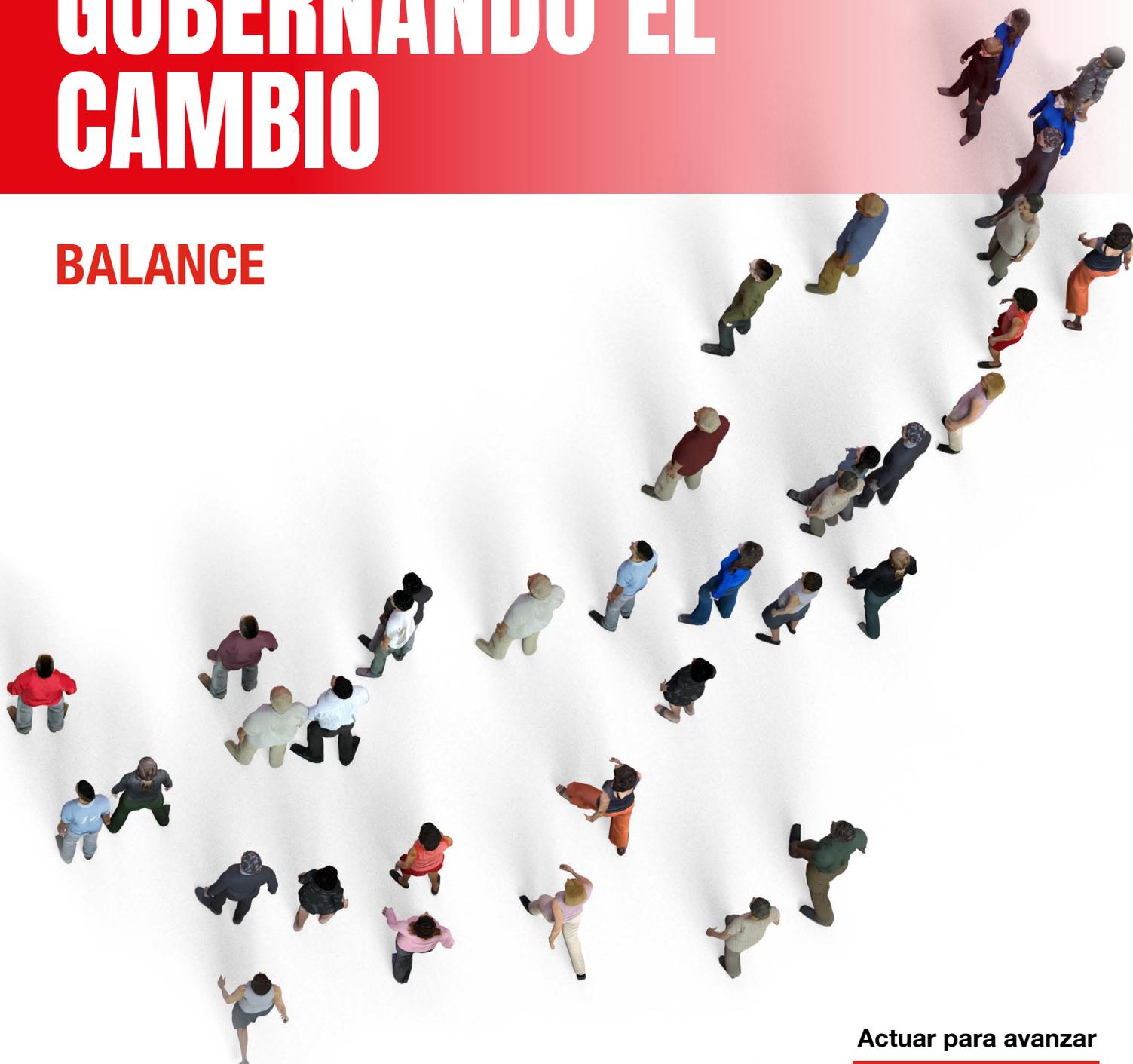


III CONGRESO CCOO SERVICIOS

Madrid | 8, 9 y 10 de junio 2021

GOBERNANDO EL CAMBIO

BALANCE



Actuar para avanzar

CCOO
servicios

1.- INTRODUCCIÓN

Cada cuatro años hacemos balance del trabajo realizado durante el periodo congresual, los objetivos marcados, los hitos que marcaron nuestra actividad, los problemas que resolvimos a lo largo del camino, las victorias, las derrotas, los empates...Pero este no puede ser un balance más, porque esta no ha sido una etapa más en el camino.

En marzo de 2020 se declaró una pandemia mundial, nos encerramos en casa, se paralizó la vida. El miedo dio paso a la incertidumbre ¿qué va a pasar? ¿cuánto va a durar?. Las personas que trabajaban en actividades no esenciales temían por sus puestos de trabajo, los y las trabajadoras esenciales temían por su salud y la de sus familias.

En ese contexto, nuestra organización, que aglutinaba buena parte de las actividades consideradas esenciales y también buena parte de los sectores afectados por los ERTes, reaccionó... y de qué manera. No hay palabras en el diccionario para describir el esfuerzo y el compromiso realizado por las personas que conforman CCOO Servicios.

Se habilitaron todos los canales a nuestro alcance para atender a todas y todos los trabajadores posibles, con especial atención a nuestra afiliación, para tratar de generar certidumbre, tranquilidad. Se realizó un despliegue sin precedentes para asesorar a toda la gente de nuestros sectores, para informarles de qué hacer ante los cierres y ceses de actividad, cuáles eran sus derechos y deberes. Se negociaron cientos de ERTes, se establecieron criterios homogéneos de negociación, instrucciones para saber qué hacer en las mesas.

El bienestar de los y las trabajadoras, fue el motor que nos llevó a tener una participación decisiva en la elaboración de las 22 guías higiénico sanitarias frente a la COVID19 para la planificación preventiva del proceso de desescalada en el sector turístico. Este magnífico trabajo ha sido merecedor del premio Q de calidad turística 2021, uno de los reconocimientos más importantes del sector turístico en España. Este galardón, concedido por el Instituto para la Calidad Turística de España (ICTE), reconoce el esfuerzo realizado en la elaboración de estas guías, que son los únicos protocolos de prevención frente a las SARS-COV-2 que han sido aprobados por el Ministerio de Sanidad en España.

Nuestra capacidad de análisis y diagnóstico se ha visto reflejada en el desarrollo de pautas y protocolos de actuación ante las nuevas formas de organización del trabajo potenciadas por la pandemia, que ha impulsado los procesos de digitalización incipientes en la sociedad pre-pandemia. Esta capacidad para evaluar lo que está pasando, nos ha llevado a realizar una gran variedad de propuestas para el desarrollo de nuestros sectores a corto, medio y largo plazo.

En definitiva, CCOO Servicios ha demostrado su capacidad de reaccionar ante escenarios adversos, su compromiso con la clase trabajadora y su disposición a dar un paso adelante para gobernar el cambio. Y nada de esto hubiera sido posible sin el esfuerzo, compromiso y capacidad de todas y cada una de las personas que conforman nuestra Federación. Así que es imprescindible iniciar este Balance dando las GRACIAS, por ser, por estar, por creer y por hacer que todo este trabajo haya salido adelante.

2.- ORGANIZACIÓN

Transcurrieron cuatro años desde la celebración del anterior Congreso y abordamos el actual desde una coyuntura de excepción inmersos actualmente en una crisis sanitaria y económica general no vivida antes y con una duración e impacto todavía por venir.

Este período ha supuesto intensificar y reinventar maneras de hacer y buscar estrategias nuevas adaptadas a la nueva forma que nos marcaba la atención sindical desde la distancia y un mantenimiento de actividad adaptada a estas circunstancias. Por ello es fundamental reconocer el trabajo desarrollado en el conjunto de la organización a todas las personas que la conformamos, ya que se adaptó a este modelo con el objetivo de seguir velando porque a delegados y delegadas no les faltaran las herramientas necesarias en cada momento para dar salida a las realidades que se les presentaran.

Y en este contexto actual que nos ocupa el día a día no podemos abstraernos y echar la vista atrás a los tres años anteriores donde se desarrollaron las líneas de actuación que han marcado la actividad, organización, acción y políticas sindicales puestas en marcha en materia federal.

Se apostó por potenciar en el sindicato en la empresa, en el sector y en territorios con el pro de seguir ganando criterios de oportunidad y eficiencia para aumentar en organicidad, obtención de recursos y mayor extensión sindical.

Para ello se avanzó en coordinación y colaboración entre todas las estructuras sectoriales y territoriales haciendo un trabajo más efectivo con el fin de llegar mejor y con más organización a más empresas.

Los objetivos marcados en afiliación, representación, desarrollo organizativo, etc. se han visto trastocados por lo acontecido este último año, pero aún así el balance es positivo al garantizar crecimiento afiliativo y garantizado la autonomía necesaria para todo ello.

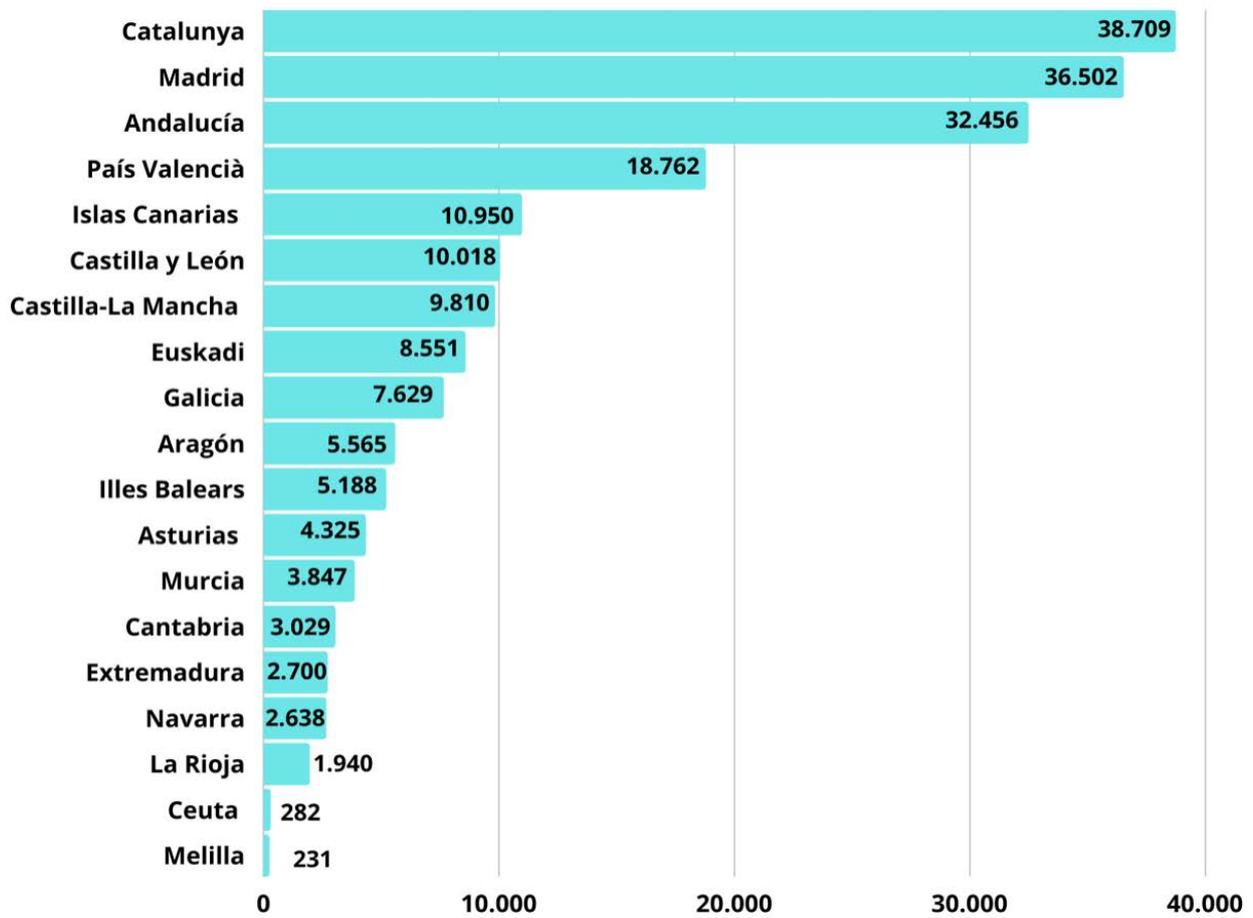
2.1 Afiliación y Elecciones Sindicales

No cabe duda que el trabajo realizado en este periodo se ha visto claramente afectado por la situación derivada del Covid19, ninguna planificación pudo prever nada similar, situación en la que todavía estamos y que sin duda ha hecho que se dé un giro de 180 grados en EESS y Afiliación.

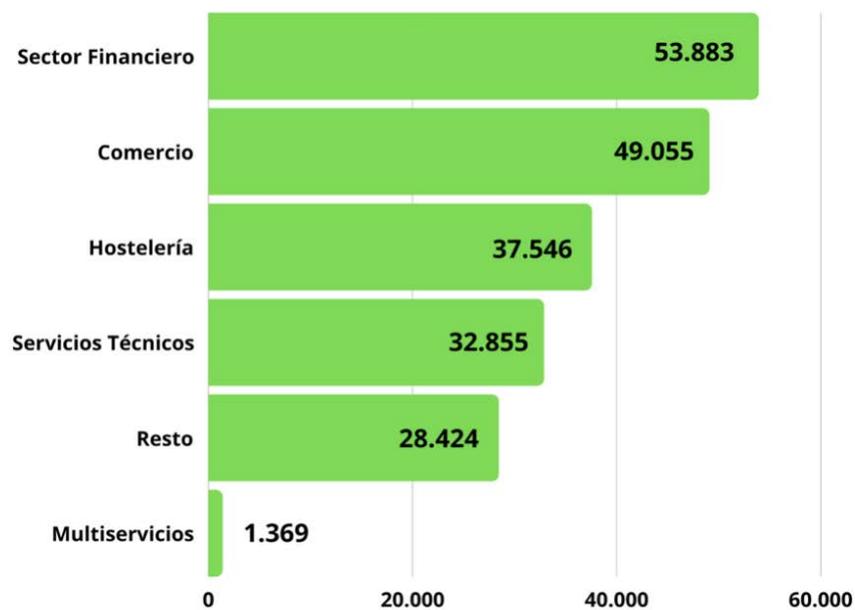
Afiliación

En este periodo desde el 1/01/2017 hasta el 31/03/2021 hemos mantenido un crecimiento positivo en el conjunto de todas las organizaciones, cerramos este periodo con un total de 203.132 afiliados y afiliadas, con un crecimiento neto de 17.718 afiliados y afiliadas más desde el 2017 un +9,5% de crecimiento. Después de un periodo de caída derivada de la crisis económica anterior la organización inicia un camino de crecimiento neto consolidando esta tendencia a lo largo de estos años y con una evolución clara de crecimiento que desciende en el 2020, pero que mantiene crecimiento positivo, siendo de un 1,57% en el 2017, un 1,75% en el 2018, un 4,13% en el 2019 y un 1,80% en el 2020 consolidando el crecimiento en nueve puntos y medio en conjunto en este periodo

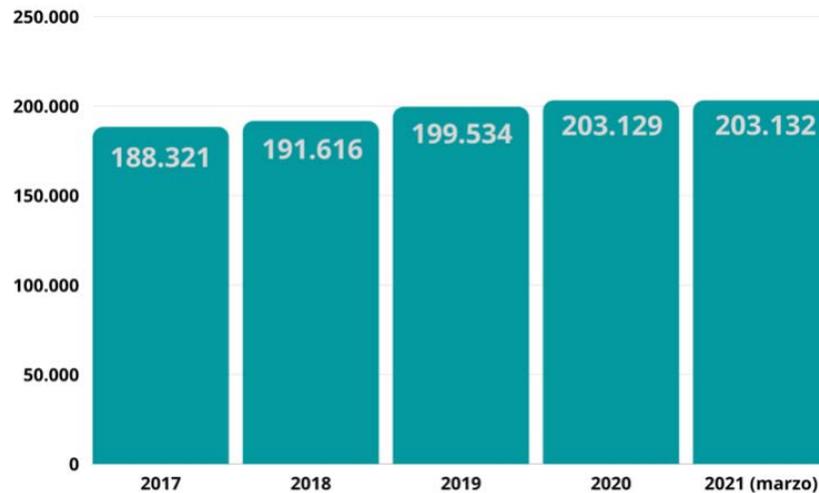
Afiliación a 31-03-2021 por CCAA



Afiliación a 31-03-2021 por Sectores



Evolución afiliación



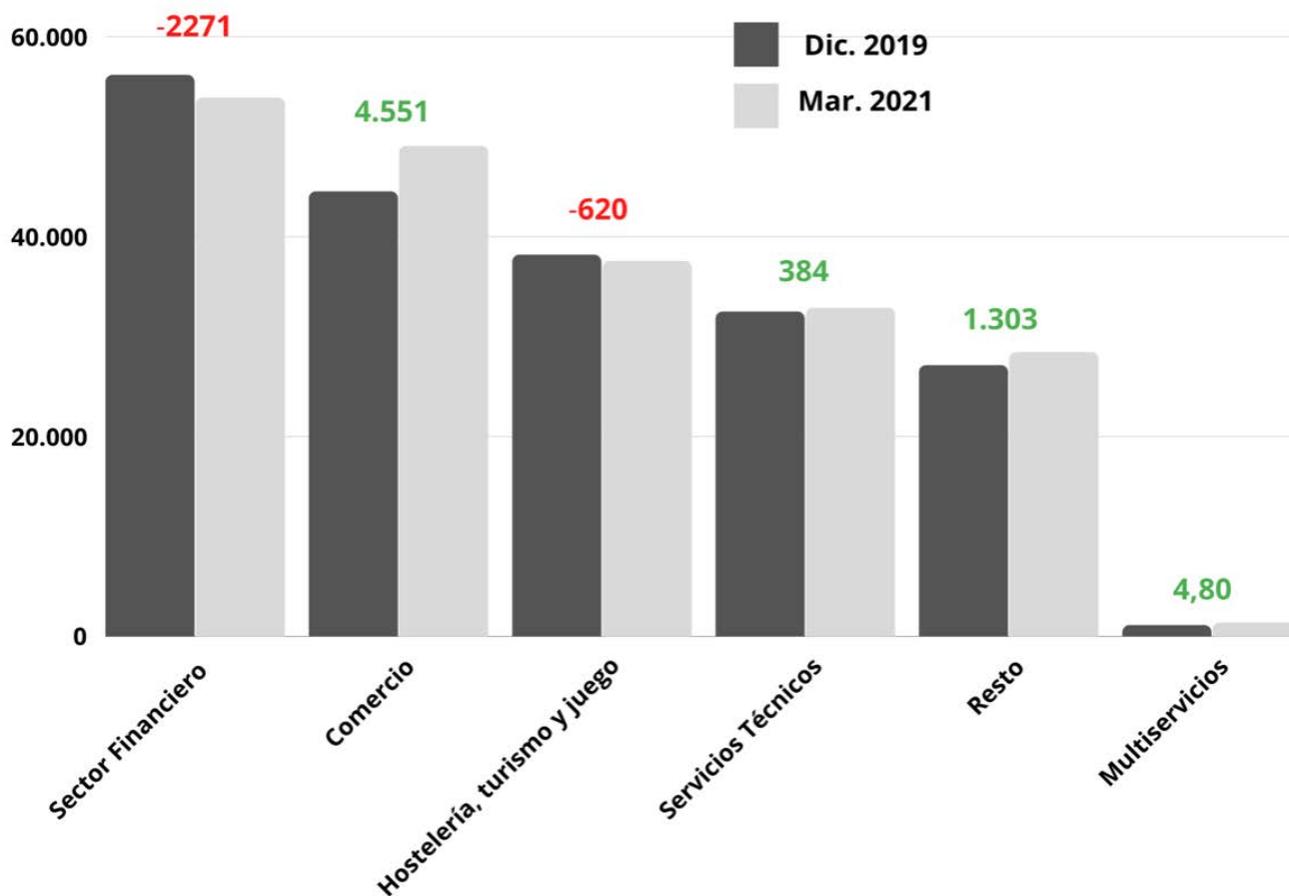
% Diferencia con el año anterior

	2017	2018	2019	2020	2021 (MARZO)
ANDALUCIA	2,2%	3,4%	6,4%	2,2%	0,1%
ARAGON	0,9%	1,8%	4,1%	0,8%	-0,7%
ASTURIAS	1,4%	1,4%	3,9%	1,5%	-0,8%
CANTABRIA	2,2%	3,5%	5,0%	8,7%	2,0%
CASTILLA LA MANCHA	1,2%	-0,7%	3,0%	1,2%	-0,2%
CASTILLA Y LEON	5,6%	4,6%	4,3%	3,2%	0,5%
CATALUÑA	0,3%	1,1%	2,8%	0,4%	-0,1%
CEUTA	2,0%	7,5%	0,4%	5,5%	-2,8%
EUSKADI	-1,1%	0,4%	1,0%	0,6%	0,0%
EXTREMADURA	2,3%	1,6%	1,4%	-0,6%	0,9%
GALICIA	0,7%	2,3%	3,7%	3,0%	0,5%
ILLES BALEARS	2,6%	1,2%	2,8%	2,8%	-1,8%
ISLAS CANARIAS	2,2%	1,6%	8,1%	2,0%	1,1%
MADRID	1,9%	1,2%	3,9%	1,3%	-0,2%
MELILLA	2,2%	31,4%	12,2%	6,9%	6,9%
MURCIA	3,2%	3,6%	6,9%	12,1%	1,3%
NAVARRA	-1,3%	-1,8%	2,8%	0,5%	0,0%
PAIS VALENCIA	2,1%	1,3%	3,7%	2,1%	-0,3%
RIOJA	0,1%	7,3%	7,3%	1,7%	-0,4%
TOTAL	1,57%	1,75%	4,13%	1,80%	0,00%

En el periodo Covid19, (2020/2021), sin duda un año muy complicado donde el Sindicato reacciona poniendo en marcha políticas activas para las personas afiliadas, línea 900, atención personalizada al conjunto de nuestras afiliadas y afiliados, modificación de cuotas adaptadas a los Ertes, exenciones, ficha de afiliación reducida, etc.... todo ello al objeto de dar respuesta ante una situación sin precedentes.

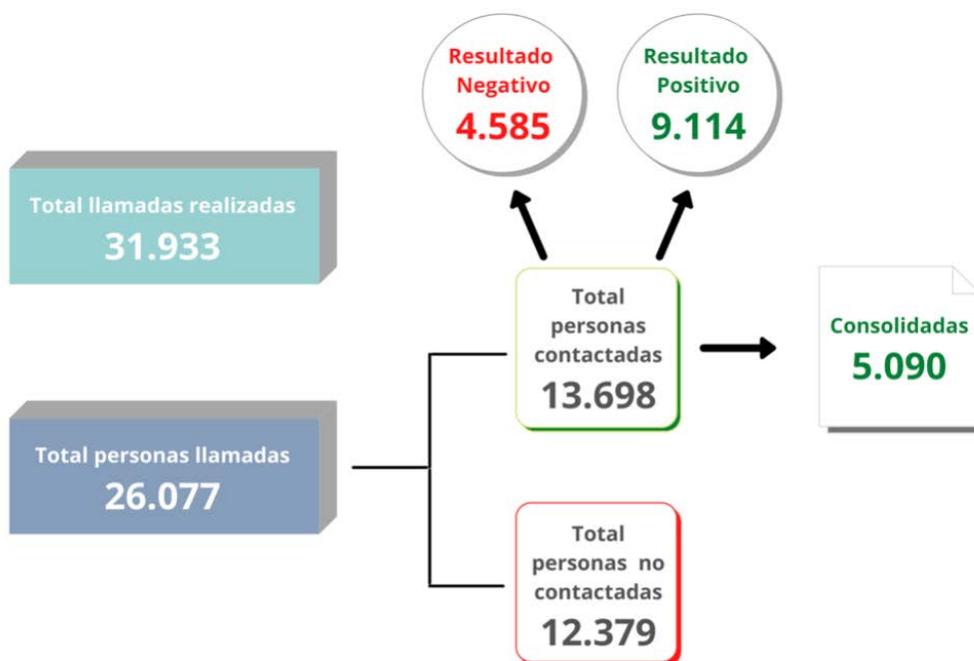
Las altas en la Federación de Servicios CCOO no se paralizan y permite minimizar la caída evitando datos negativos, al cierre del 2020 son 203.129 personas afiliadas, con un crecimiento neto de 3.598 afiliaciones nuevas, un 1,80% de crecimiento, se han hecho 35.061 altas y se han dado 32.472 bajas, manteniendo la tendencia positiva de los últimos años de tener más altas que bajas, sin duda las políticas activas llevadas a cabo han sido adecuadas.

Evolución afiliación sectores diciembre 2019 - marzo 2021



Complementada en esas políticas activas desde el SIA (Servicios Integral al Afiliado/a) la UAT Federal se incorpora a la línea 900, y da asesoramiento personalizado en adaptación de cuotas por caídas de ingresos, aplicación de exenciones (con seguimiento), y asegurando las llamadas a miles de personas afiliadas para evitar y/o minimizar al máximo la caída de afiliación, pendiente de consolidar los datos del último trimestre del 2020(aumentando la recuperación).

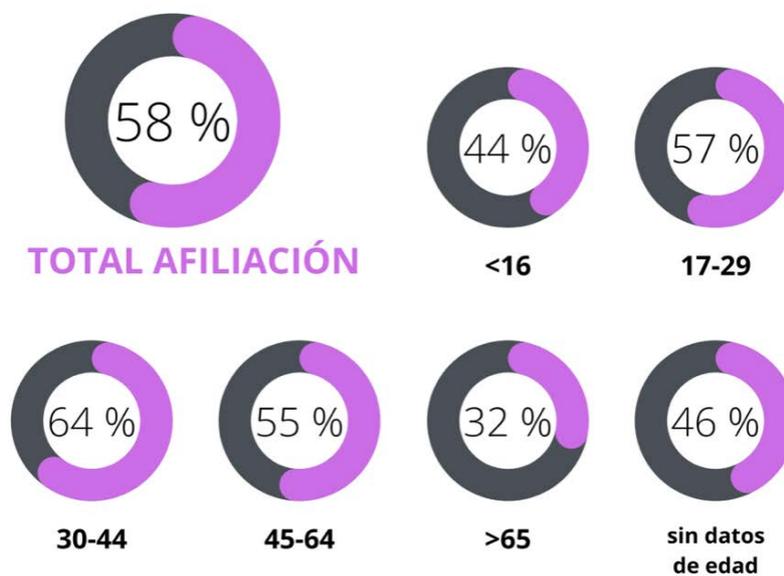
Gestión UAT 2020



Importe recibos recuperados: 135.654,25€

Los datos desagregados en la Federación de Servicios son de 203.132 personas afiliadas, 116.850 Mujeres un 58% y 86.282 Hombres un 42%, 9.456 Jóvenes un 4,6%.

Porcentaje afiliación mujeres por tramos de edad

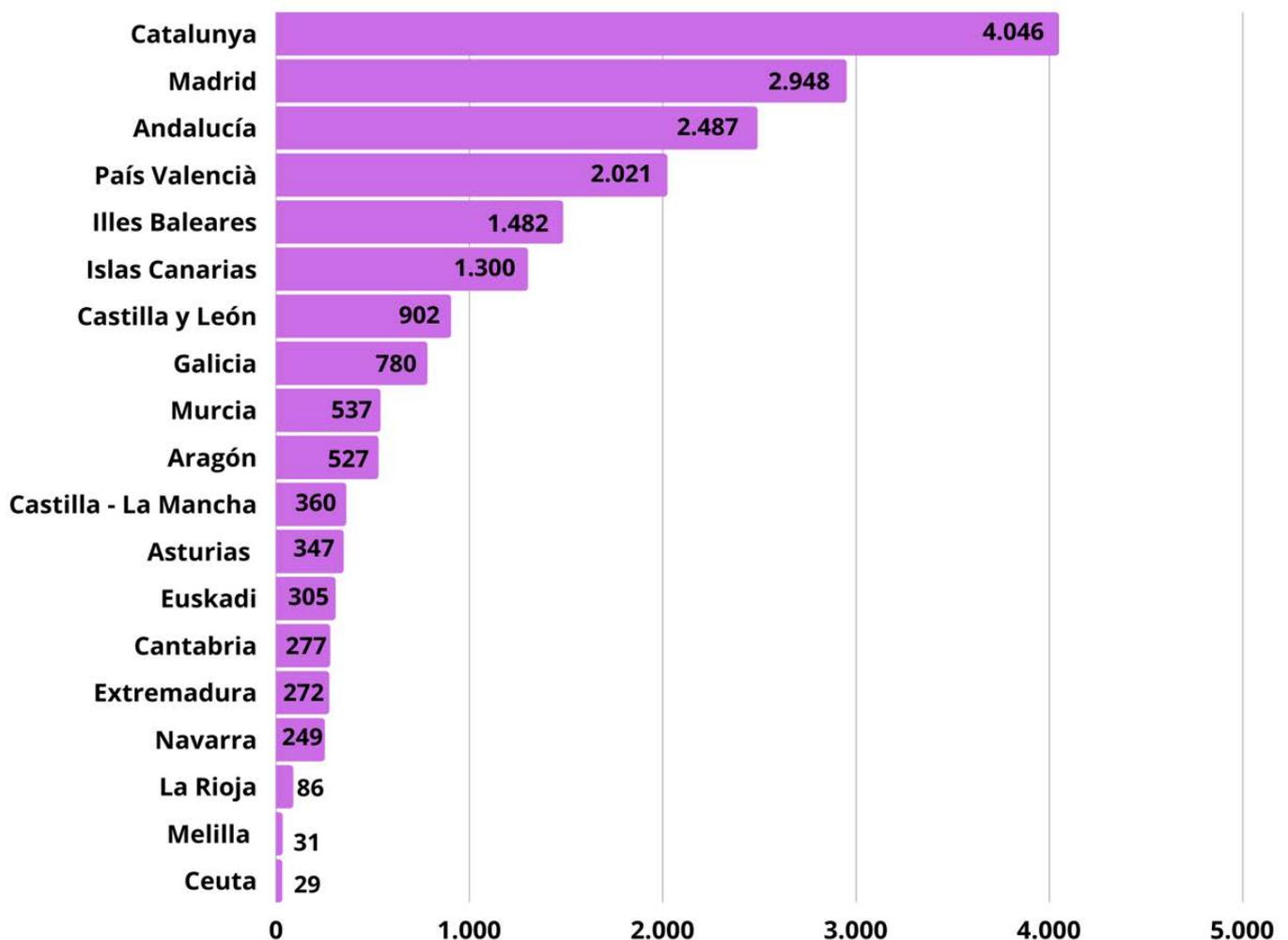


Elecciones Sindicales

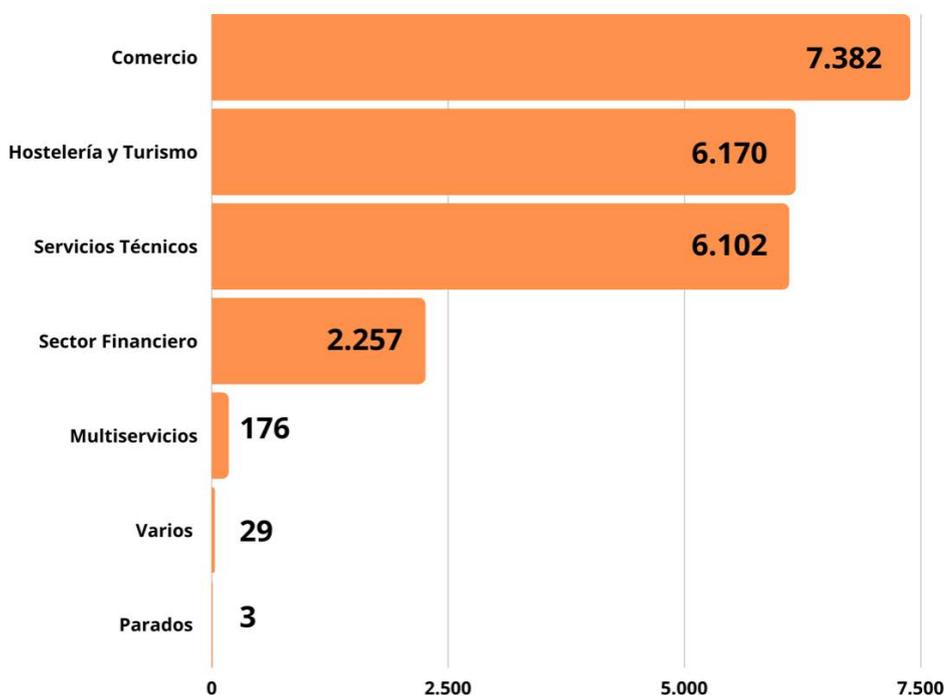
La Federación de Servicios de CCOO cierra este periodo con un 36,66% del total de RLT(22.119 RLT) sacando a nuestro principal competidor la UGT(18.986 RLT) más de cinco puntos de diferencia, +5,19%, por Sectores ganamos en todos, Sector Financiero +19,44%, Comercio +2,65%, Hostelería +0,89%, Servicios Técnicos +9,30%.

En este periodo el volumen de procesos electorales realizados han sido 26.113 con un total de 62.230 RLT total, los movimientos entre altas y bajas de RLT, la Federación de Servicios CCOO obtiene 22.951 altas RLT, UGT 19.742 RLT y OTROS con 19.537 RLT con el siguiente reparto (CGT 2%, Feticio 8,5%, USO 2,4%, CSI-CSIF 1,7%, Fasga 2,1%, ELA-STV 2,6%, LAB 1%, y CIG 1,5%).

Representación por CCAA marzo 2021



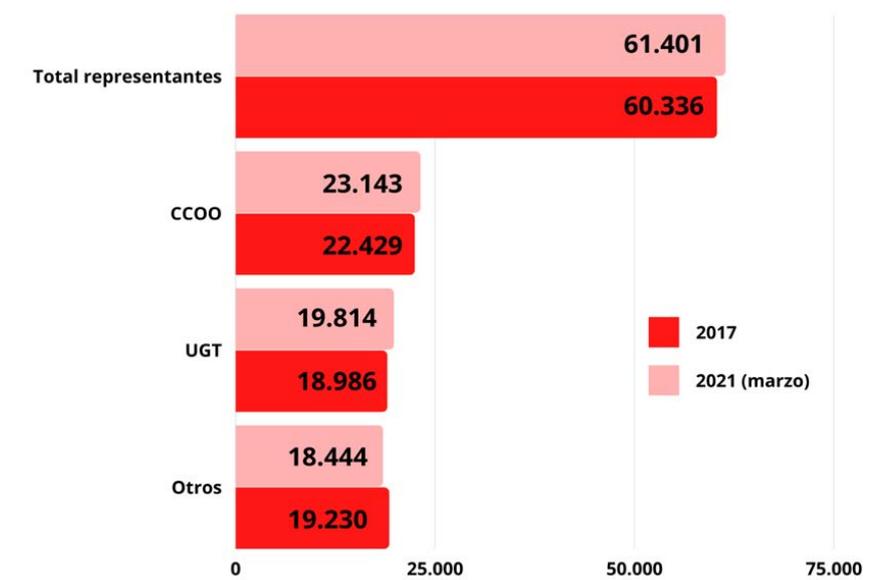
Representación por sectores marzo 2021

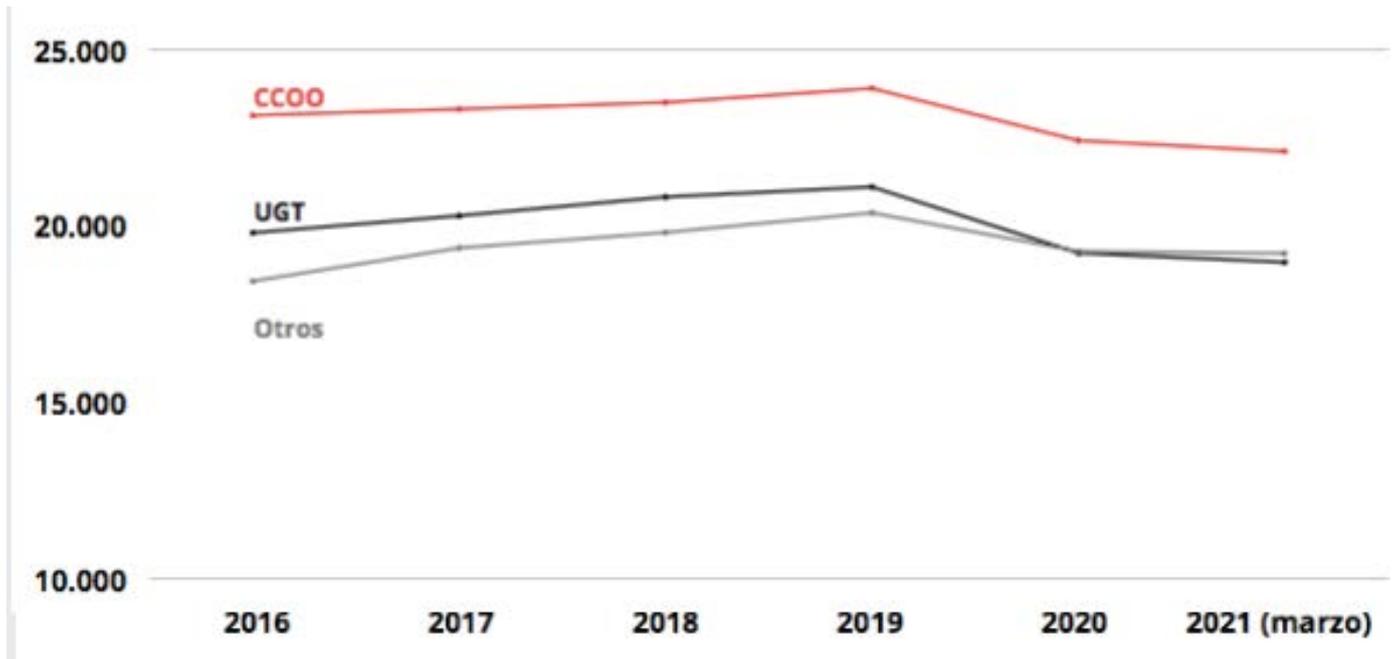


En este periodo la dinámica en EESS es buena, manteniendo nuestros % de representatividad, la evolución por años nos refleja el crecimiento neto en RLT hasta el 2020 donde claramente se ve la afectación del Covid 19, con la paralización de las EE.SS.

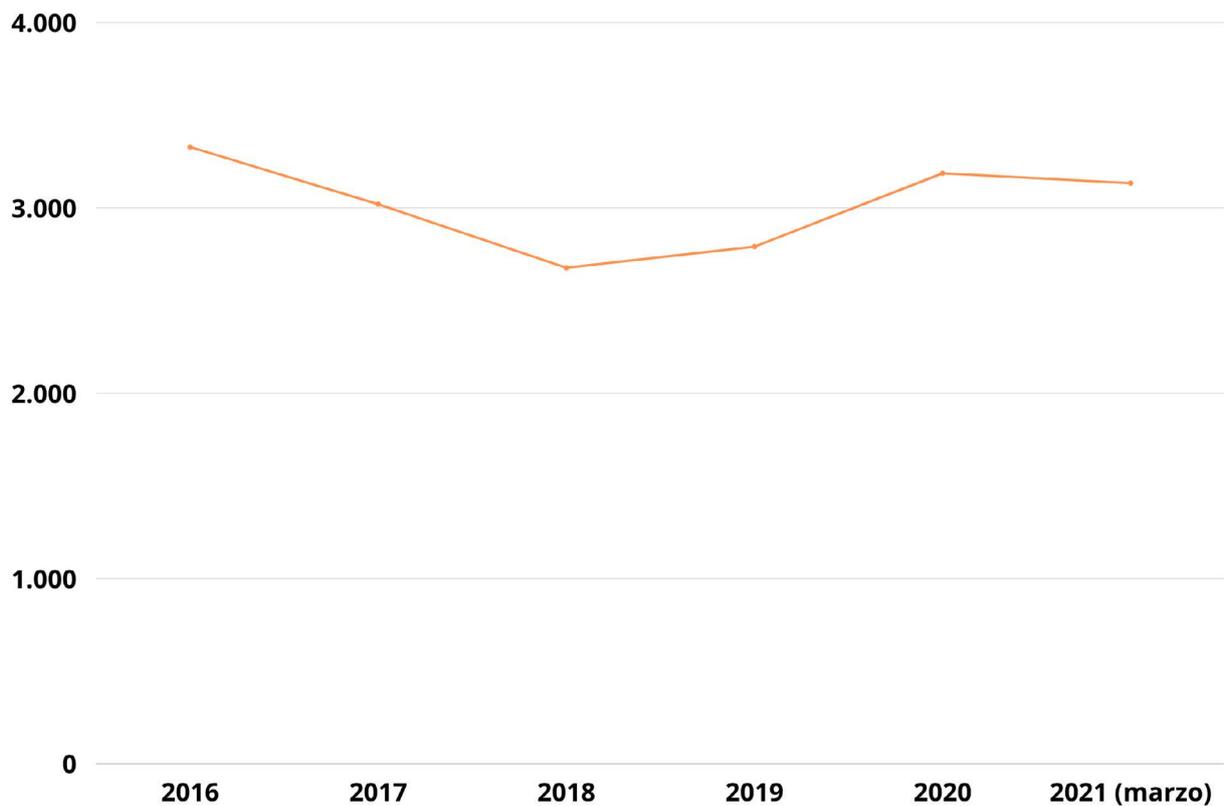
Mantenemos crecimiento positivo con respecto a nosotros mismos, hasta el cierre del 2020, con una **caída de -6,6%**, es importante resaltar que en el conjunto de la RLT total hay una caída importante de **-21,6 puntos%** (4.441 delegados y delegadas no renovados).

Evolución representación por sindicatos





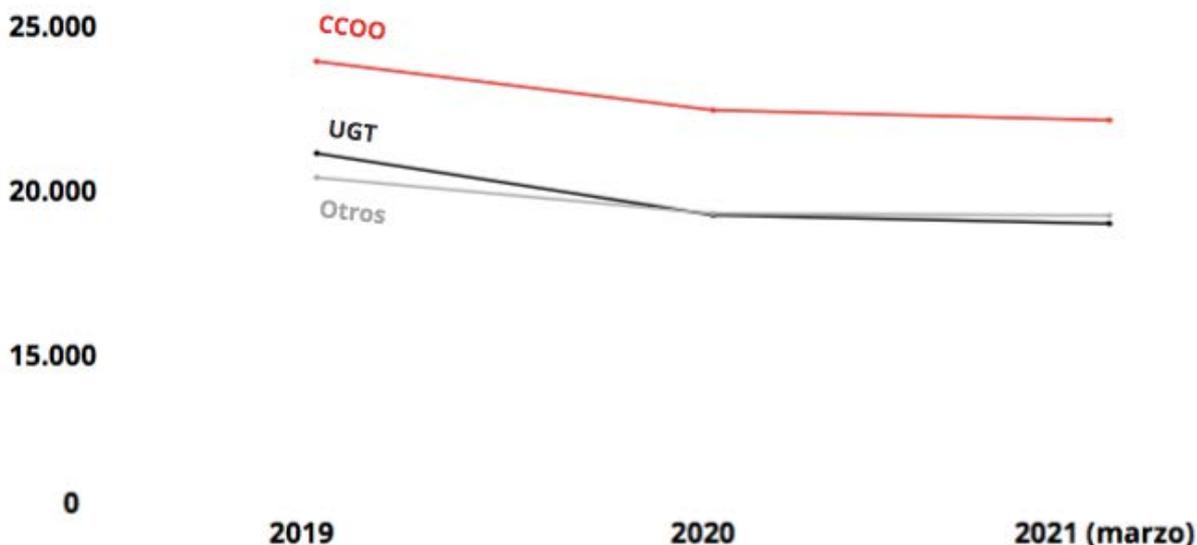
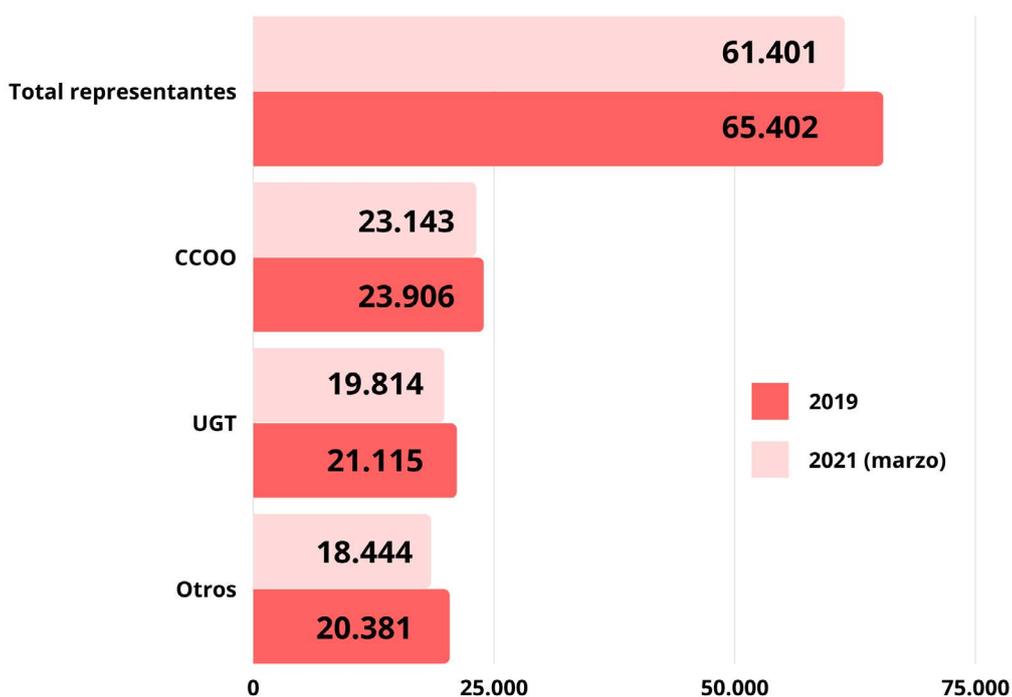
Evolución diferencia representación CCOO / UGT



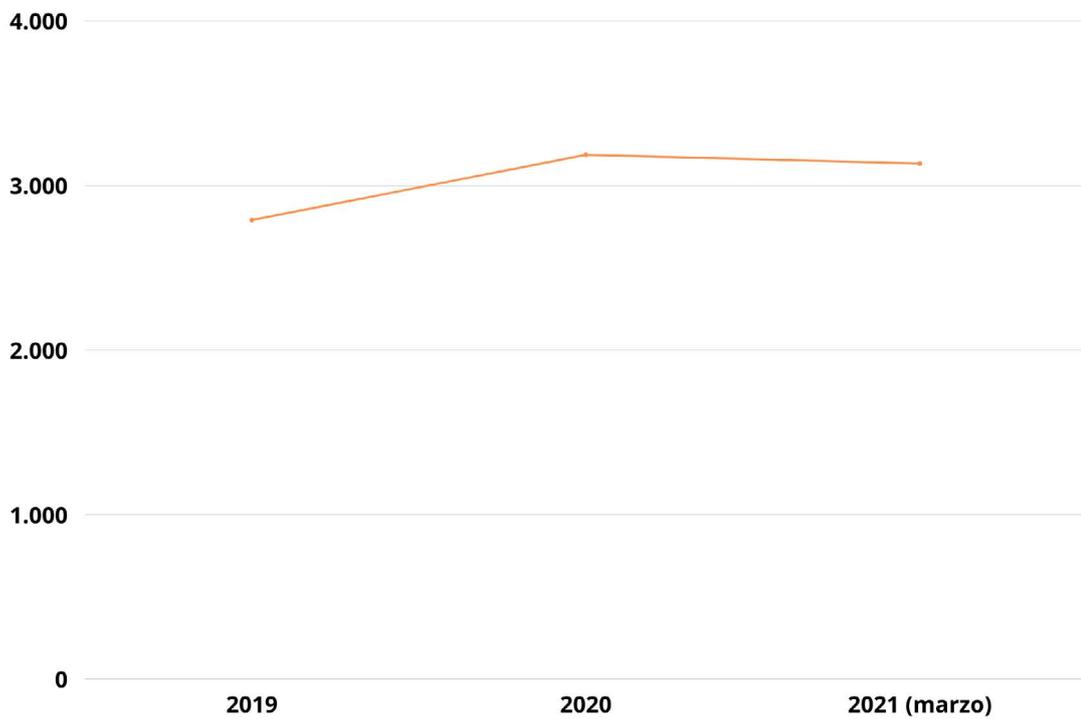
Sin duda la situación derivada por el Covid19, está afectando muy directamente en las renovaciones de los procesos electorales debido a la suspensión de la actividad en Marzo y a la situación en la que se encuentran las distintas organizaciones territoriales en estos momentos.

La afectación directa sobre el empleo y actividad en nuestros sectores, los cierres totales y parciales, la extensión del teletrabajo, está afectando directamente en las renovaciones, número de RLT a elegir, el aplazamiento de procesos por sectores y empresas, todos estos factores ha generado una caída importante en número de RLT, con **-1.786** de RLT menos para Nuestra Federación.

Evolución representación por sindicatos 2019 - marzo 2021

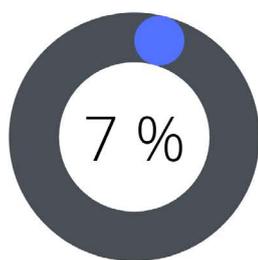


Evolución diferencia representación CCOO / UGT 2019 - marzo 2021

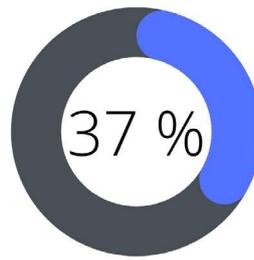


La recuperación de los ritmos electorales ya se está dando y no debemos olvidar que tenemos un gran reto por delante: reducir el porcentaje de nuestra RLPT no afiliada.

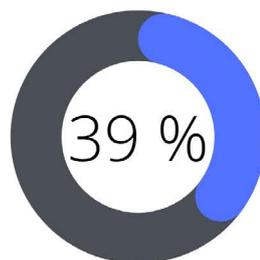
Porcentaje de delegadas/os no afiliados por sectores



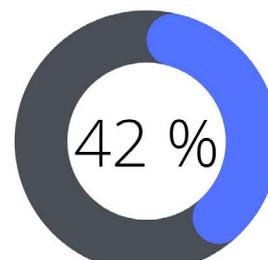
Sector Financiero



Comercio



Servicios Técnicos



Hostelería, Turismo y Juego

2.2 Desarrollo Organizativo

El desarrollo organizativo de la Federación de Servicios de CCOO se ha visto, como el conjunto de la actividad, afectada por la pandemia. Por ello, el calendario de renovaciones y constituciones de secciones sindicales y coordinadoras no ha podido llevarse a cabo en su totalidad.

Se ha procedido a la depuración y actualización del mapa de secciones sindicales estatales y coordinadoras en el Sistema Informático Confederal.

Entrando en el detalle del mapa organizativo comprobamos que un total de 46 Secciones Sindicales están pendientes de renovar porque, o bien no se hizo en su momento y están vencidas, o bien vencieron en el año 2020 y por la pandemia no se pudo llevar a cabo el proceso de plenario, o bien vencen en el año 2021. En todos los casos hay que afrontar su renovación.

Los criterios de priorización a la hora de afrontar el proceso de renovación de estas Secciones Sindicales Estatales son los siguientes:

- Encuadradas en el listado de empresas de desarrollo organizativo y afiliativo de los sectores de CCOO Servicios.
- Volumen de afiliación.
- Necesidades del Área de Política Sindicales y de Acción Sindical.

En el período 2017-2021, se han constituido o renovado las siguientes secciones sindicales y agrupaciones sectoriales:

Plenarios de secciones sindicales:

- 14-12-2017: Plenario de constitución S.S. de Mercadona.
- 25-04-2018: Plenario de constitución S.S. Primark.
- 28-09-2018: Plenario de constitución S.S. Grupo Supersol.
- 22-10-2018: Plenario de constitución Federación Estatal CCOO Servicios.
- 07-11-2019: Plenario de constitución S.S Grupo DIA.
- 14-11-2019: Plenario de constitución S.S. Grupo Carrefour.
- 26-11-2020: Plenario de renovación S.S. El Corte Ingles

La constitución de cada una de estas secciones implica un trabajo previo de búsqueda de recursos, de coordinación entre delegados/as, coordinación con los territorios y desarrollo de planes de trabajo y documentos. Posteriormente, supone la organización y coordinación del propio plenario, con sus derivadas territoriales y, por último, un trabajo de acompañamiento, formación y apoyo a las nuevas secciones constituidas.

Plenarios de Agrupaciones:

- 29-11-2017: II Plenario Agrupación Sector Financiero.
- 5 y 6-03-2018: II Plenario Agrupación Servicios Técnicos.

Implementación de Coordinadoras:

- Restauración Colectiva
- Restauración Moderna
- Serunion
- Aramark.
- Burger King.

A la par se ha ido desarrollando un trabajo organizativo que queda por complementarse en el próximo periodo en los subsectores y empresas de Restauración Moderna y Restauración Colectiva.

En lo interno se ha puesto en marcha diferentes procedimientos normativos, de seguimiento y gestión de recursos como son el Reglamento de Secciones Sindicales, registro de delegados y delegadas LOLS y la puesta en orden y al día de registro de secciones sindicales en el SIC y la conformación de Gestoras Territoriales en Euskadi y Madrid.

3.- POLITICAS SINDICALES

3.1.- Introducción

La evolución de la acción sindical y la negociación colectiva en la Federación de Servicios durante este periodo que ahora terminamos, podemos asegurar que ha sido positiva. Hemos consolidado de manera importante, una vez transcurrido este periodo después de la fusión, la coordinación y la homogeneización de las acciones y los criterios para abordar tanto la acción sindical como la negociación colectiva.

Si tuviéramos que resumir en pocas palabras y expresiones aquello a lo que, de manera prioritaria, hemos prestado más atención y hemos dedicado más tiempo desde el punto de vista de la acción sindical y de la negociación colectiva, lo podríamos sintetizar en:

- Intentar incrementar los salarios, para ganar poder adquisitivo; principalmente de los salarios más bajos.
- Adecuar nuestra forma de actuar y dar servicio sindical en la situación de la pandemia.
- Establecer pautas de actuación y protocolos ante las novedades legislativas y los retos que supone la implementación de la digitalización y nuevas formas de organización del trabajo.

Lucha contra la precariedad

El principio de este periodo siguió caracterizándose, como había terminado el anterior, con una constante mejora de la situación económica, que había permitido restablecer la dinámica de la negociación colectiva, en la que pudimos mantener la existencia, vigencia y renovación de la práctica totalidad de los marcos colectivos que teníamos.

A partir de esta situación, empezamos a priorizar metas más ambiciosas, de recuperación y mejora de las condiciones laborales en la negociación colectiva. Y, principalmente, empezamos a plantear incrementos y mejoras de rentas, de salarios, que estuvieran por encima del incremento de precios, así como mejoras de participación en la productividad, ya fuera como incremento fijo en tablas salariales, o como retribución variable. Así mismo, priorizamos los incrementos de salarios en las rentas más bajas, en los salarios de las categorías y puestos de entrada y peor remunerados. Una apuesta contra la precariedad producida como consecuencia de la reforma laboral del año 2012.

Las dos más importantes características, en la primera parte de este período de cuatro años del que hacemos ahora balance, de esta reivindicación en la negociación colectiva y campañas de mejora de salarios y condiciones para luchar contra la precariedad, en nuestra Federación han sido la de “salario mínimo de 8 € la hora”, y “Precarity War”.

La primera, “SM 8€/h”, muy enfocada a los salarios más bajos, en general, en los sectores, y en particular a los salarios de restauración moderna y colectividades, en el sector de Hostelería.

La segunda, “Precarity War”, nacía de la necesidad de visualizar la precariedad generada en el mercado laboral, en especial en algunos sectores. El objetivo sindical fue denunciar esta situación y mostrar nuestra oposición a que se siguieran degradando las condiciones laborales en nuestro país. Así, la campaña buscaba hacer un llamamiento a los y las trabajadoras en general, y a la misma sociedad, para que se unieran en la lucha contra la precariedad, ya que la precariedad nos es una

condición laboral, sino que puede y debe ser reversible.

Con posterioridad, y producto del acuerdo interconfederal IV AENC, se siguió profundizando en la mejora de rentas y contra la precarización salarial, reivindicando para el periodo de vigencia del mismo subidas salariales por encima de incremento del IPC y establecimiento de salarios mínimos de convenio de 14.000€ anuales. El resultado de estas reivindicaciones sindicales en la negociación colectiva durante los años de 2018 y 2019, fueron francamente positivos y la evolución tanto de las subidas salariales, como el establecimiento de salarios mínimos de convenio mejoró significativamente a todos los niveles, consiguiendo subidas medias por encima del IPC y estableciendo salarios mínimos de convenio en una gran mayoría de convenios colectivos, principalmente sectoriales.

Además de este importante objetivo de incrementar los salarios por encima del IPC, ganar poder adquisitivo, especialmente en los salarios bajos, no podemos dejar de mencionar en este balance los resultados obtenidos en la lucha contra la precariedad en temas tan importantes como: implementar la referencia de las condiciones sectoriales en la subcontratación, la consolidación de horas complementarias en la contratación a tiempo parcial, la ordenación de la flexibilidad y el registro de jornada, o la reivindicación de la conversión de contratación temporal en indefinida, como estamos haciendo en estos momentos con los contratos de obra y servicio.

Capacidad de reacción ante la pandemia

La segunda parte de este periodo de balance congresual se ha visto condicionada totalmente por la situación de pandemia, producto del virus COVID19, que comenzó en marzo de 2020 y en la que estamos todavía inmersos.

El COVID lo ha condicionado todo, lamentablemente, pero el trabajo realizado por la Federación en acción sindical y negociación colectiva, a todos los niveles, ha sido tremendo, arduo y brillante. Un trabajo comprometido, colaborativo y coordinado, del que podemos sentir mucho orgullo colectivo e individual.

Se paró la actividad social y económica, y la consecuencia inmediata fue la paralización de la negociación colectiva en todos los ámbitos y niveles. Pero en la Federación no nos paralizamos, supimos desplegar toda una fuerza sin precedentes de acción sindical y negociación colectiva. De asesoramiento y soporte a la gente de nuestros sectores, ante los cierres de las empresas y de la actividad cómo se debía actuar y comportar, cuales eran los derechos y deberes que se tenían, por teléfono, por correo, por video... Y uno de los elementos centrales donde desarrollamos nuestra actividad de negociación fue en los ERTes, solución coyuntural específica legislativa que se ha potenciado como nunca para el mantenimiento del empleo. Y abordamos esta situación y el desarrollo de esta herramienta de manera coordinada, establecimos criterios homogéneos de negociación y pautas de comportamiento en las mesas virtuales de negociación, con un enorme trabajo de personas, compañeros y compañeras, de tiempo de dedicación, de compromiso y de implicación con la gente de nuestros sectores. El volumen de los procesos abordados ha sido enorme: desde el comienzo de establecimiento de esta herramienta y hasta ahora mismo que hacemos este balance, abril de 2021, el número mayoritario, con mucha diferencia, de personas afectadas por los ERTes COVID pertenecen a nuestros sectores, principalmente la hostelería. Pero podemos estar satisfechos del resultado, puesto que se han salvado muchos puestos de trabajo.

Además, es importante resaltar nuestra importante y decisiva participación, desde la Secretaría

de Salud Laboral, en la elaboración de las guías higiénico-sanitarias frente a la COVID19 para la planificación preventiva del proceso de desescalada del sector turístico. Participamos junto con el ICTE, UGT y las patronales del sector y se elaboraron guías para los subsectores turísticos: hoteles y apartamentos turísticos, albergues/hostales, alojamientos rurales, guías de turismo, balnearios, campings, restaurantes y agencias de viaje, etc.

Igualmente, y de manera propositiva y proactiva, analizamos y diagnosticamos la situación en la que nos encontrábamos en esta pandemia en los distintos sectores y lo plasmamos en distintos informes que dimos a conocer a las plantillas, las patronales, las empresas y, en general, a toda la sociedad. Pretendiendo que no solo sirvieran como herramienta de análisis y diagnóstico de la situación de los sectores estudiados, sino que, además, sirvieran de baterías de propuestas en todos los aspectos, y no solo el laboral. Nos referimos a los informes de: IMPRESCINDIBLES, del Sector Financiero; INFORME SECTORIAL DE LAS TICs (Junto con la Federación de Industria y la FSC); COMERCIO 4.0, y TURISMO 20.20 (Junto con la FSC)

Novedades legislativas, digitalización y nuevas formas de organización del trabajo

Por último, y en relación con nuestras actuaciones ante las novedades legislativas y los retos que supone la implementación de la digitalización y nuevas formas de organización del trabajo, tenemos que resaltar que hemos desarrollado durante este periodo, pautas y protocolos de actuación, de manera proactiva y propositiva, con criterios homogéneos de actuación y de aplicación, ante una serie de hechos y situaciones, tanto legislativas como de incidencia en el futuro en las relaciones laborales que tienen una gran importancia para la acción sindical y la negociación colectiva, en la actualidad, por los cambios que suponen en la organización, como de futuro, por la implicación que van a suponer en las condiciones de las personas y los cambios del mundo del trabajo.

Debemos destacar las siguientes:

Registro de Jornada: Después de muchos años de trabajo sindical contra la prolongación de jornada en el sector financiero, y producto de nuestras denuncias jurídicas, estos procesos llegaron al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que se manifestó en línea con nuestras argumentaciones de tener que registrar las horas ordinarias y extraordinarias. Esto se trasladó a la legislación española mediante el RDL 8/2019 DE 8 DE MARZO, que modificaba el art. 34 del ET.

Ante esta nueva situación desarrollamos un documento de explicación de la situación y de criterios homogéneos de actuación, en el que resaltamos las propuestas en el ámbito sectorial y de la empresa, así como propuestas de redactados y de cartas para reivindicar la negociación y el establecimiento de registros.

Protocolo para la transición justa de los procesos de digitalización. La implantación cada vez mayor de los procesos de digitalización, ya está transformando el entorno del trabajo con importantes implicaciones para la evolución de las tareas en los procesos de producción, la oferta y la demanda y la estructura del empleo, modificando sensiblemente los conocimientos y habilidades.

Para abordar esta situación de manera justa y democrática en el entorno de la empresa y en los sectores, elaboramos un protocolo, cuyo objetivo es fortalecer el papel de las relaciones laborales y la negociación colectiva en los procesos de digitalización de los sectores y de las empresas. E 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.

Documento de criterios para abordar la negociación del trabajo a distancia y la desconexión digital. Desarrollado cuando aún la legislación existente sobre el teletrabajo era mínima e insuficiente para dar respuesta a las distintas situaciones que nos podíamos encontrar como consecuencia de un incremento muy importante del teletrabajo en las empresas y sus consecuencias en la organización, a nivel personal y colectivo.

Y, que una vez que se publicó el RD Ley 28/20 de 22 de septiembre (BOE nº 253, de 23 septiembre de 2020), adquirió plena vigencia y virtualidad, ya que por la vía de la negociación colectiva va a ser por donde tenemos que definir las condiciones con las que las personas trabajadoras se van a enfrentar a esta manera de trabajar. La negociación colectiva es el medio que se va a convertir en el idóneo teniendo en cuenta las diferentes variables en que el teletrabajo se va a presentar debido a su flexibilidad y heterogeneidad inherente. Todo ello imprescindible, entre otras cosas, para evitar las posibles condiciones de abuso. Por medio de la negociación colectiva, en los sectores y en las empresas, tenemos que definir los parámetros y márgenes de actuación necesarios para la implementación de este, con las máximas garantías laborales y de seguridad del teletrabajo.

3.2.- Acción Sindical transversal

3.2.1.- Mujer, Igualdad y Diversidad

Durante este mandato, hemos seguido trabajando bajo los objetivos de desarrollo de los planes de igualdad como herramienta de nuestra acción sindical para erradicar las brechas de género, frente a la lucha de la violencia machista a través de los protocolos de acoso y la visibilidad y transversalidad como vehículo necesario para una igualdad efectiva y real.

Otras dimensiones como la diversidad por orientación sexual, estando fuertemente ligada a un origen sociocultural patriarcal, se ha desarrollado con menor profundidad manteniendo algunas acciones que se desarrollan en el presente documento.

Negociación Colectiva

PLANES DE IGUALDAD. De aquí emerge la primera línea estratégica que hemos abordado de forma intensa, más en este último periodo. Desde el principio del periodo del presente balance, los objetivos estaban fijados principalmente en la unificación de criterios en los contenidos de los planes de igualdad y la conformación de las comisiones negociadoras. En este sentido se han creado y actualizado permanentemente materiales para acompañar todo el proceso de negociación de manera homogénea en todas las comisiones negociadoras.

A partir de la publicación del RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se realizó un informe en el que a partir del SIC, se recogían empresas hasta 50 personas trabajadoras por cada uno de los ámbitos territoriales y sectoriales ya que la ley ampliaba a estas empresas la obligación de negociar planes de igualdad. El cambio normativo suponía, entre otras cosas, la necesidad de crear un plan de trabajo específico que nos

permitiera de forma proactiva trabajar en los planes de igualdad.

Este mapa de empresas tenía por objetivo unificar la información relativa a la negociación de los planes de igualdad de la Federación de Servicios a partir de un inventario centralizado donde se registrasen los territorios, empresas y sectores, y la situación de los planes de igualdad. A partir de este registro la posibilidad de extraer conclusiones y fijar estrategias teniendo en cuenta los impactos que la negociación de los planes de igualdad tiene en la reducción de las brechas de género y desarrollo sindical. Algunos de los planes de igualdad negociados en este periodo, nos arrojan la siguiente información en afiliación:

	Inicio Negociaciones	Final Negociaciones
SERUNION (2017-2018)	1.051	1.087
MERCADONA (2018-2019)	2.298	2.423
CARREFOUR (2017-2018)	1.872	2.049
MELIÁ (2016-2019)	555	648
KONECTA BTO (2015-2017)	294	334

Y medidas en diferentes áreas para corregir parcialidad, temporalidad, romper el techo de cristal etc.

Tras la publicación del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se introducen importantes mejoras, entre ellas, la de mayor impacto en nuestra organización: el reconocimiento de la representación de las organizaciones sindicales en aquellas empresas o centros de trabajo sin representación pasando de 4.000 empresas a 27.000 en el plano confederal, 60% de empresas de la Federación de Servicios. Así pues, desde el inicio de la vigencia de la nueva normativa, el 14 de enero de 2021, hemos recibido más de 200 convocatorias para participar de la negociación de empresas de ámbito estatal.

Conscientes de los retos que este cambio normativo tiene para avanzar en la plena igualdad de las mujeres, reducir la discriminación que directa o indirectamente se producen en las empresas y fortalecer nuestra acción sindical para llevarlo a cabo, se fijaron criterios de prioridad para la participación de equipos de las federaciones, acompañadas de material recogiendo criterios de participación, puntos más importantes introducidos en la nueva normativa sobre los que trabajar en las mesas negociadoras, formación on line llevada a cabo por el área de Formación Federal por el que van pasando tanto delegados y delegadas cómo personas de las estructuras federales.

En estos momentos nos encontramos en la gestión de todos los cambios y adaptaciones que deben desarrollarse no sólo en los nuevos planes que se negocien, debiendo asumir también aquellos que quedaron en suspensión tras decretarse el estado de alarma o los que fueron negociados con anterioridad.

CONVENIOS SECTORIALES Hemos impulsado la negociación colectiva con perspectiva de género, incorporando a los convenios contenidos necesarios para avanzar en igualdad.

VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Desde la secretaría se identificó la necesidad de actualizar los protocolos de acoso e incidir en las posibilidades que a través de estos tenemos como sindicato en la prevención de entornos laborales sexistas. También promoviendo la implicación responsable de la empresa para el tratamiento y prevención del acoso en el centro de trabajo, realizando un servicio para la empresa etc., venga de donde venga; clientes, personas trabajadoras de otras empresas etc.

Por ello, dotarlos de mayor contenido en materia de prevención, definiciones más claras y la incorporación de medidas preventivas atendiendo específicamente donde se encuentra el riesgo de sufrir un acoso. Asimismo, establecer mecanismos para la restitución de las víctimas y en todo el proceso la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

De esta forma, junto a la negociación de los planes de igualdad, hemos ido actualizando cada uno de los protocolos existentes ya en las empresas.

En materia de violencia de género, reivindicamos cada año el Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres con materiales elaborados por el área de comunicación, trabajando la máxima participación del activo de trabajadoras y trabajadores en las concentraciones, manifestaciones etc.

Desde la Secretaría de Mujeres e Igualdad, realizamos la jornada “Desarma la violencia machista”, con la participación de empresas y servicios jurídicos de la Federación. El video de esta campaña fue premiado.

Asimismo, hemos participado en diferentes seminarios exponiendo el trabajo de la Federación en la materia en distintos ámbitos.

Desigualdad Salarial

Durante todo el mandato hemos dado visibilidad a la brecha salarial existente en nuestros sectores, con la elaboración anual del Informe Federal de Brecha Salarial en el Día Internacional de la Igualdad Salarial, desarrollando junto al área de Comunicación diferentes infografías. Poner de relieve anualmente los índices de paro, parcialidad, ganancia media etc. en cada uno de nuestros sectores, mediante el citado informe, no sólo aporta visibilidad al problema, además nos permite establecer criterios mínimos de negociación para erradicarlos. Abordamos este problema desde la negociación de los planes de igualdad.

A partir del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres la forma de abordarlo es desde la exigencia de disponer la información detallada y registro de las retribuciones de la plantilla. Las instrucciones sobre cómo deben realizarse estos registros que se han trabajado en una comisión de trabajo con participación de los Ministerios de Trabajo, Ministerio de Igualdad, Patronales y Sindicatos se han hecho públicas a penas a un mes de la elaboración de este balance y por lo tanto con poco desarrollo aún.

Aún pendiente que salga la orden Ministerial que determine cómo deberán realizarse las auditorías salariales y valoración de puestos debiendo solapar nuestra acción entre los planes y convenios colectivos.

Campañas y Días de Reivindicación

El periodo con el que arranca este balance incluye un 8 de marzo histórico. Cada uno de los años ha permitido dar visibilidad al poder transformador que tenemos los sindicatos para llevar políticas feministas a las empresas, por que los problemas que afectan a las mujeres se producen en gran parte en el ámbito laboral.

Desde la Secretaría se preparan campañas de visibilidad y participación en diferentes fechas; Día de la Mujer en la Ciencia, Día Mundial de la Salud de las Mujeres, Acción Mundial por las camareras de pisos etc.. todas ellas, participando con las áreas, sectores etc. correspondientes.

Diversidad Afectiva Sexual

Desde la Federación de Servicios hemos colaborado en la red lgtbi confederal tanto para la elaboración de guías, participación de jornadas estatales de las organizaciones lgtbi, día del Orgullo etc.

Publicación de videos, notas en días determinados como son; el día de la visibilidadlésbica, día Internacional contra la homofobia, la transfobia y la bifobia.

A través de la negociación colectiva de forma específica, protocolos de acoso por orientación sexual, protocolos para la transición en el ámbito laboral de personas trans. Y de forma transversal la incorporación de la diversidad en las realidades personales y/o familiares que faciliten el acceso a mismos derechos en el ámbito laboral sin ningún tipo de discriminación.

Covid 19

La protección de la salud y protección del empleo ocuparon y ocupan toda nuestra atención y prioridad y desde la Secretaría de mujeres nos hemos enfocado en garantizar que la promoción de los derechos de las mujeres esté presente en todas las estrategias.

En el primer periodo de la pandemia, todos los procesos de negociación de los planes de igualdad quedaron suspendidos.

Junto al área de Comunicación, publicamos el vídeo “Las mujeres siguen en primera línea”. Un video para dar visibilidad al papel de las mujeres de nuestros sectores durante la crisis que fue seguido de diferentes materiales, todos ellos para ir explicando los cambios normativos que se iban aprobando por el gobierno como el plan MECUIDA.

Atendimos todas las consultas sobre las dudas o problemas que se planteaban a trabajadoras y trabajadores en el uso de medidas de conciliación.

Desarrollamos dentro de los criterios para abordar el teletrabajo y desconexión digital un apartado con propuestas en “clave de género”.

Tras la recuperación de la negociación de los planes de igualdad, tanto los diagnósticos

como las medidas y objetivos, se han recuperado debiendo conjugar todos los cambios normativos que se han producido en este periodo y una nueva realidad que también se debe plasmar en unos planes de igualdad y sistemas de organización y de gestión en las empresas, en un entorno sociopolítico distinto, que permitan seguir avanzando y ningún retroceso en materia de igualdad.

3.2.2.- Acción Sindical Internacional

La Secretaría de Acción Sindical Internacional ha continuado desarrollando su trabajo bajo la perspectiva de acercar a la acción sindical en nuestras estructuras y empresas el componente europeo e internacional, de tal manera que en lo posible hubiera una interacción entre nuestras propuestas e iniciativas nacionales y las derivadas del marco internacional.

Tres factores fundamentales es preciso tener en cuenta, entre otros, para comprender el marco internacional:

1. El proyecto de integración europea, con sus avances y retrocesos, y siempre condicionando la política nacional.
2. Los factores de incertidumbre que supone el creciente enfrentamiento entre Estados Unidos y China, y el papel de la Unión Europea en éste y otros desafíos geopolíticos regionales.
3. El crecimiento de las cadenas globales de suministro y su impacto a todos los niveles. Y sus debilidades, puestas de relieve de manera expresa por la pandemia.

Y junto a esto tres factores, la pandemia, que ha trastocado la manera de vivir y trabajar. Y que ha provocado la mayor crisis social y económica conocida, con unos impactos tan profundos que todavía no es fácil predecir todas sus consecuencias.

Para el trabajo de la SASI la pandemia ha supuesto, como en general para todo el movimiento sindical, un reto de primera magnitud: cómo mantener la actividad en un contexto en el que los desplazamientos han sido materialmente imposibles.

Es necesario señalar que la disrupción que supuso la pandemia centró la atención en un primer momento la acción de las federaciones europeas e internacionales y por tanto de la SASI, difícilmente podía ser de otra manera, en los aspectos de seguridad y salud, así como en el impacto sobre el empleo. Conforme avanzaban los meses sin embargo comenzó a profundizarse en aspectos que si bien la pandemia puso en primera línea, como la digitalización y sostenibilidad, en realidad ya estaban sobre la mesa, profundizando en los mismos.

La actividad de la secretaría, igual que antes de la pandemia, ha seguido centrada en¹:

1. Las relaciones con las federaciones sindicales europeas e internacionales, así como en los ámbitos bilaterales o multilaterales con otros sindicatos nacionales.

¹ La secretaría de acción sindical internacional tiene a disposición de quién lo requiera una amplia memoria de actividades, que incluye las actividades de los miembros de la misma y de otras personas de Agrupaciones y secciones sindicales que han participado en actividades internacionales.

2. El desarrollo de las políticas de la Unión Europea y sus diversas instituciones y organismos. Y también de otras organizaciones europeas o mundiales con influencia en la política nacional y/o nuestra acción sindical, por ejemplo la OIT.
3. El diálogo social sectorial, como manifestación del modelo social europeo, herramienta de intervención y lugar de debate del impacto concreto de las políticas de la UE
4. Los comités de empresa y de sociedades europeas.
5. Las acciones de solidaridad.
6. Asegurando la fluidez de la información e iniciativas hacia y desde los órganos de dirección federales, sectores y empresas.
7. La formación en materia internacional.
8. Realización de conferencias-debate sobre temas de actualidad a nivel internacional.

Por lo que se refiere a nuestra afiliación internacional únicamente recordar que CCOO Servicios es miembro y trabaja en el seno de las federaciones sindicales internacionales, UNI y UITA, y en las europeas EFFAT y UNI EUROPA. También de una organización que tiene carácter muy específico: el Comité permanente de sindicatos de bancos centrales europeos (SCECBU). En el marco de las disposiciones estatutarias de cada de ellas desempeñamos diferentes responsabilidades orgánicas. Tenemos que como novedades que por primera vez presidimos el sector turismo de EFFAT, que en representación de UNI Europa la secretaria internacional es miembro del comité ejecutivo de la CES, y que la misma, también por primera vez para cualquier organización de CCOO, es vicepresidenta primera de UNI Europa. Estas responsabilidades suponen un indudable reconocimiento al trabajo realizado por CCOO Servicios en el ámbito internacional.

El diálogo social sectorial europeo reaccionó rápidamente frente a la pandemia, no solamente con las declaraciones sectoriales, sino destacadamente mediante varias iniciativas plurisectoriales, especialmente dirigidas al sector servicios representado por UNI Europa y la hostelería el turismo, representada por EFFAT. En las mismas se incidía en los problemas de recuperación y sostenibilidad, difíciles de abordar en un marco estrictamente sectorial.

En banca y seguros hay que destacar el tratamiento de diferentes aspectos sobre digitalización y empleo, teletrabajo e inteligencia artificial, todos ellos ligados además a nuestra propia experiencia en el ámbito nacional. También es reseñable el tratamiento del teletrabajo en el sector del comercio, actualizando una declaración que fue pionera en 2002.

El abordaje de las cuestiones relativas a la inteligencia artificial y el tratamiento de la privacidad y protección de los datos de los trabajadores, dio origen a dos importantes documentos en la materia de UNI Global en diciembre de 2017², y que fueron la base la posición sindical en los sectores de UNI Europa en las negociaciones desarrolladas.

La devastación sufrida por la hostelería y el turismo han supuesto, como se decía, que el esfuerzo en materia de DS se centrara fundamentalmente en los aspectos de recuperación y sostenibilidad.

La implicación de la Federación en todo el trabajo señalado anteriormente ha sido constante, a través de la secretaría y las Agrupaciones. En el caso de hostelería y turismo la presidencia del sector HORECA de EFFAT y del Comité de Enlace Sindical en el Turismo

2 Principales 10 principios para la protección y la privacidad de los datos de los trabajadores y Principales 10 principios relativos a la Inteligencia Artificial Ética <http://www.thefutureworldofwork.org/docs/>

en Europa³, ha reforzado si cabe nuestra implicación. Especialmente por nuestro interés en revitalizar el funcionamiento de éste último.

Implicación que obviamente se ha extendido a los debates mantenidos sobre las iniciativas políticas de la Comisión Europea. Por ejemplo el fundamental, y todavía no cerrado, desarrollado tanto en la CES como en UNI Europa y EFFAT sobre la iniciativa de la Comisión Europea en materia de salarios mínimos y negociación colectiva⁴. La posición radicalmente contraria de los sindicatos nórdicos (Finlandia excluida) hizo que la clara e inequívoca posición de nuestra Federación, alineada con la confederal⁵, fuera importante para que UNI Europa y EFFAT se decantaran finalmente en la línea de sostener la posición mayoritaria de la CES, puesto que siendo mejorable en la misma “se pide a los Estados miembros que adopten medidas para promover la negociación colectiva y que pongan en marcha planes de acción nacionales para aumentar su cobertura si menos del 70% de los trabajadores están cubiertos por un convenio colectivo”.

Los CEEs (en activo o en proceso de negociación) han tenido que hacer frente en este tiempo a dos problemas fundamentales. Por un lado la transformación al modo de funcionamiento telemático⁶ con los problemas que de ello se derivan, entre ellos la tendencia detectada en algunas empresas a actuar como si el derecho de información y consulta estuviera suspendido, obviando su papel en los procesos de reestructuración (caso NH). Y los efectos del Brexit sobre los CEEs. Si bien un buen número de ellos han resuelto la problemática mediante acuerdos ad hoc, que suponen la continuidad de los delegados del Reino Unido, no lo es menos que también tenemos casos en los que han desaparecido o han quedado como simples observadores (cuando no en un limbo sin decisión alguna). En sentido contrario el acuerdo alcanzado con el CEE de Inditex en la materia.

La mayoría de CEEs que aplicaban la ley del Reino Unido, por decisión empresarial, han pasado a aplicar la ley irlandesa, que tiene importantes deficiencias en la transposición de la Directiva, especialmente a la hora de emprender acciones legales.

A nivel internacional UNI Global, junto con la iniciativa en materia de privacidad y derecho y de IA, hay que mencionar el seguimiento, intensificado a raíz de la pandemia por razones obvias, del proceso de digitalización empresarial y especialmente el papel del comercio electrónico. Las redes sindicales establecidas en algunas de las principales multinacionales han desempeñado un papel importante a este respecto. El soporte de UNI Global a la campaña de sindicalización en Amazon y la defensa de los derechos de sus empleados es muy ilustrativo de esta línea de trabajo, y que va a continuar, apoyando movilizaciones en Alemania, Italia o España, y ello pese al revés momentáneo que ha supuesto el resultado desfavorable de la primera votación para implantar el sindicato en un almacén de Estados Unidos.

La campaña de UNI Global poniendo de relieve el papel fundamental de las y los trabajadores esenciales, en un primer momento centrada en las medidas de prevención y condiciones de seguridad en los establecimientos (abiertos al público y almacenes), ha

3 Integrado por EFFAT, UNI Europa y ETF

4 Concretada en la propuesta de Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea de 28/10/2020 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52020PC0682>

5 [https://www.ccoo.es/noticia:522198--La Directiva sobre sobre salarios justos que propone la Comision Europea es una buena iniciativa %E2%80%A6](https://www.ccoo.es/noticia:522198--La_Directiva_sobre_salarios_justos_que_propone_la_Comision_Europea_es_una_buena_iniciativa_%E2%80%A6)

6 Siempre de forma provisional, como han puesto de relieve las recomendaciones conjuntas en la materia de las FSEs.

contado con la activa participación de CCOO, que hemos aportado la experiencia adquirida en nuestro país con las medidas consensuadas con la Administración y patronal sobre prevención y seguridad.

En el caso de la UITA hay que destacar en un primer momento la extensión y profundización de la campaña de camareras de pisos, avanzando en el concepto de trabajo digno para otros colectivos, por ejemplo al sector de la comida rápida. Desafortunadamente la pandemia y el gravísimo impacto que ha supuesto cierres masivos o limitaciones de funcionamiento en los establecimientos hosteleros en todo el mundo han obligado a cambiar las prioridades. Como en el caso de UNI, desde CCOO hemos contribuido al diseño de las recomendaciones⁷ en materia de prevención y seguridad que permitan la reapertura.

La crisis del coronavirus quizá han dejado en un segundo plano iniciativas de tanto interés como la ampliación del ámbito de aplicación del acuerdo marco internacional UITA-Sodexo de 2011, que ahora incluye, junto con el compromiso para la prevención del acoso sexual de 2018, una declaración sobre salud y seguridad (pandemia incluida) desde marzo de 2021. Este AMI, junto con el relanzamiento del trabajo con Meliá, señala el camino que en circunstancias normales debe desarrollarse con las multinacionales.

3.2.3.- Salud Laboral

Durante estos cuatro años, desde la Secretaría de Salud Laboral se ha realizado un ingente trabajo para llevar la Prevención de Riesgos a todos los rincones de los sectores a los que representamos. En particular se ha trabajado en materias transversales, específicas y sectoriales. Un punto y aparte es la gestión de la pandemia.

Gestión de la Pandemia por COVID19

Durante el último año el trabajo de la Secretaría de Salud Laboral ha estado fuertemente volcado a la gestión de la pandemia en los centros de trabajo, con la elaboración de un Decálogo en el que se ha pretendido recopilar todo el trabajo desarrollado desde esta Secretaría, que ha sido particularmente activo en el desarrollo de protocolos de actuación en los diferentes sectores, así como todas las novedades, legislativas y regulatorias, que se han desarrollado a lo largo de la pandemia (y se siguen desarrollando). Especial mención, la colaboración con el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo en la elaboración de 22 “Guías para la reducción del contagio por el coronavirus SARS-COV-2” en el sector turístico, que completan las medidas dispuestas por las órdenes del Ministerio de Sanidad, así como 2 Guías de buenas prácticas para establecimientos de comercio y para mercados de venta no sedentaria.

Materias Transversales

- **Asesoramiento a los delegados y delegadas de prevención:** Tanto en el ejercicio de sus funciones a los y las delegadas de prevención, así como a integrantes de Comités de Seguridad y Salud y Comités Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, en materias como intervención en riesgos psicosociales y en la identificación, evaluación y actuación frente a los

⁷ Señalar que los protocolos del ICTE han sido tenidos en cuenta para la elaboración de normas internacionales armonizadas.

riesgos laborales en las empresas.

- **Negociación Colectiva:** Desarrollo de las cláusulas de Salud Laboral elaboradas para integrarlas en los diferentes Convenios Colectivos negociados en nuestro ámbito, así como en la elaboración de una guía para la negociación protocolos contra el acoso laboral, con inclusión de la actuación frente a casos de violencia laboral, tanto interna como externa.

- **Coordinación y difusión de información:** Coordinación general de actividades preventivas y difusión de la información y documentación relativa a Salud Laboral.

- **Desarrollo de página web de Salud Laboral:** Se ha elaborado una página web específica de temas de salud laboral, orientada a diferentes sectores o actividades de nuestra federación.

- **Salud Laboral y Mujer:** De forma coordinada con la Secretaría Federal de Mujer, se ha trabajado para actuar con perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, con mejoras en la protección específica de los riesgos que afectan, en mayor medida, a las mujeres trabajadoras de nuestros sectores.

- **Formación:** Se ha actualizado el itinerario formativo federal en materia de Salud Laboral, de forma conjunta con la Secretaría de Formación, con la elaboración del temario para tres acciones formativas: una jornada de bienvenida, el curso básico de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales y el curso avanzado de intervención sindical en Salud Laboral.

- **Consultas web:** Se atienden todas aquellas consultas sobre temas de Salud Laboral que llegan hasta nuestra Federación a través de la página web.

- **Representación institucional:** Desde la Secretaría hemos colaborado activamente tanto con proyectos internacionales como con ISTAS y la Confederación, y en la Comisión Nacional para el sector ETT.

Materias Específicas y Sectoriales

- **Teletrabajo:** La pandemia ha acelerado exponencialmente la implantación del teletrabajo en gran parte de nuestros sectores, lo que provocó la promulgación del Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia. En este aspecto, desde esta Secretaría se ha trabajado, principalmente, en la utilización del teletrabajo como medida preventiva para evitar contagios por coronavirus, así como en la evaluación de los riesgos laborales presentes en los puestos de trabajo de aquellas personas que trabajan desde sus domicilios.

- **Desconexión Digital:** Unida al teletrabajo está la necesidad de acotar de una forma clara la separación entre jornada laboral y tiempo personal de descanso, para lo cual se ha trabajado en diferentes ámbitos para realizar una actuación integral sobre este aspecto.

- **Camareras de piso:** Gracias a nuestra participación en la Mesa de Empleo de Calidad del Sector Turístico acordó proponer, con fecha 30 de agosto de 2018, que la Dirección Gral. De Ordenación de la Seguridad Social dictara a las Mutuas instrucciones precisas que afectaban al reconocimiento expreso, por parte de éstas, como enfermedad profesional de las camareras

de piso patologías, como el síndrome del túnel carpiano, relativas a miembros superiores. Este dictamen se realizó el 21 de septiembre de 2018. Posteriormente, se realizaron jornadas de difusión sobre esta materia de manera presencial en distintos territorios a los y las delegadas. Asimismo, se realizaron jornadas sobre prevención en el uso y abuso de fármacos para paliar esta clase de dolencias.

- **Restauración colectiva:** Dando cumplimiento al art.36 del I Convenio estatal, se constituyó la Comisión estatal sectorial de seguridad y salud en el trabajo. Abordó trabajos de fomento y difusión de la necesidad de la prevención y no sólo su cumplimiento, y se articuló el acuerdo de medidas preventivas sectoriales durante la pandemia.

- **Restauración moderna:** Se constituyó un grupo de trabajo de repartidores de comida a domicilio, con objeto de coordinar las propuestas de prevención en riesgos laborales que afectan de manera grave a este colectivo.

- **Prearity WAR:** Al inicio del mandato, el área de salud laboral colaboró en el desarrollo de la campaña, participando en jornadas de difusión de la misma.

3.2.4.-RSE

La actividad del área se ha desarrollado siguiendo el mandato aprobado en el II Congreso y anteriores. En resumen, nuestra política ha sido influir para incluir criterios sociales y medioambientales en el funcionamiento de todo el sistema económico, así como en los indicadores clave para la evaluación del impacto de las empresas (públicas y privadas) en la sociedad, mediante la transparencia y una rendición de cuentas efectiva: unos balances globales que reflejen el verdadero impacto de las empresas en la sociedad y el medio ambiente. Reivindicamos pues regulación de la participación (con atención al concepto de 'grupos de interés' sobre cuya ambigüedad hacemos una advertencia relacionada con la Democracia) y de esos indicadores clave ('Huellas'), en especial los de igualdad, fiscalidad justa, trabajo decente, y cadenas de valor.

Esta acción ha estado de nuevo dificultada, y casi bloqueada, por los agentes y factores que han reaccionado contra estos indicadores y criterios, que debieron desarrollarse mediante legislación (española y sobre todo europea), cuestión que ha continuado favoreciendo el uso comercial de estos importantes conceptos, y al tiempo, el escepticismo y abandono. El ejemplo más paradigmático ha sido el bloqueo a la Ley de Economía Sostenible de 2011 y el Consejo de RSE (CERSE). Este bloqueo también ha tenido un reflejo en el escaso desarrollo organizativo y transversal de estas materias a nivel confederal y federal. El cambio de gobierno dio una oportunidad para superar este bloqueo, pero la irrupción de la pandemia ha frenado este desarrollo en la legislación, y por otra parte ha evidenciado la necesidad de estos indicadores, ya que su concreción facilitaría la elaboración de unos balances de impacto socio laboral y medioambiental sobre los que se aplicaría la urgente y necesaria condicionalidad, la licencia para operar-ante el necesario cambio de modelo, las reestructuraciones y transiciones (justas), en la aplicación de los fondos de recuperación y en la contratación y acción pública.

Sin embargo, siempre ha existido margen para la acción, y hemos seguido actuando

sobre la Directiva de Información no financiera, que dio lugar al hito más importante de la legislatura: La Ley 11/2018 sobre balances empresariales (Información no financiera). El cambio político en España da la oportunidad de influir positivamente en su desarrollo: el reglamento pendiente, y una nueva directiva que concrete la ambigüedad existente y los indicadores clave, relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Principales Hitos del Periodo

- Participación activa (con propuestas concretas) contestando a las consultas públicas de las directivas europeas y transposiciones a la legislación nacional, relacionadas con el desarrollo de los balances globales de las empresas (con diversas denominaciones. Nuestra última acción, [la respuesta a la reciente consulta sobre la nueva directiva sobre Informes de sostenibilidad \(ver – abril 2021\)](#)

- El trabajo realizado en el proyecto Hoteles Justos, presentado públicamente en la Feria Internacional del Turismo (enero 2020). Presentamos las herramientas de este complejo y ambicioso proyecto, de carácter internacional y de colaboración sindicato/universidad, desarrollado durante los dos primeros años del mandato congresual anterior. En la [web elaborada](#) se accede también al [sistema de indicadores](#), al [documento científico - académico](#) y al [protocolo firmado con el Ministerio](#), mediante el que se debe implementar el proyecto, tras el paréntesis causado por la pandemia y el cambio de gobierno.

- Mantenimiento de [nuestra metodología](#) de evaluación sociolaboral de memorias, incorporando cambios legales, y elaborando una nueva herramienta [basada en la Ley 11/2018 y sus indicadores. Plan de acción](#). El equipo de analistas ha realizado una prueba piloto analizando 4 memorias de empresas del IBEX ([Ver](#))

- Mantenimiento de nuestra [Metodología para evaluación de la desigualdad](#), y elaboración de informes, como el presentado en la rueda de prensa el [20/09/2018: informe de desigualdad del sector financiero](#), e iniciamos una aproximación de la evaluación de otros sectores.

- [Mantenimiento de nuestro modelo de](#) política y criterios de influencia y evaluación de riesgos sobre inversiones y proyectos – Inversión socialmente responsable (ISR).

- Gira informativa – formativa de nuestro plan de acción en varios territorios (Valencia, La Rioja, Aragón, Extremadura, Andalucía)

- Participación en las campañas de las Juntas de accionistas del IBEX35. Activismo accionarial y evaluación de memorias. Ver resumen año 2020 y anteriores: Hoja de ruta actualizada. Ver tabla (incluye instrucciones y enlaces). [Ver noticia](#)

- Mantenimiento del [blog](#), la [web](#), redes sociales e [intranet \(site\)](#)

- Medio ambiente:

- o Participación en todas las acciones de la Secretaría Confederal de Medio Ambiente: plenarios, difusión de actividades, aportaciones a documentos clave y a las consultas públicas de leyes y regulaciones. Destacamos toda la acción desplegada en torno a la celebración de la Cumbre del Clima celebrada en Madrid (#COP25)

- o En línea con nuestra política federal de coalición con la sociedad civil, destacamos el reciente acuerdo con las cinco grandes organizaciones ecologistas para avanzar en un modelo de Turismo Sostenible. Ver resumen y documento del acuerdo en la web y en el blog . Esta coalición con el ecologismo está además apoyada explícitamente por el secretario general de CCOO.

- o Hemos seguido colaborando con el Instituto de Salud, Trabajo y Medio Ambiente de

CCOO (ISTAS) en 4 proyectos internacionales , y otro con la Fundación Biodiversidad para la capacitación de analistas de sostenibilidad - ver

- Incidencia institucional / mediática, mediante artículos y colaboraciones en eventos y proyectos académicos y medios especializados. Algunos de los más recientes:

- o Ponencia publicada en el Congreso Interuniversitario -100 Años de la OIT – [Descargar-](#) o [Ponencia presentada en el Congreso Español de Medio Ambiente \(CONAMA\)](#)
- o Artículo para CompromisoRSE: [La sostenibilidad global, en la encrucijada](#)
- o Artículo para el Colegio de Actuarios - [El riesgo financiero de la \(in\) Justicia Social](#)
- o [Artículo para el Consejo Catalán de relaciones laborales sobre Balances Globales](#)
- o Participación en red académica europea sobre Derechos Humanos ([artículo](#), [vídeo](#), [present.](#))
- o Participación en el Grupo de Trabajo sobre Estandarización de la CES, a partir de un nuevo intento comercial de modificación de la [Norma-Guía ISO-26000 de RSE](#)

Ver este documento en versión actualizable, [aquí](#) - Accesible desde la [intranet - site](#)

3.2.5.-Previsión Social

Planes de Pensiones de Empleo:

- Consultas puntuales en el desenvolvimiento de los Planes, así como asesoramiento en las adaptaciones necesarias de las especificaciones por el resurgir de nuevos colectivos en caso de procesos de ERE, y anualmente en el momento de la aprobación de cuentas de los Planes.
- Integración de Planes y/o Homologación de condiciones, ERE's, Modificaciones (por ej., Santander-Popular, Quirón Prevención, Chubb European Group, BMN previa fusión con Bankia, Caixabank, Evo Finance, Haya, Cajamar, Atlantis, área de Mapfre externalizada a IBM GS, área de BBVA externalizada a IBM GS, Segurcaixa Adeslas, Axa)
- Asesoramiento por conflictos legales: IBM – IGS, Banco Popular, Liberbank.
- Nuevos planes: Andbank, Inversis, Paradores (al fin en negociación, desde que en 1998 se recogió su constitución en el convenio colectivo), Federación de Servicios de CCOO.
- Seguimiento Planes de Pensiones de Empleo sectoriales: Flor-Plant, Fondo de Pensiones de empleo (Centros de Jardinería, Comercio Flores y Plantas, Bingos)
- Formación en Previsión Social Complementaria a miembros de Comisiones de Control en Planes de Pensiones y responsables de acción sindical en el año 2018.

Ley General de Seguridad Social y Ley IRPF

Atención a Secciones Sindicales de todos nuestros sectores sobre prejubilaciones, ERE'S (con mayores de 55 años), jubilaciones anticipadas, jubilación parcial, contrato de relevo, excedencias retribuidas, externalizaciones, convenio especial de seguridad social, fiscalidad, clausula de salvaguarda ley 27/2011, mutualidades laborales, prestaciones y subsidios de desempleo, prestaciones por incapacidad temporal y/o permanente, viudedad y orfandad

Negociación Colectiva:

- Convenios Colectivos: Revisión de los apartados referidos a previsión social (jubilación parcial, premios de jubilación, seguros, jubilación anticipada, jubilación forzosa).
- Desarrollo y aplicación art.62 sobre “seguro de aportación definida” del Convenio Colectivo de Seguros.
- Acuerdos de jubilación parcial: Ocaso

Atención Consultas individuales, por web o correo electrónico (208 en el periodo)

Difusión información confederal de la Secretaría de Protección Social y Políticas Públicas y participación en las jornadas confederales relativas al área, así como en la delegación de CCOO en el CWC (Committe on Workers' Capital).

4.- ACTIVIDAD SECTORIAL

4.1.- Servicios Financieros

Este periodo ha estado marcado por la continuación de la reestructuración del sector financiero, que ha supuesto el cierre masivo de oficinas y la pérdida de empleo. Aún así se ha preservado la existencia del marco sectorial de negociación colectiva neutralizando con ello los posibles efectos negativos de la Reforma Laboral.

Por otro lado, la pandemia ha modificado nuestra forma de llevar a cabo nuestro trabajo sindical, sin que la calidad del mismo se haya visto afectada, puesto que hemos seguido en estrecho contacto con las plantillas y hemos reforzado una comunicación no presencial que ya habíamos puesto en marcha con anterioridad. También hemos visto como la aceleración de la digitalización en el sector y la irrupción del teletrabajo han hecho que las nuevas realidades laborales formen parte de nuestro discurso tanto en el contacto con las plantillas como en la negociación colectiva.

Acción Sindical

Formación

En este periodo, a la plantilla del sector financiero se le ha exigido, por regulación europea, la obtención de diversas acreditaciones que han requerido una formación muy exhaustiva (MiFID 2 y LCCI). Desde la Agrupación del Sector Financiero hemos trabajado no sólo presentando enmiendas y propuestas a Banco de España y la CNMV, algunas de ellas incorporadas a las guías técnicas, sino también llevando a cabo una intensa actividad de información y asesoramiento. Asimismo, hemos puesto en marcha, junto con el Departamento de Formación de la Federación, una oferta formativa dirigida a la afiliación para la obtención de tales acreditaciones y sus recertificaciones.

También participamos activamente en la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de cada subsector.

Prolongaciones de la jornada

Hemos dado grandes pasos en la lucha por la erradicación de las prolongaciones sistemáticas de la jornada en el sector. A ello ha contribuido y ayudado la sentencia favorable lograda por nuestra Asesoría Jurídica ante el TJUE en mayo de 2019, lo que nos ha permitido suscribir acuerdos de Registro de Jornada en los sectores y en algunas empresas. No obstante, queda aún mucho camino por recorrer en este terreno.

Trabajo a Distancia y Teletrabajo

El Convenio Colectivo de Ahorro ha sido el primero en incorporar la regulación del Teletrabajo, logrando no sólo desarrollar lo establecido en el RDL 28/2020, sino regulando también el teletrabajo por debajo del 30%. Meses después también se ha acordado en Banca, y se encuentra en estos momentos en proceso de negociación en las Cooperativas de Crédito y en Financieras.

Transformación digital

Ante el enorme avance de la digitalización del sector, nos hemos centrado en los efectos que su implantación tiene en la organización del trabajo y en las condiciones laborales. Para ello estamos trabajando en la negociación colectiva con el objetivo de preservar los derechos laborales, y regular nuevos derechos que garanticen la empleabilidad de las plantillas.

El Convenio de Banca ha sido pionero al incorporar un capítulo sobre “Transformación Digital y los Derechos Digitales”, del que destacamos el apartado dedicado al “Derecho ante la inteligencia artificial”, en el que se contempla el derecho de las personas trabajadoras a no ser objeto de decisiones basadas, única y exclusivamente, en variables automatizadas (algoritmos).

Igualdad

Se han promovido, junto la Secretaría Federal de Igualdad, acciones formativas específicas para el sector financiero: Curso de Negociación de Planes de Igualdad, Seminario sobre los nuevos RDL en materia de igualdad.

También se ha prestado asesoramiento a aquellas secciones sindicales que lo han requerido lo que, dada la complejidad del tema, se ha hecho con frecuencia.

Internacional

Hemos sido partícipes en varios proyectos promovidos por UNI Finanzas:

- *“Impacto de la regulación bancaria en el empleo: análisis de las mejores prácticas a nivel europeo, nacional y empresarial y desarrollo de enfoques conjuntos a través del diálogo social europeo”*
- *“Principios clave del Trabajo a Distancia en el sector bancario”.*

Además, formamos parte del equipo europeo de trabajo sobre “Negociación Colectiva en el Sector Bancario”.

Campañas y Comunicaciones Sectoriales

La Agrupación del Sector Financiero ha llevado a cabo varias campañas para poner en valor el papel de las plantillas de nuestro sector y para informar a las mismas sobre las cuestiones de mayor actualidad para su día a día.

Algunas de esas campañas se han presentado públicamente:

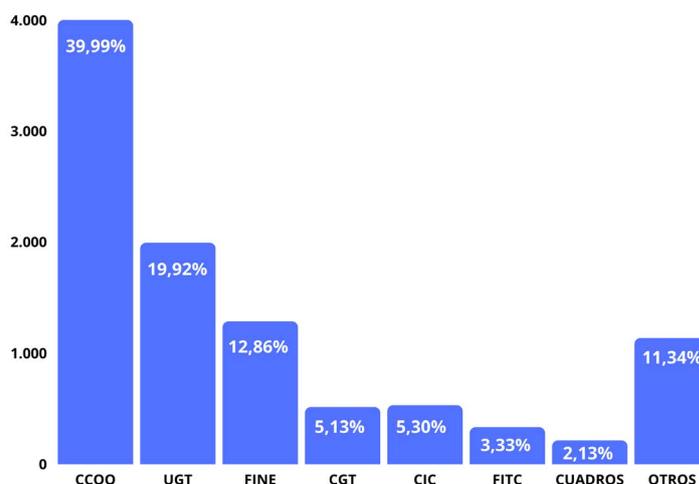
- *“IV Estudio sobre retribuciones. La equidad en el sistema financiero español”, en septiembre de 2018.*
- *“Imprescindibles. En defensa del empleo y la profesionalidad del principal activo del sector financiero español”, en diciembre de 2020.*

Se han realizado infografías y videos para su difusión entre las plantillas sobre: Medidas de salud y seguridad ante COVID-19, Teletrabajo y Desconexión Digital, Sector Financiero: Siempre Contigo, Convenios Colectivos (negociación y firma), Sector Financiero: Trabajos Esenciales, Permisos retribuidos en días laborables.

Todo ello, con el soporte del Departamento de Comunicación Federal.

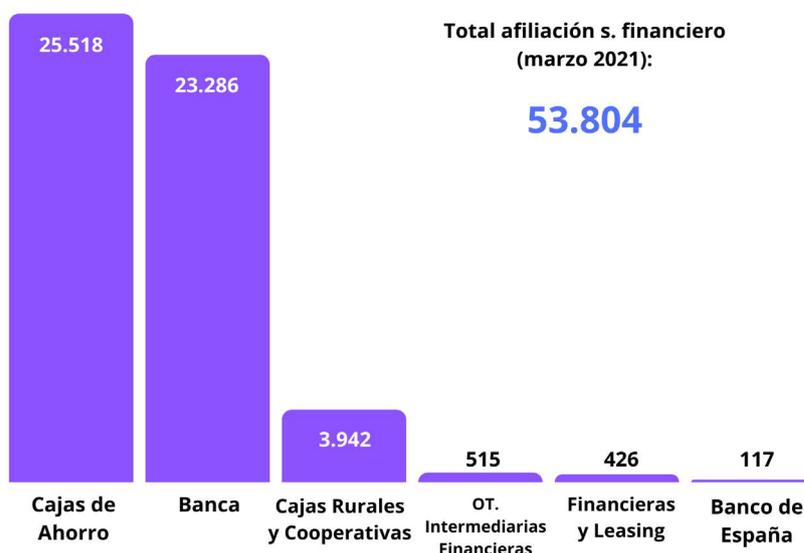
Representatividad

Tras la celebración de las elecciones sindicales somos, una vez más, el primer sindicato en los cuatro sectores.



Afiliación

Aunque el Sector Financiero todavía es el que tiene la mayor afiliación de la Federación hay que señalar que un porcentaje elevado de la misma son personas que ya no están en activo porque han salido en los procesos de reestructuración. Como consecuencia de esos procesos, que aún no han terminado, ha ido disminuyendo nuestra afiliación, no siendo posible la reposición, al menos en cuantías significativas, puesto que no se producen incorporaciones suficientes.



Negociación Colectiva

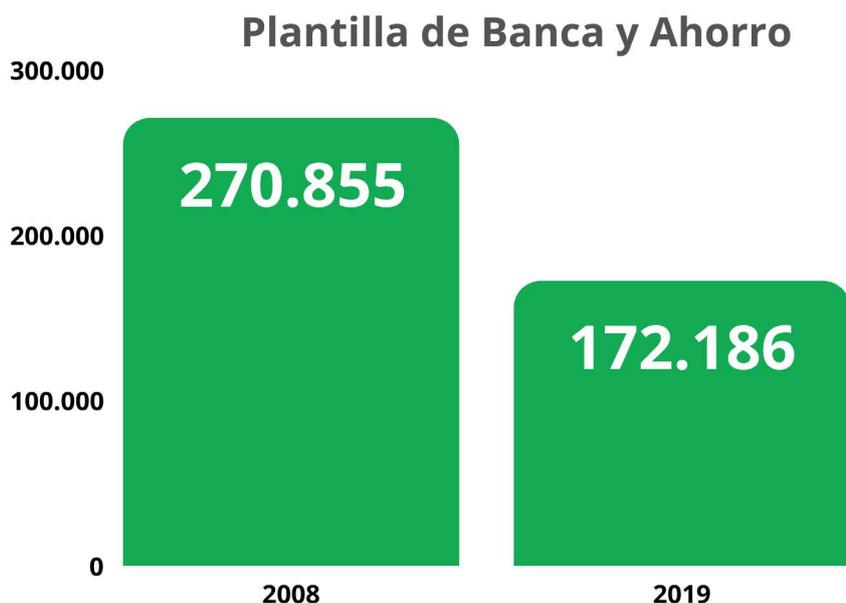
El sector tiene cuatro grandes convenios de ámbito sectorial: Banca, Ahorro, Cooperativas de Crédito y Financieras. Durante este período se ha realizado el seguimiento de la aplicación de los mismos, cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 2018.

Durante este periodo se han negociado y firmado nuevos convenios en Financieras (vigencia hasta 2020), Banca y Ahorro (vigencia hasta 2023). Convenios en los que, a pesar del entorno adverso, han mantenido intactas su estructura y contenidos de derechos, al tiempo que han incorporado nuevas materias como el Trabajo a Distancia y el Teletrabajo, la Transformación Digital y los Derechos Digitales y la Formación. En estos momentos están en proceso de negociación los convenios de Cooperativas de Crédito y Financieras.

Además de los convenios sectoriales, se han negociado multitud de acuerdos en las empresas, generalmente de adecuación y/o mejora de los contenidos de los convenios en las diversas materias: planes de igualdad, horarios singulares, protocolos de acoso, previsión social, salud laboral, beneficios sociales, formación, etcétera.

Procesos de Reestructuración

Es importante señalar que los subsectores de Banca y Ahorro, llevan inmersos en un proceso continuo de reestructuración desde el año 2008. Procesos en lo que, en general, hemos conseguido evitar medidas de carácter traumático ya que se ha llevado a cabo, prácticamente en su totalidad, mediante acuerdos negociados, que a pesar de no ser obligatorios desde el punto de vista legal, se han basado en el “contrato social” -no escrito- que CCOO introdujo en el sector financiero cuando se produjeron las primeras grandes fusiones bancarias, a finales de la década de los 80 y principios de los 90.



Aún no hay datos definitivos del año 2020 en que se han producido varios ERE's cuya ejecución (salidas de plantilla) se materializará durante 2021. En cualquier caso, estamos hablando de miles de personas: 5072 en Banco Santander, de las que 1500 se recolocan en empresas del grupo y 750 en Ibercaja. A esto habrá que añadir las salidas que finalmente se produzcan en los procesos abiertos en CaixaBank y BBVA, cuyas direcciones proponen 8291 y 3800 despidos, respectivamente, así como las que pudieran producirse por la fusión de Unicaja con Liberbank.

Ante este entorno tan adverso, vamos a redoblar nuestros esfuerzos para defender el empleo, la estabilidad y calidad del mismo, mantener el conjunto de derechos laborales y conseguir otros nuevos, todo ello combinando la negociación colectiva con la movilización cuando sea necesario.

4.1.- Servicios Técnicos

La Agrupación Estatal de Servicios Técnicos renovó su mandato en marzo de 2018, en ese momento nuestros objetivos principales consistían en terminar de consolidar los equipos y afianzar tanto la vertebración sectorial y desarrollo organizativo, como la negociación colectiva incluyendo los nuevos sectores que se incorporaban (Serv. Administrativos).

Los procesos de digitalización nos condicionaban en todos los sectores situándonos ante nuevas formas de organización de las empresas que suponían un enorme reto. Junto al riesgo de la pérdida de empleos, que no necesariamente eran sustituidos por otros nuevos, comenzamos a detectar que las condiciones de trabajo y las relaciones laborales conocidas se sustituían por otras nuevas, más que flexibles, desreguladas; y crecientemente individualizadas. Hemos tratado de intervenir sindicalmente en estos procesos, esencialmente en la determinación de las condiciones de trabajo y las relaciones colectivas.

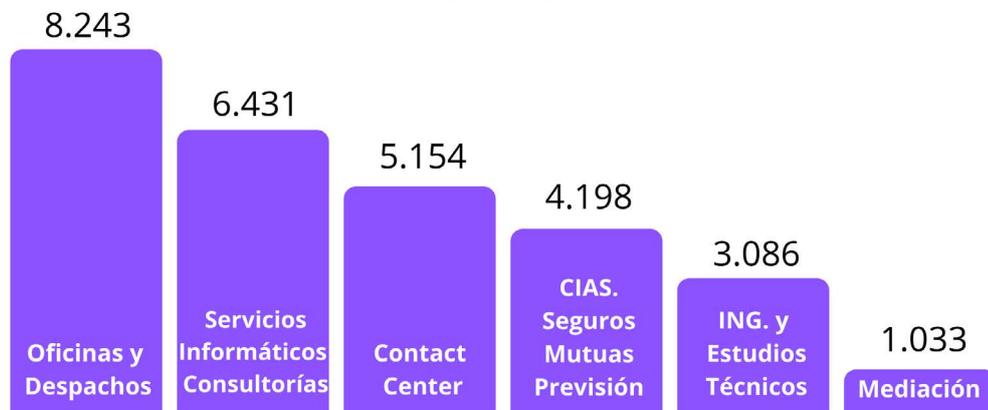
Comenzamos el año 2020 abriendo la negociación de los tres Convenios Sectoriales más importantes de la Agrupación en cuanto a cobertura y a afiliación (TIC, Seguros-Mutuas y Contact) con plataformas ambiciosas y propuestas de calado. Y entonces vino la pandemia... Toda la negociación colectiva se paralizó y sólo a principios de 2021 se ha retomado y de forma muy tímida por parte de las Patronales y con muchas incertidumbres. La casi totalidad de las plantillas de los sectores de la Agrupación empezaron a teletrabajar, en muchos casos "de cualquier manera" y no hemos sido capaces de cerrar a nivel Sectorial ningún acuerdo que compense ese esfuerzo, la única vía que se nos ha dado ha sido la negociación empresa por empresa. El volumen de ERTes que tuvimos que afrontar nos desbordó, casi todos eran por causas ETOP y tuvimos que conformar un equipo de personas procedentes de las Secciones Sindicales que apoyaron en la gestión de esos ERTes con una generosidad y una dedicación dignas de todo nuestro agradecimiento.

Organización

Durante los cinco últimos años los Servicios Técnicos han seguido una tendencia positiva en afiliación. Además en el año 2020, incluida la parte más dura en términos laborales por la proliferación de ERTes, la Agrupación ha conseguido mantener cifras positivas de afiliación y de incremento afiliativo.

Total afiliación AST (dic. 2021)

32.923



Afiliación otros subsectores:

- Gestorías Administrativas y Asesorías: 946
- Mutuas de Accidentes de Trabajo: 880
- Prevención de Riesgos: 865
- ETT: 648
- ONG: 579
- Encuestas y Mercados de Opinión: 252
- Gestión y Mediación Inmobiliaria: 246
- Registros Propiedad Mercantil: 132
- Intervención y Acción Social: 117
- Notarías: 47
- Técnicos Tributarios y Ase. Fiscales: 17

En el año 2020 es destacable el crecimiento del sector de Ingenierías y TIC a pesar de haber sido subsectores muy afectados por ERTes y EREs. Por otra parte hay que señalar la caída de afiliación en Seguros, probablemente debido a salidas indemnizadas y prejubilaciones en muchas compañías que son un goteo permanente, acuerdos de movilidad geográfica, segregaciones que se han pasado a otros sectores, etc.

Respecto de las elecciones sindicales debemos señalar que la pandemia del COVID19 ha influido sustancialmente en la celebración de elecciones sindicales. La dificultad, imposibilidad, de conformar candidaturas, promover elecciones y celebrarlas cuando la prestación laboral se está llevando a cabo en teletrabajo. Es por ello que se han alcanzado acuerdos de paralización de procesos electorales. Siempre con la imprescindible colaboración y coordinación con la Secretaría Federal de Elecciones Sindicales y Afiliación y con las Federaciones territoriales.

Total Representación CCOO AST (dic. 2021)

6.060 (40,44% con respecto al total)



Representación otros subsectores:

- Prevención de Riesgos: 249 (39,97%)
- ONG: 189 (42%)
- Entidades de Mediación: 137 (40,90%)
- Gestorías Administrativas y Asesorías: 126 (31,58%)
- Encuestas y Mercados de Opinión: 55 (41,98%)
- ETT: 36 (18%)
- Intervención y Acción Social: 20 (39,22%)
- Gestión y Mediación Inmobiliaria: 19 (24,05%)
- Técnicos Tributarios y Ase. Fiscales: 11 (78,57%)
- Notarías: 6 (12%)

La Agrupación de Servicios Técnicos es a 31 de diciembre de 2020 el sector de la Federación con mayor representatividad con un 41,05%. Destaca el sector Seguros, el único¹ en toda la Federación de Servicios que cuenta con la mayoría absoluta de la representatividad con un 50,81%.

Mujer e Igualdad

En este mandato que finaliza se ha dado continuidad al anterior otorgando a la Igualdad de Género un carácter prioritario en la Agrupación, en coordinación con los sectores, territorios y la Federación. Partíamos ya de un modelo de trabajo, de un conocimiento de las distintas realidades sectoriales y de unos canales de comunicación y coordinación establecidos.

¹ No se valora el dato del subsector Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales por no ser significativo su valor absoluto. El subsector Encuestas y Mercados de Opinión se debe valorar conjuntamente a Servicios Informáticos y Consultorías que conforman el sector TIC y cuya representatividad agregada es del 42,03%.

Durante estos cuatro años se ha podido profundizar en los aspectos más transversales que afectan tanto a las condiciones laborales de las plantillas, como a la propia organización de nuestro sindicato. Esto ha sido propiciado por los cambios legislativos y jurisprudenciales de los últimos tres años y también por el esfuerzo en el trabajo realizado.

En este sentido, las políticas de igualdad han obtenido como resultado la creación de equipos de trabajo en las empresas con y sin Secciones Sindicales constituidas. Incluso se ha impulsado en algunos casos el paso a un siguiente nivel de organización (creación de coordinadoras y Secciones Sindicales, organización del trabajo, etc.) como consecuencia directa de la negociación de Planes de Igualdad, Protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo y más recientemente Registro retributivo y Auditoría retributiva. En los últimos meses, desde la entrada en vigor del RD 901/2020, estamos participando en la negociación de empresas que no cuentan con RLPT según los criterios Federales.

Por otro lado, también se han impulsado políticas y medidas de igualdad en las negociaciones de los Convenios Colectivos Sectoriales. El hito ineludible que supone el inicio de la Pandemia en marzo de 2020 y las consecuencias del estado de alarma se tradujo en una disminución de la actividad propia de la Secretaría y la implicación de recursos en otras tareas prioritarias y urgentes.

Por último, la entrada en vigor de los RD 901/2020 y 902/2020 ha supuesto un incremento exponencial de la actividad de esta Secretaría pues a los procesos de negociación y seguimiento de Planes de Igualdad abiertos, se han sumado las adaptaciones de los Planes vigentes y la apertura de nuevos procesos en empresas con RLPT, y sin RLPT, de más de 100 personas trabajadoras, Registros Retributivos y Auditorías Retributivas. Para hacer frente a este reto se ha creado un equipo de trabajo específico de Planes de Igualdad con personas que están participando activamente, bien como asesoras, bien como miembros de las Comisiones Negociadoras que se están constituyendo.

Cuestiones a destacar por sectores

Contact Center

El 30 de mayo de 2017 se firmó el VI Convenio de Contact Center con vigencia 2015-2019. El acuerdo alcanzado fue del todo positivo con mejoras sustanciales: recogía una pretensión antigua con respecto a las plantillas con contratos de obra y servicio anteriores a junio de 2010 (más de 8.000 personas vieron su contrato convertido en indefinido). Se recupera la referencia al IPC para los incrementos salariales, las plantillas dejaron de trabajar 11 días seguidos sin descanso, las trabajadoras embarazadas tuvieron más tiempo de descanso (el doble), las modificaciones de horario con 7 días de antelación sólo a un 20% de la plantilla y otros muchos avances.

La negociación del nuevo convenio se inició con una plataforma de la Patronal que presenta restricciones y limitaciones con respecto a las condiciones actuales con una posición mucho más dura que en negociaciones anteriores.

La sentencia del TS núm. 1137/2020 cambia la doctrina que se había mantenido hasta ahora sobre la contratación de obra y servicio, lo que afecta de lleno al Contact ya que en el convenio aún figura que esta modalidad es “la mas normalizada dentro del personal de operaciones” cuando de la lectura de la sentencia esta modalidad debería pasar a ser residual. En este momento ya se ha presentado demanda impugnando el art. 14b del convenio. En paralelo se van a presentar denuncias

a la Inspección.

Desde marzo a junio de 2020, la pandemia es lo que ha marcado gran parte de la actividad sindical y de los tiempos y modalidad de trabajo. Ha habido un número importante de ERTES (más de 20).

Ingenierías

En 2018 se firmó el Convenio del Sector para tres años. Este año 2021 se comienza la negociación del XX Convenio de Ingenierías y Oficinas Técnicas incidiendo especialmente en la regulación del teletrabajo y la adaptación de las categorías profesionales tanto al mercado de trabajo como a la formación universitaria y profesional entre otras cosas.

A pesar de ser uno de los Sectores que se ha enfrentado a un mayor número de procesos de regulación de empleo, tanto ERE como ERTE y Modificaciones Sustanciales, mantenemos un importante incremento tanto en la afiliación como en el aumento de representantes de CCOO en empresas en las que, hasta ahora, no habíamos tenido presencia. En este momento nos situamos como la principal fuerza sindical con un 47% de la representación total en Ingenierías.

Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

El hecho de que sean consideradas desde 2008 como parte del sector público estatal de carácter administrativo ha supuesto un cambio trascendental en el modelo de relaciones laborales, pues la aplicación de las condiciones económicas del Convenio de Seguros y Mutuas queda legalmente condicionado a lo que en materia retributiva dispongan las diferentes leyes de presupuestos generales del estado de cada año.

Esta situación ha tenido como consecuencia una abundante conflictividad judicial, política y sindical, pues las empresas no aplican las condiciones salariales pactadas sin autorización expresa. El Ministerio de Hacienda a fuerza de hacer extensiva al sector cualquier medida restrictiva destinada a la función pública y Seguridad Social, con la connivencia de UGT, intentan forzar al sector a salir del ámbito funcional del Convenio.

Seguros y Mediación

Los hitos más destacables en la negociación colectiva han sido la firma del Convenio Colectivo Seguros y Mutuas 2016-2019 en el que se incluyó un seguro de aportación definida; y la firma del Convenio Colectivo de Mediación 2019-2022 que incorporó una tabla de incremento salarial variable.

Sector Servicios de Prevención Ajenos

El diverso origen de las empresas del Sector, que reúne tanto a los Servicios de Prevención que provenían de las Mutuas, con un marco propio de relaciones laborales muy consolidado, como a SPA's estrictamente mercantiles constituidos tras la aprobación de LPRL, con marcos convencionales provinciales de Oficinas y Despachos o el Convenio Estatal de Ingenierías, ha tenido como consecuencia la coexistencia de varias Patronales, con distintos intereses, que eternizan la negociación del Convenio Sectorial de aplicación, que se encuentra en ultraactividad desde 2019, aunque con un acuerdo parcial en materia salarial para el bienio 2019-2020.

Servicios Administrativos

Gestorías Administrativas

En octubre de 2018 el Convenio fue denunciado por CCOO y UGT constituyéndose la mesa el 15 de noviembre de 2018.

Presentamos plataforma conjunta con UGT, después de casi un año en la mesa negociadora, CCOO no suscribimos el Convenio puesto que varias categorías se quedaban por debajo de los 14.000 euros para el año 2020 acordados en el AENC. Su vigencia es hasta el 31 de diciembre de 2022

Notarías

Este convenio no fue firmado ni por UGT ni CCOO, su vigencia era hasta el 31/12/2020. Está en ultraactividad aunque limitada a 18 meses.

Gestión y Mediación inmobiliaria.

Se constituye mesa de Convenio el 22 de noviembre de 2018. Plataforma conjunta con UGT y se firma el 29 de octubre de 2019 con prácticamente todos los objetivos que nos habíamos marcado en la plataforma, especialmente incremento salarial del 2,2% con salario mínimo de convenio 14.000 euros y revisión de IPC sólo al alza. Comienzo de los permisos en día laborable y revisión de la clasificación profesional.

Acción e Intervención Social

Este convenio se negocia directamente desde la secretaria de Acción sindical. En negociación. Plataforma conjunta con UGT. En este convenio intervienen 3 Federaciones. (Enseñanza, FSC y Servicios). Se alcanzó un acuerdo parcial que hemos suscrito de incremento salarial, el resto de la negociación del convenio está por concretar. 2018 1,2 % (con retroactividad desde el 1 de enero de 2018), 2019 2%, 2020 2,5%, 2021 4,5%.

Registradores

Este convenio no se ha firmado por CCOO ni UGT. Denunciado por CSIF, sindicato mayoritario en el Sector, constituimos mesa negociadora el 12 de diciembre de 2018.

Después de varias reuniones presentando propuestas y siendo todas rechazadas por la Patronal incluso por el propio CSIF con fecha 17 de diciembre de 2019 Patronal y "sindicato amigo" (CSIF) suscriben el Convenio. Su vigencia es hasta el 31 de diciembre 2023. Como reseña no tienen un sistema de clasificación profesional.

Técnicos Tributarios

El Convenio se denunció en el 2018. Se llegó a un acuerdo en Diciembre de 2019 para un periodo de dos años. Su vigencia finalizó el pasado 31 de diciembre de 2020 pero decidimos no denunciarlo y prorrogarlo ya que garantizamos una subida salarial del 1,5%:

También garantizamos salario mínimo de Convenio en 14.000 euros y se anuló la cláusula de compensación y absorción.

Oficinas y Despachos

Tanto la negociación colectiva como la gestión del Sector ha sido y es de ámbito provincial o autonómico por lo que un balance estatal sería extremadamente prolijo.

Sector TIC

En 2017 la negociación del Convenio Sectorial TIC estaba en “vía muerta”. Solo cabía la movilización y se pensaba en huelga. En el SIMA como paso previo a una huelga sectorial se llegó a un preacuerdo de Convenio que se firmó el 20 de diciembre

El acuerdo se basaba sobre todo en el mantenimiento de las condiciones existentes (especialmente el complemento de la antigüedad), y nuevos puntos como: clasificación profesional transformada en grupos profesionales, basada en áreas, grupos y niveles y la actualización de salarios.

En 2020 comienza la negociación del 18º convenio de las TIC, se presenta una plataforma conjunta con UGT recogiendo reivindicaciones “históricas” especialmente relacionadas con la jornada. Las patronales no presentan un documento desarrollado, sólo ideas generales, sin avances. Las Patronales AEC y ANIMES plantean que no quieren la regularización del teletrabajo y siguen con su idea de desregularización sectorial. No hay avances destacables.

Para tener una base para la negociación a principios del año 2020 se realizaron dos estudios del Sector TIC: Informe de Universidad y las TIC y el sondeo a la población TIC

Como resultado de los estudios concluimos que las empresas del Sector no encuentran en la Universidad los perfiles que buscan, constatando la necesidad de establecer puentes entre la Universidad, la Formación Profesional y la empresa.

4.2.- Comercio

Durante el periodo 2017-2019, además de seguir atendiendo a la negociación colectiva a todos los niveles, se produjeron cuatro hechos destacables:

Año 2017: Realización del primer documento de análisis sobre el sector de comercio, orientándolo ya a la transformación del sector que se veía y que actualmente se está produciendo.

Año 2018: Elecciones sindicales de GGAA, que si bien teníamos expectativas de crecer más, fue menos de lo esperado

Año 2019: En la acción sindical hubo dos movilizaciones, donde toda la organización volcó su esfuerzo: ERE DIA y Art 41 de DOUGLAS, con una importancia relevante ya que, en ambas empresas era la primera vez que se realizaban huelgas y se demostró que en este tipo de empresas, que por su estructura era complicado (muchos puntos de venta con poco personal), con motivación y trabajo las movilizaciones podían tener éxito.

En el año 2020, se declara el estado de alarma como consecuencia de la pandemia, durante este periodo los convenios colectivos se paralizaron y empezaron las negociaciones de ETOP principalmente en el subsector del comercio metal y, en otros subsectores del comercio que si bien se consideraron esenciales no eran productos de primera necesidad, así mismo también se produjeron ETOP en empresas de alimentación cuyo principal cliente es la hostelería.

Junto con los ETOP durante ese periodo la acción sindical se centró en los temas de seguridad y salud y desde la secretaria de salud laboral federal, y desde la cual se elaboraron las propuestas para la Guía que posteriormente se sacó desde el ministerio.

Tras la finalización del periodo de alarma, la acción sindical en la negociación de protocolos de desescalada, donde hay que resaltar que con estos acuerdos el negociar esas adaptaciones de horarios que desde el ministerio de sanidad decía que podían hacerlo la empresa de manera unilateral. En este contexto se negocia el primer acuerdo estatal como grupo con INDITEX. Hay que destacar en este periodo la negociación en la principal empresa del sector de supermercados (Mercadona) la implantación del descanso semanal de dos días.

El sector en este tiempo ha sufrido un acelerón en la transformación del sector que ya íbamos viendo y plasmamos en un nuevo documento de comercio (Comercio 4.0), así el cambio en los hábitos de consumo unido a la digitalización hace que las empresas comiencen con reestructuraciones y el año finaliza con la negociación de los procesos de 40/41 en 6 marcas del grupo INDITEX quedando pendiente, dos marcas

Tal y como preveíamos el año 2021 comienza con la llegada de los primeros EREs: Worten y Douglas. El primero empresa portuguesa que decide abandonar el país y el segundo, bajo la excusa de transformación digital intenta reducir costes., Esta última “excusa” la utiliza H&M para iniciar un EREs que afecta a casi el 25% de la plantilla, se puede sacar la conclusión de que las empresas de textil, (uno de los subsectores más afectados por la pandemia) están aprovechando las reestructuraciones solo para reducir/recuperar costes y no para hacer la transformación que es necesaria en el sector.

Se empieza a reactivar la negociación colectiva, con los convenios pendientes del 2020 más los correspondientes a este año. La tendencia en los convenios estatales es la negociación de convenios de corta duración donde se actualice incremento y legislación ante la incertidumbre que vivimos en estos momentos.

De los convenios negociados en el primer cuatrimestre destacar dos convenios:

Grandes Almacenes, hay que destacar que introduce herramientas de participación para afrontar los cambios que se deben de producir en el sector

Sabeco: En cuatro años se incorpora a GGAA lo que supone un incremento salarial importante (el grupo más bajo de Sabeco está en el SMI) unido a reducción de jornada. Es importante porque marca tendencia de que empresas de supermercados que pertenecen a empresas de ANGED apliquen el convenio para poder sumarlo a la omnicanalidad de las ventas.

4.3.- Hostelería, Turismo

Negociación Colectiva en Hostelería

En el sector de la Hostelería, en su gran mayoría (salvo los subsectores de Colectividades y Restauración Moderna, Paradores y Bingos) las personas trabajadoras del sector forman parte del ámbito de aplicación de los 53 convenios colectivos provinciales autonómicos a nivel estatal, organizados en torno a un ALEH que cumple 25 años de vigencia y que se consolida como una herramienta clave de estructuración sectorial.

La tónica general del periodo negocial 2017/2019 se ha caracterizado por una clara recuperación de derechos y de poder adquisitivo de salarios, situándose el incremento salarial medio en el año 2018 en 2,14% y la subida del año 2019 en 2,66% anual. Las subidas salariales de los convenios colectivos que teníamos firmados antes del 2020 ha tenido un incremento medio de 1,67% en todos los conceptos económicos. En ese sentido, si tenemos en cuenta que la del IPC en el año 2020 ha sido del 0,5%, los 505.829 trabajadoras y trabajadores del sector de la hostelería, que tenían sus convenios firmados antes del 2020, han recuperado un 2,17% del poder adquisitivo de los salarios, a nivel general.

Los convenios se han centrado además en incrementar la protección del personal externalizado, mejorando y reforzando las cláusulas de aplicación extensivas al personal externalizado de los convenios provinciales, las cuales han tenido cierto éxito, ya que se ha conseguido en 21 convenios provinciales y autonómicos, lo que supone un 40% de los convenios sectoriales y al 65% de los trabajadores y trabajadoras, así como en superar la brecha discriminatoria que aún afectaba a las mismas en algunos convenios. También se ha avanzado, y pretendemos seguir avanzando, en la mejora de aspectos de contratación y en ejes clave como salud laboral e igualdad.

Tras la pandemia y siendo conscientes de la realidad del sector de la Hostelería, dentro de las propuestas sindicales que tenemos que plantear en la negociación colectiva, está como primera prioridad la del mantenimiento del empleo: Cláusulas de mantenimiento del empleo, limitación de la temporalidad y causalidad, conversión a contratación indefinida, tiempo completo por parcialidad no deseada, así como potenciar el papel de las Comisiones Paritarias, las cláusulas de gestión de procesos, la reordenación del empleo, la organización y las condiciones de trabajo, el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios y un salario mínimo de 14.000 euros anuales, así como los puntos sociales donde pedimos, en aquellas empresas que opten por externalizar los servicios, seguir planteando el reforzamiento de la cláusula de cobertura al personal externalizado con la inclusión de la obligación de incorporar al contrato mercantil la referencia al convenio sectorial de hostelería, y que, en caso de que se externalice la actividad realizada por el personal de algunos departamentos, se mantenga la aplicación de las condiciones recogidas en los convenios sectoriales, así como que todos los convenios tenga cláusula de ultraactividad indefinida.

Desbloqueo Negociación Colectiva Sectorial

Si en el periodo bonanza de la hostelería nos hemos tenido que movilizar para negociar los convenios colectivos, con la pandemia, ha llegado la tormenta perfecta para que las asociaciones empresariales hayan apostado por bloqueo y se nieguen a negociar. De hecho de los 22 convenios colectivos en el año 2020, 17 no los hemos podido negociar, porque la patronal se ha negado y en otros, las propuestas, que ha llevado a las mesas negociadoras, eran la congelación salarial e intentar

recortar los derechos sociales que tenemos recogidos en los convenios sectoriales, fruto de los 43 años que llevamos de negociación colectiva en España. A ello, tenemos que sumarle que, en varias comunidades y provincias, que en el año 2020 teníamos los convenios de hostelería pactados, los empresarios se han negado a llevar a cabo las subidas salariales pactadas. Por lo tanto, en el año 2021 tenemos las negociaciones colectivas provinciales y autonómicas abiertas en canal. Para desbloquear esta situación, la Federación Estatal ha acordado en el último plenario de Acción Sindical una hoja de ruta, con las federaciones territoriales afectadas. En ese sentido, se van a coordinar comunicados de prensa federal, autonómica y provincial, denunciando la situación de bloqueo de la negociación colectiva en el sector de la Hostelería y el Comercio. A su vez, se van a enviar cartas a las patronales y hacer reuniones con la RLT, para impulsar el desbloqueo de la negociación colectiva. Una vez que pase nuestro congreso federal, en el mes de junio, en aquellos territorios donde las patronales mantengan los convenios bloqueados, se van a impulsar movilizaciones conjuntas con UGT, que deberemos concretar en cada territorio.

	Convenios	Trabajadores	% sobre Total/Convenios	% sobre Tot/trabajador@s
EN VIGOR	24	543.050	45,28%	46,99%
SIN FIRMAR	18	314.327	33,96%	27,20%
EN NEGOCIACIÓN	11	298.193	20,75%	25,80%
Total Convenios:	53	1.155.570	100,00%	100,00%

Situación de la Negociación Colectiva en el Sector



Convenio Estatal de Restauración Colectiva

El Convenio Estatal de Restauración Colectiva (Colectividades) se firmó en el año 2016 y afecta a unos 120.000 trabajadores y trabajadoras del subsector de las colectividades, y cuya vigencia finalizó el 31/12/2018. El pasado 18 de diciembre, se llegó a un acuerdo para ampliar su vigencia un año y recogiendo todas las modificaciones que CCOO había venido planteando desde las distintas comisiones paritarias. En el año 2019, sin embargo, no se pudo retomar la negociación por el bloqueo de las patronales, que se han opuesto a negociar las subidas salariales y los puntos sociales.

Por fin, el pasado 30 de Diciembre de 2020, CCOO Servicios firmó el nuevo Convenio de Restauración Colectiva. Este acuerdo supone un marco de estabilidad en un contexto inestable y un avance en la mejora de las condiciones laborales de colectivos muy golpeados por la precariedad

Convenio Red de Paradores

En año 2019 se firmó el Convenio Colectivo para las trabajadoras y trabajadores de la Red de Paradores de España. Con esta firma se puso fin a los recortes que la plantilla de Paradores viene soportando desde 2012 y se recuperaban los derechos arrebatados por el infausto RD 20/2012 y el ERE/ERTE de 2013. El texto, que desde CCOO valoramos positivamente, contemplaba una subida salarial de más del 8% desde 2018 hasta 2020. Además las partes acordaron, que el nivel mínimo del convenio no fuera inferior a 14.000€, al término de 2020. El convenio recupera el complemento de IT, perdido en el ERE de 2013, con el abono del 100% del salario base desde el primer día de baja. En el año 2020 se acordó una prórroga, hasta el 31 de diciembre de 2021, del redactado del convenio en todo su contenido.

Convenios Restauración Moderna

Aparte de los convenios sectoriales principales y autonómicos, también está el subsector de hostelería de “Restauración moderna o comida rápida”. Además de los convenios provinciales y autonómicos, se incluyen 8 convenios de grupos de empresa y uno sectorial, que afectan a unas 75.000 trabajadoras y trabajadores. Estos convenios son los siguientes: Grupo Zena (Foster Hollywood, Cañas y Tapas y Burger King franquiciado); Grupo Vips (Vips, Ginos, Starbucks, Fridays, Wagamama); Grupo EatOut (Pans&Company, Ribs, Dehesa y Gambrinus); Grupo Rodilla (Rodilla, Jamaica y Café de Indias); Grupo PastificioService (Tagliatella, Blue Frog); Burger King Spain; Burger Kam; Grupo TastiaGroup (Muerde la Pasta) y el convenio sectorial de Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, donde las empresas más representativas son Dominos Pizza y Telepizza.

Desde CCOO, trabajamos, para exigir en todas las plataformas los mismos criterios: un salario mínimo de 14.000 euros anuales para las categorías de inicio, una subida salarial mínima del 2% para el resto de categorías y tener una jornada de trabajo estipulada a nivel semanal y mensual, para garantizar un salario fijo mensual. Además exigimos que se formalice un calendario laboral para que las plantillas lo conozcan con el tiempo de antelación necesario para poder conciliar su vida familiar y su vida profesional. Otra de las cuestiones relevantes es la regulación de las horas complementarias y la consolidación de las mismas, teniendo en cuenta que en este subsector de la hostelería prolifera el trabajo a tiempo parcial.

Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería

En diciembre del año 2018 CCOO y UGT y las patronales representativa del sector firmamos el V Acuerdo Marco Laboral de Hostelería (ALEH). Además de la ampliación del ámbito temporal, se acordó introducir, en el ámbito funcional, “el reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas”. En línea a esta decisión, se amplió la actividad de reparto de comidas y bebidas en el Área Funcional Tercera, así como

la definición del puesto de trabajo de Repartidor/a de comidas y bebidas, asignándolo al Grupo Profesional Tercero, de la clasificación profesional.

Además, el texto vigente incluirá también aquellos acuerdos de interpretación que se han venido produciendo durante este tiempo desde la firma del V ALEH (BOE de 21 de mayo de 2015).

La Comisión Negociadora del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería el ALEH acordó negociar un nuevo texto del ALEH con fecha tope el 31 de diciembre de 2020. Esta negociación no se pudo llevar a cabo por la pandemia. En ese sentido se acordó prorrogar el ALEH un año más y negociar un nuevo texto con fecha tope el 31 de diciembre de 2021; así como incluir en el texto las materias que las partes acordemos.

La parte sindical ya ha entregado sus propuestas a las patronales del sector; propuestas encaminadas a introducir nuevas materias de negociación, donde en las dos primeras (regulación de los fijos discontinuos propuesta por los sindicatos, y la jubilación forzosa a los 65 años, propuesta por las patronales) no ha habido acuerdo, porque las patronales las han retirado. De todas maneras, se ha acordado un calendario de trabajo para intentar negociar la regulación de la subcontratación en todo el sector, con el fin de terminar con situaciones de explotación laboral y de competencia desleal entre empresas que no aplican la normativa convencional de Hostelería, así como actualizar la regulación de todos los aspectos relacionados con la contratación como la salud laboral y la formación, las acreditaciones y el carnet profesional, la solución autónoma de conflictos, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, la prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, la subrogación convencional en el sector, las garantías por cambio de empresa, la incorporación de nuevas materias respecto a responsabilidad social, los derechos sindicales y el acuerdo de una transición justa en los procesos de digitalización que se están llevando a cabo en el sector.

La lucha por la dignificación de las camareras de piso

En este periodo hemos llevado a cabo, en la mayoría de las comunidades y provincias, encuentros organizados por la secretaría confederal de Salud Laboral y la Federación de Servicios de CCOO “Tus derechos, la mejor medicina”, sobre las condiciones laborales de las camareras de pisos y el elevado uso de fármacos al que se ven obligadas estas trabajadoras, para soportar el ritmo de trabajo. En estos encuentros también se ha presentado una guía para analizar y debatir el uso de fármacos, hipnosedantes y otras drogas y sus efectos sobre la salud, las contingencias comunes y profesionales y todo lo relacionado con la acción preventiva desde la representación de los trabajadores.

El reto que el sindicato tiene que perseguir, a nivel general y en particular con el colectivo de las Camareras de Pisos, para mejorar las condiciones laborales, es la disminución de las cargas de trabajo, ya que se ha podido constatar que, tras la incorporación a los centros de trabajo, después del parón de la COVID-19, se ha producido un aumento exponencial de las cargas de trabajo, ya de por sí saturada rutina de las plantillas de los centros de trabajo. Especialmente claro se ve en el departamento de Pisos (Camareras y Auxiliares).

Solamente la aplicación de la GUIA ICTE, supone seguir un itinerario que, para mantener la higiene, incrementa la carga de trabajo en un 20%. Estos sobreesfuerzos, que no han sido evaluados de acuerdo con los Artículos 15 y 16 de la Ley 31/1995, repercuten directamente en un empeoramiento

de las condiciones laborales, y de salud y en un aumento del uso de analgésicos para “ECHAR EL DIA”. Por ello CCOO reclama a la patronal que evalúe los riesgos que ha supuesto el cumplimiento de las medidas para hacer frente a la pandemia y poder aplicar las medidas preventivas oportunas. Se reivindica que se realicen estudios rigurosos de tiempos en el reparto de habitaciones asignadas, teniendo en cuenta que lo prioritario es la salud de las trabajadoras, la formación necesaria y el tener en cuenta siempre las indicaciones de los Servicios de Prevención. A su vez el sindicato exige al Gobierno que se modifiquen, cuanto antes, aspectos de la reforma laboral, como la prevalencia del Convenio sectorial sobre los convenios de empresa, o el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, para que las categorías troncales o principales propias de la actividad hotelera (como el personal de Pisos, Cocina, Restauración, Recepción y Administración) no puedan ser externalizadas. También se debe abordar un procedimiento que permita establecer coeficientes reductores para anticipar la edad de jubilación de las Camareras de Piso, sin pérdida cuantitativa en su pensión, así como el estudio de las enfermedades profesionales relacionadas con las dolencias dorsales u otras no contempladas en la actualidad.

Hoteles Justos, laboralmente responsables y Tarjeta Profesional Hostelería

En este periodo la Federación Estatal de CCOO de Servicios ha impulsado y acordado dos proyectos estratégicos en el sector de la Hostelería: la certificación “Tarjeta profesional de Hostelería” y el proyecto “Hoteles Justos Laboralmente Responsables y que, por la situación sanitaria que hemos vivido por la pandemia, durante más de un año, no hemos podido poner en marcha.

En relación a la Tarjeta profesional Hostelería CCOO lleva años luchando porque los y las profesionales del sector puedan certificar su formación y experiencia profesional. Durante el año 2019, hemos estado colaborando en un proyecto piloto dirigido por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y financiado por el Servicio Público de Empleo Estatal, para el diseño y puesta en marcha de la tarjeta profesional Hostelería y Turismo.

El Plan Piloto puesto en marcha por el SEPE en el año 2019 versa sobre esta cuestión en las categorías profesionales de recepcionista, cocinero/a, ayudante de cocina, camarero/a, ayudante de camarero/a y camarero/a pisos. Han participado un total de 220 personas de las comunidades autónomas de Asturias, Aragón, Andalucía, Canarias y Madrid. Se han realizado validaciones de productos, contactos para entrevistas, participaciones en grupos de discusión, visitas a los cursos de formación de la experiencia piloto y participaciones en el proceso de tramitación de la tarjeta al colectivo piloto. El objetivo que nos habíamos marcado para el 2020 era evaluar e impulsar este proyecto en el conjunto del sector y en todas las comunidades autónomas lo que no se pudo llevar a cabo, como otros proyectos, por la pandemia, pero que sí viene recogido a propuesta de nuestro sindicato en el Plan Estratégico de Turismo, aprobado por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

Otro de los proyectos estratégico que hemos impulsado en este periodo es el proyecto de “Hoteles Justos. Laboralmente Responsables.” nace de la iniciativa de CCOO y UGT en colaboración con la Facultad de Turismo de la Universidad de Málaga. Desde CCOO lo consideramos un proyecto estratégico cuyo principal objetivo es diseñar un conjunto de indicadores para la puesta en funcionamiento de un sistema de certificación de hoteles justos, laboralmente responsables con los trabajadores y trabajadoras en España. Tras cerca de 3 años de trabajo, esperamos y confiamos que en el año 2021 vea la luz tras el apoyo del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y la firma del protocolo de convenio en el año 2019 por parte de la Secretaría de Estado de Turismo, la Universidad de Málaga, UGT y CCOO. Este convenio no se pudo poner en marcha por la falta de presupuesto del

Gobierno Central y por la posterior pandemia. Ahora que ya tiene dotación presupuestaria, debemos impulsarlo, cuanto antes, con la incorporación o no de la patronal.

El programa trata de sensibilizar a empresarios, empleados y especialmente a clientes y ciudadanía en general, sobre la relevancia del trabajo decente y del turismo socialmente responsable en el marco de la industria turística de nuestro país, para que sea reconocida como ejemplo de sostenibilidad social. En definitiva, se trata de un proyecto de aplicación de la RSE en el terreno de la actividad económica hotelera.

Algunos retos para la industria turística y la Hostelería española

En estos cuatro años, desde nuestro segundo congreso, hemos:

-Impulsado la elaboración y presentación del Informe federales propositivos. Los dos últimos han sido “El Turismo tras el Covid-19. Propuestas de actuación de CCOO” - Junio 2020.

-Impulsado la elaboración y presentación, junto con FSC, del Informe federal “Turismo 20.20 / 20 propuestas para su viabilidad presente, 20 propuestas para su sostenibilidad futura.” La Federación de Servicios ha participado activamente en la elaboración del documento confederal de cómo debemos abordar una transición justa para la industria turística española; para su debate y con el convencimiento que es prioritario un plan estratégico para proporcionar viabilidad, sostenimiento y recuperación del sector turístico, que en nuestra opinión debe encararse en su cuádruple acepción, esto es, económica, social, medioambiental y también laboral, como elemento troncal para el desarrollo futuro del sector, que debe aprovechar los fondos europeos que generen mayor valor añadido y que, a su vez, también deben servir para impulsar un turismo de proximidad y más inversiones en digitalización de pymes, con el respeto al territorio, apostando por el equilibrio social, económico, ambiental y a la biodiversidad y encuadrados en las medidas de reducción de emisiones y con una transición energética basada en las energías renovables, además que generen nuevos yacimientos de empleo con garantías y de más calidad.

Sin duda, la mejor manera de acabar y contrarrestar con la percepción, cada vez más extendida, de que el turismo es una industria de escaso valor añadido y bajo retorno para el desarrollo económico y social de la economías locales, es procurando, entre otras cuestiones, apostar por unos servicios turísticos de calidad que tienen que estar estrechamente relacionados con la calidad y estabilidad del empleo en el sector, así como con la renovación generacional. Para ello, hay que velar por el cumplimiento íntegro de la legislación laboral vigente en materia de igualdad, y fundamentalmente en lo relativo a la obligación de las empresas de dotarse de Planes de Igualdad negociados con la representación sindical, así como la normativa relativa a brecha salarial, conciliación, permisos de maternidad y paternidad, violencia de género y acoso sexual en el trabajo

Otro de los ejes de actuación es incrementar el valor añadido de la industria turística, impulsando como ejes estratégicos el I+D+i+E+F (Investigación, Desarrollo, Innovación, Excelencia y Formación). La apuesta tecnológica, la adaptación de la promoción y gestión turística a las nuevas tecnologías, la especialización inteligente, el desarrollo de infraestructuras digitales en los diferentes ámbitos de la actividad turística, la gestión digital de los flujos de viajes y de turistas o el uso de las herramientas digitales para el fomento de la confianza de los turistas, son algunos de los ejes a desarrollar.

Pero sin duda, una de las apuestas decisivas debe ser que todos los destinos turísticos sean

seguros. Para ello, las administraciones deben velar también por el cumplimiento de las Guías Sanitarias sectoriales de MICONTUR, a través de una adaptación continua, seguimiento y control, con participación sindical, a nivel institucional, sectorial y de empresa, a fin de mantener una imagen reputacional de los destinos turísticos españoles como destino seguro a medio y largo plazo, y responder al requerimiento de garantías y confianza por parte de los potenciales turistas. Tenemos 4 años por delante con el enfoque centrado en los trabajadores y trabajadoras que son la fuerza del sector; para ellos tenemos que establecer una hoja de ruta que sirva para construir un futuro para todos, en la principal industria española y que no deje a nadie atrás.

5.- FORMACIÓN

5.1.- Formación Profesional para el Empleo

Durante este periodo congresual, la actividad en el departamento de formación y proyectos, en lo relativo a la formación profesional ha versado en dos áreas fundamentales el refuerzo a la negociación colectiva sectorial en lo relativo a clasificación profesional y formación así como promoción profesional junto con el desarrollo de proyectos específicos vinculados a esta materia.

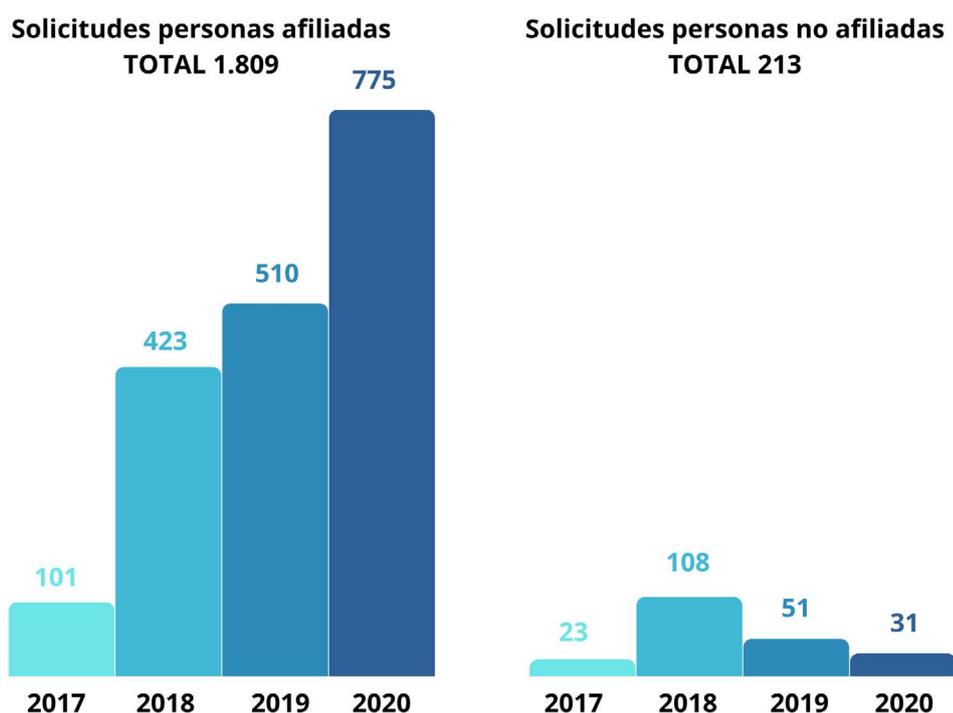
En relación a la negociación colectiva, se ha participado activamente en las comisiones paritarias de formación establecidas en el convenio colectivo con la finalidad de definir ocupaciones, planes de referencia sectorial, seguimiento de la formación, realización de mediaciones en el supuesto de discrepancia en la empresa. También se ha dado soporte técnico en la negociación de convenios colectivos sectoriales y de empresa en materia de clasificación profesional y formación.

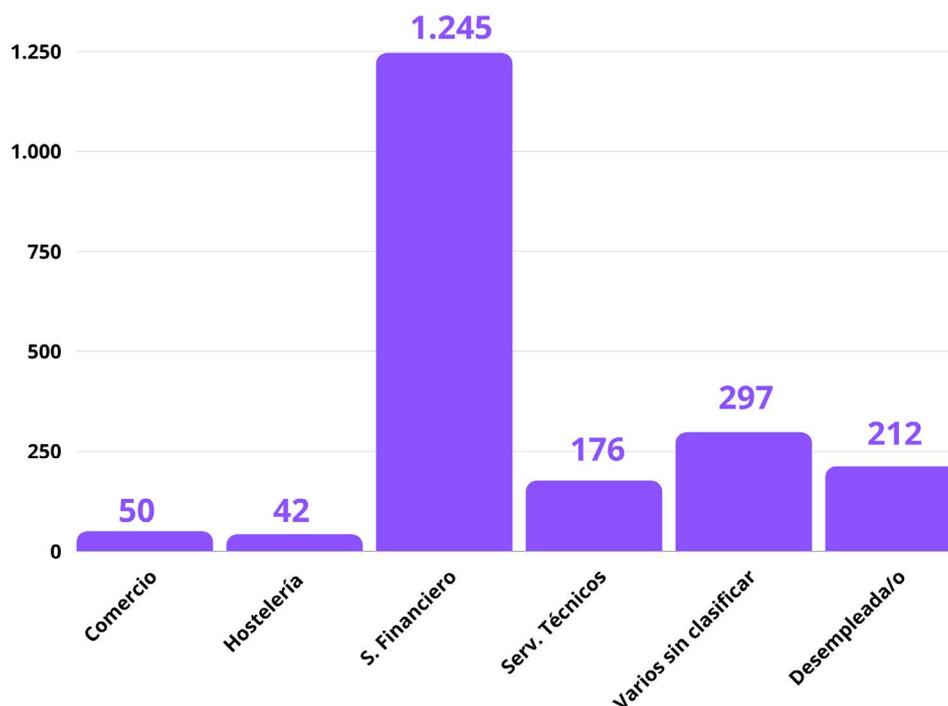
En el ámbito de la empresa, este trabajo se centra en el asesoramiento a delegados y delegadas en la acción sindical que realizan en materia de formación en su empresa. Esta ha sido una actividad principal dentro del departamento de formación.

Datos sobre las personas que han accedido a la formación.

La formación se realiza a través del portal www.ccoontigocampus.es que en la actualidad cuenta con **58.545 personas registradas**. En este periodo congresual se han incrementado un 23,8% respecto al periodo anterior. La formación que se ha impartido ha sido de carácter privado y o subvencionado.

En el periodo comprendido entre 2017 y 2020 se han recibido 2.022 solicitudes para realizar cursos de Formación Privada:





En cuanto a la formación subvencionada, en este periodo se produce un cambio de modelo, CCOO Servicios comienza a realizar formación subvencionada como centro de formación, realizando cuatro planes de formación en los sectores de Comercio y marketing, Administración y gestión, Finanzas y seguros así como Servicios a empresas.

En el periodo que nos ocupa, un total de 956 personas han participado en nuestra formación subvencionada, de las cuales 571 eran mujeres y 385 hombres. De las 956 personas participantes, 836 eran trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena.

Proyectos destacados

Además de la formación impartida, cabe mencionar diferentes proyectos vinculados a la prevención de riesgos laborales, igualdad, sectoriales, oposiciones, orientación laboral así como apoyo escolar. Proyectos de carácter europeo, estatal y de ámbito autonómico que se han desarrollado en estrecha colaboración con otros territorios, secretarías y departamentos de CCOO Servicios.

Destacamos especialmente:

1. *Proyecto piloto para la elaboración y desarrollo de la tarjeta profesional de Hostelería* que registre y reconozca las competencias profesionales y la formación relacionada de los y las titulares. Proyecto desarrollado en base a lo establecido en el ALEH en cinco comunidades autónomas (Madrid, Aragón, Andalucía, Asturias y Canarias) y en seis ocupaciones (Recepcionista. Cocinero/a. Ayudante de cocina. Camarero/a. Ayudante de camarero/a. Camarero/a de pisos.)
2. *Orientación laboral y talleres de empleo* para ayudar a las personas en desempleo en su búsqueda de empleo.
3. *Apoyo escolar.* Servicio gratuito para hijos/as y nietos/as de afiliación con la que recibir

soporte didáctico en las materias de lengua, matemáticas e inglés entre los 6 y 18 años. Es un servicio interesante en cuanto que permite mostrar la utilidad y cercanía del sindicato desde edades tempranas.

4. *Proyectos sectoriales en la CCAA Valenciana* en estrecha colaboración con el departamento de comunicación como son la “Lucha contra la temporalidad y precariedad laboral en el sector turístico de la Comunidad Valenciana” <https://www.ccoo-servicios.es/paisvalenciano/turismovalencia.html> y “Mejora de condiciones de trabajo del departamento de piso. Medidas preventivas para reducir la incidencia de las enfermedades profesionales de las camareras de piso” que, junto con la secretaria de PRL se desarrolló la web <https://www.ccoontigosalud.es/hosteleria/camareraspiso/>
5. Proyectos vinculados a la negociación colectiva en comercio y hostelería de las Islas Baleares.
6. Proyecto sobre Brecha de género en la hostelería de la ciudad de Madrid.
7. *Fitur 2020*. Con diferentes conferencias y masterclass para profesionales y público en general realizadas en el stand de CCOO que permitieron tener una afluencia de público constante en él.
8. *Proyecto europeos en los sectores de comercio y TIC* para analizar el impacto de la digitalización en los sectores y su comparativa a nivel europeo.

5.2.- Formación Sindical

En este mandato nos marcamos un plan de trabajo ambicioso respecto a la Formación sindical para consolidarla como la herramienta situada en nuestra estrategia organizativa, haciendo de la formación sindical una herramienta clave para el crecimiento y fortalecimiento de las CCOO.

Para ello, hemos contado con nuestro modelo de formación sindical federal construido colectivamente, adaptado a las especificidades propias de cada territorio y sector, nos permite transmitir nuestros valores, nuestros criterios de acción sindical, con una formación homogenizada que recoge todo nuestro saber hacer, consolida nuestro discurso y llega a todos y a todas las delegadas, de cualquier procedencia o territorio sin distinción, fortaleciéndonos como organización y capacitando y empoderando a estos delegados y delegadas para afrontar su acción sindical en la lucha diaria por combatir el escenario de precariedad y conflictividad laboral actual.

La formación sindical se ha abordado con diferentes itinerarios formativos en función del colectivo, con especial atención a la participación del activo sindical en las empresas dianas marcadas en el plan federal de desarrollo organizativo:

- Formación para delegados y delegadas tanto de nivel básico (para todo el activo sindical) como de nivel avanzado (según la responsabilidad sindical), convocando durante este mandato a un total de **19.137 participantes**, finalizando las formaciones 15.254 participantes, un 83,03% en modalidad presencial y el 16,96% restante en modalidad mixta y teleformación.

- Formación de los equipos de trabajo para fomentar la cohesión entre sus miembros y el establecimiento de un plan de trabajo común, itinerario del que hemos realizado 7 ediciones

con equipos de diferentes ámbitos organizativos de la Federación, formando a un total de **76 personas**.

- Formación de personas formadoras con las que tener un equipo pedagógicamente formado para impartir la formación sindical en sus respectivos ámbitos organizativos. En este mandato hemos podido formar una nueva promoción de **18 personas** formadoras de diferentes territorios.

- Formación para la plantilla de CCOO Servicios con el desarrollo de un plan de formación específico, ofreciendo 15 acciones formativas con un total de **255 participantes**.

Ante la crisis sanitaria en el año 2020 adaptamos nuestro modelo de formación sindical a la realidad existente con el firme objetivo de no paralizar en ningún momento la formación necesaria de delegados y delegadas, desarrollando multitud de materiales formativos en modalidad teleformación con los que mantener y potenciar una acción sindical cualificada y útil en nuestro activo sindical.

De esta manera, la actual oferta formativa sindical online para delegados y delegadas que realizamos a través de nuestra Escuela sindical <https://www.ccoontigocampus.es/escuela-sindical/> la componen un total de 14 cursos de formación.

Cabe destacar la importancia de esta formación en el impulso de nuestra organización en el trabajo colaborativo y acción sindical en red con el refuerzo de las competencias digitales así como creación de dinámicas de trabajo en red que nos permitan hacer frente a los cambios en las relaciones y el mercado laboral que la digitalización ha desarrollado.

En el periodo comprendido entre 2017 y 2020, **15.254 personas** han finalizado los cursos, 12.666 de las cuales (83,03%) han realizado la formación en modalidad presencial y 2.588 (16,96%) en modalidad online y mixta.

Escuela del Trabajo

En septiembre del 2019 iniciamos la **I edición de la Escuela del Trabajo Federal (EdT)** en el acto de presentación de la misma realizada en el Consejo de la Federación de fecha 25 de septiembre del 2019. Una escuela complementaria con la Escuela del Trabajo Confederal en cuanto a los objetivos diferentes que persigue.

La Escuela del Trabajo Federal basada en un proyecto de Mentoring ha proporcionado formación de carácter individual a personas que desarrollan funciones de gestión y/o dirección de personas/equipos en diferentes ámbitos de responsabilidad, reforzando la construcción federativa desde la formación en liderazgo, dirección y gestión de personas.

Con los objetivos de transmitir, mediante las acciones formativas incluidas en este proyecto, el conocimiento sindical, reforzar el sentimiento de pertenencia a las CCOO, afianzar nuestro modelo organizativo y de acción sindical y fomentar la cohesión interna de la organización, en esta I edición de la EdT **han participado un total de 25 personas**, 19 personas del colectivo Mentees (11 hombres y 8 mujeres) y del de Mentors (3 mujeres y 3 hombres).

6.- COMUNICACIÓN

Durante este periodo congresual, el Departamento de Comunicación se planteó como objetivos, por un lado, medir y evaluar el trabajo que realizamos para valorar su eficacia y poder planificar nuestras acciones en base a los datos obtenidos y, por otra parte, establecer pautas de coordinación entre las diversas organizaciones que componen nuestra federación para tratar de homogeneizar mensajes y estrategias.

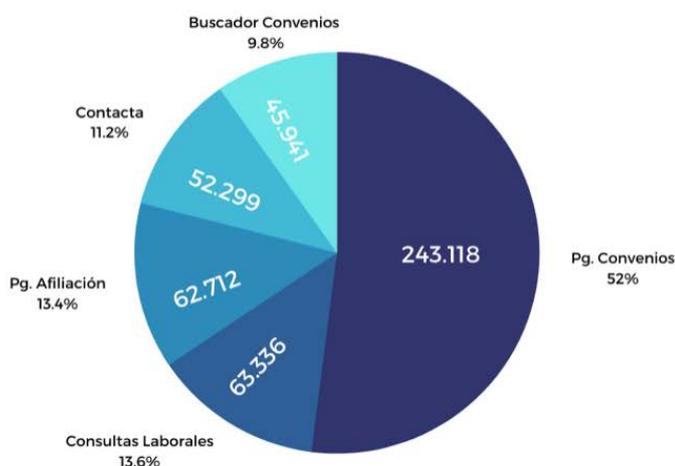
Hay que destacar el esfuerzo realizado durante la pandemia, tanto en la atención directa a los y las trabajadoras, como en la realización de materiales informativos para poder generar un mínimo de certidumbre en una situación completamente desconocida que afectó de manera significativa al empleo en nuestros sectores.

6.1.- Página web

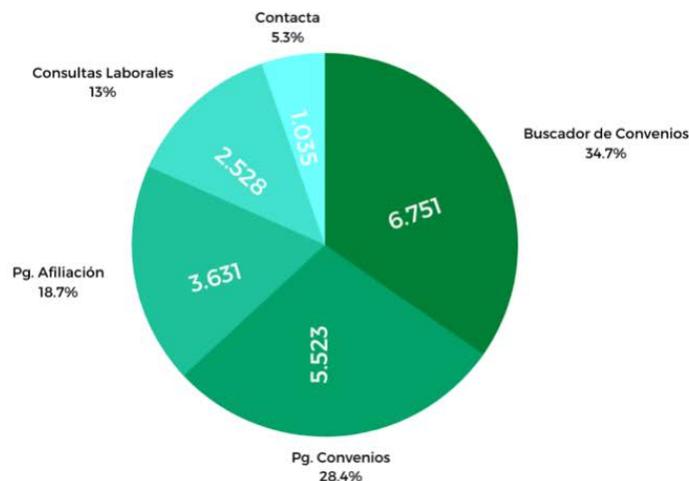
En este periodo (2017-2021) cerca de 7.200.000 usuarias y usuarios han entrado en nuestra página, con un número de sesiones (visitas) de más de diez millones y un total de páginas visitadas de algo más de 17 millones. El 60% de las personas que visitan la web tiene entre 25 y 44 años y el 55,70% son mujeres.

En 2019, basándonos en la información que nos daban las estadísticas y en los objetivos de nuestra organización, vio la luz una nueva página web. En la misma se potenciaron los apartados más visitados (Consultas, Convenios, Formación) y la sección de afiliación que es el objetivo prioritario. Por otra parte, se buscó que la web fuera más accesible y mejorar el diálogo con Google mediante estrategias SEO para facilitar que nos encuentren los buscadores. Comparando los datos de julio de 2017 con los de enero de 2021 podemos ver que la estrategia que nos planteamos está funcionando.

Visitantes julio 2017 - enero 2021



Visitantes enero 2021

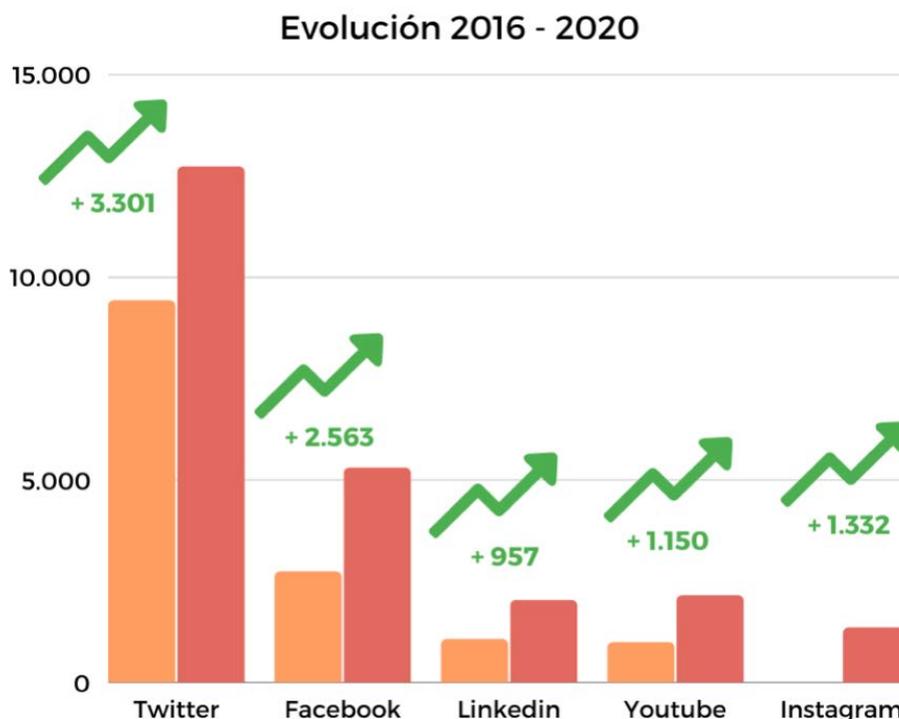


En este último mes el buscador de convenios está en primer lugar y la página consultas-laborales-frecuentes también está por encima de su equivalente 1276.html. Lo mismo ocurre con la página “afilia- te.html” frente a su equivalente “75.html”.

6.2.- Redes Sociales

En cuanto a las redes sociales nuestros objetivos principales fueron, por un lado, tratar de conocer y organizar todas las cuentas de redes sociales que existen en el ámbito de CCOO Servicios. Para esto desarrollamos un Protocolo de Redes Sociales y Mensajería Instantánea (<https://www.ccoo-servicios.es/redessociales/Protocolo-V6.pdf>) que, además de tratar de ordenar y homogeneizar el uso institucional de las redes sociales, hace hincapié en las normas de uso de la mensajería instantánea con el objetivo de respetar la LOPD.

Por otra parte, nos marcamos el objetivo de introducir nuestro mensaje en la red social Instagram, una red en alza (ha crecido un 25% en el último año y pasó de tener 7,5 millones de cuentas en 2015 a 20 millones en 2020). Este objetivo también se está cumpliendo.

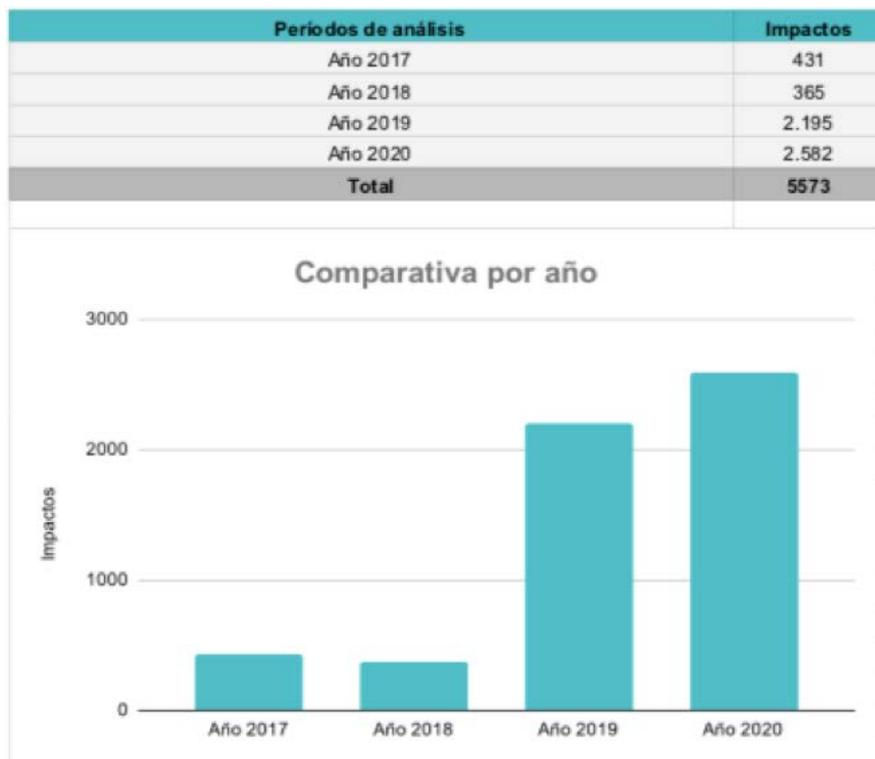


6.3.- Relación con los Medios

En este ámbito, nos planteamos desarrollar el potencial estratégico que tiene relacionarse con los medios a la hora de ejercer presión social a empresas con las que entramos en conflicto. Uno de los ejemplo más paradigmáticos de cómo podemos usar los medios para introducir nuestro mensaje, provocando que el resto de actores se vean obligados a seguir nuestra estela, es el conflicto que vivimos en Supermercados DIA. Las notas de prensa que publicamos entre el 8 de febrero hasta el 26 de marzo, tuvieron una audiencia de 206, 4 millones de personas y “CCOO” fue el término que más salió en prensa después de “DIA” y “ERE” (fuente Kantar Media).



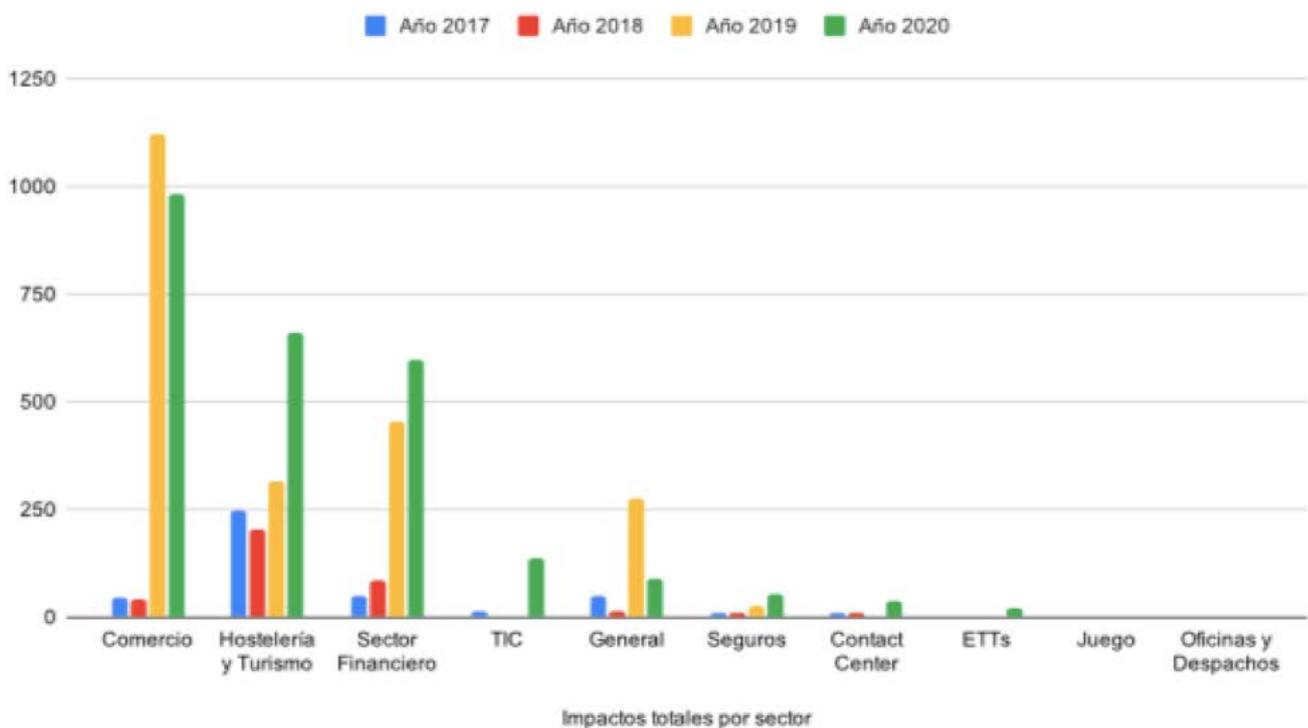
En total, en este periodo, hemos tenido 5.573 impactos (noticias publicadas en prensa a partir de una nota o declaraciones nuestras)¹. Así se han dividido los impactos por año y por sectores:



¹ A la hora de evaluar estos datos debemos tener en cuenta que la herramienta de análisis empleada se modifica a mitad del período. En los años 2017-2018 se extraían los impactos de prensa de una forma general sin el programa Kantar, lo que implica un menor número de impactos registrados. En el período 2019-2020, se contabilizan los impactos derivados de la emisión, por parte del Departamento de Comunicación, de una nota de prensa o el seguimiento de las declaraciones realizadas a los medios a través de dicho programa.

Sector	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Total
Comercio	46	40	1123	984	2193
Hostelería y Turismo	246	204	317	662	1429
Sector Financiero	51	87	454	599	1191
TIC	15	1	0	135	151
General	49	12	276	89	426
Seguros	10	10	25	54	99
Contact Center	11	8	0	36	55
ETTs	0	0	0	20	20
Juego	3	3	0	2	8
Oficinas y Despachos	0	0	0	1	1
Total	431	365	2195	2582	5573

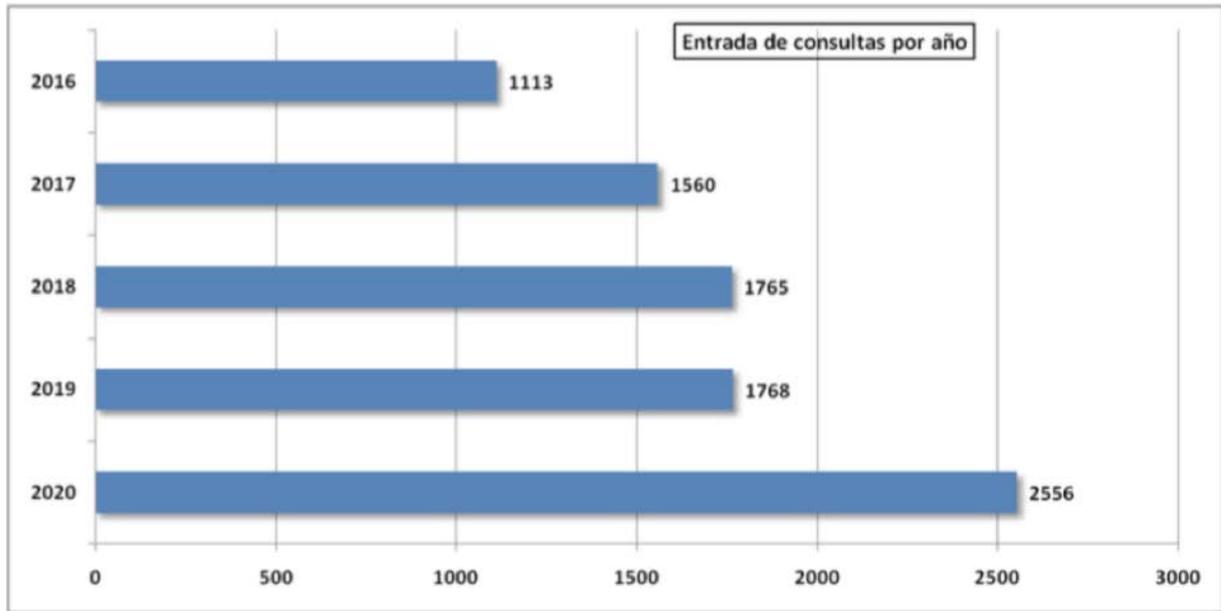
Comparativa por año y sector



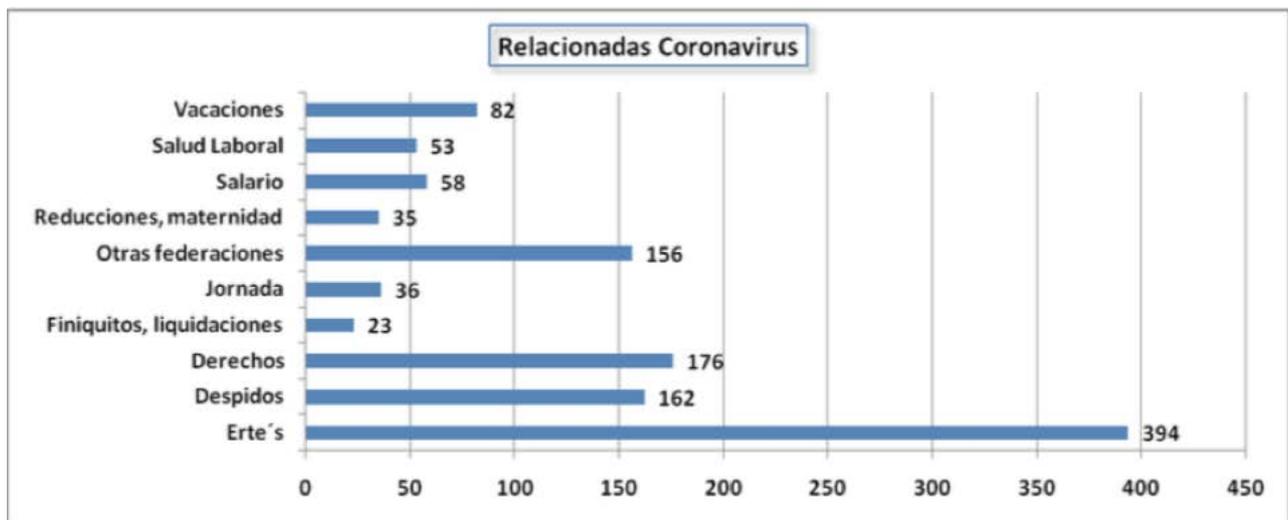
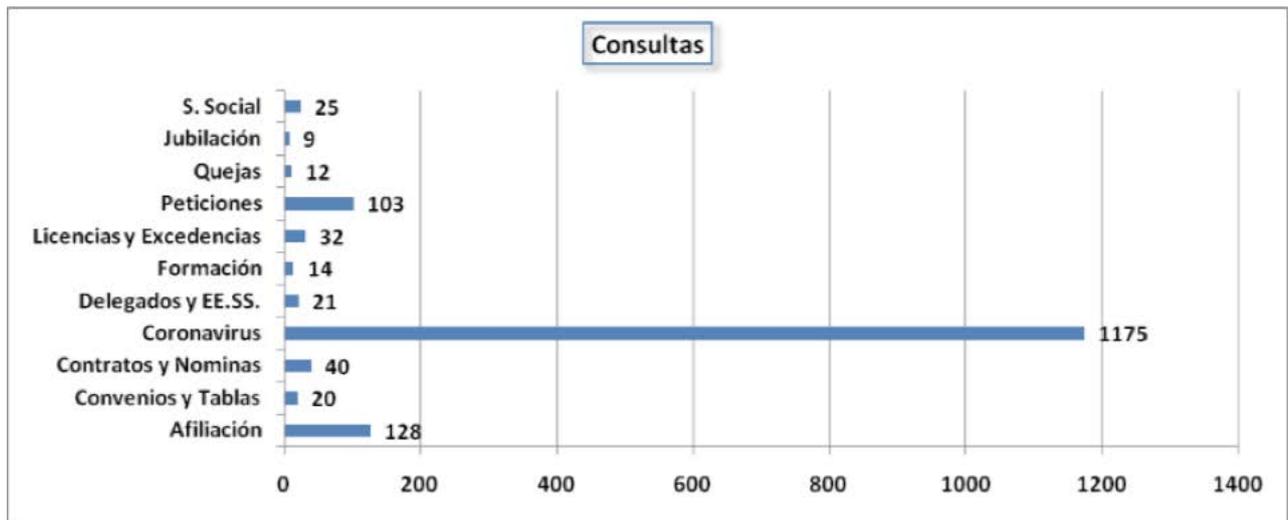
6.4.- Consultas Web

El servicio de consultas a través del correo contacta@servicios.ccoo.es o a través del formulario de la pagina web www.ccoo-servicios.es/contacta.html contesta, gestiona, soluciona, redirige o deriva todas las consultas que nos llegan a través de dicho formulario. En el periodo que va desde mayo de 2016 hasta diciembre de 2020 se han gestionado 8762 consultas.

En el año 2020 observamos un aumento significativo del número de consultas. Evidentemente esta circunstancia se debe a la pandemia y las consecuencias de la misma.



Entre el 14 de marzo y el 2 de julio de 2020 se recibieron 1.579 consultas, de las que 1.175 estaban relacionadas con el COVID19.



7.- ASESORÍA JURÍDICA

7.1.- Introducción

El período entre Congresos, ha coincidido con un período de gran actividad en los tribunales que afrontamos desde la Asesoría Estatal con un equipo compuesto por cuatro abogad@s y un administrativo.

Por otro lado, se han producido numerosos cambios en el entorno social y normativo en el que nuestra Federación ejerce su actividad. La situación más difícil ha sido y es, sin duda, la pandemia provocada por el COVID-19, y no sólo en el terreno legislativo con innumerables Decretos-Leyes, sino también en el ámbito laboral y sindical, con los numerosos ERTES y ERES, el tratamiento de los fijos discontinuos etc. y la adaptación que hemos tenido que hacer para trabajar a distancia (videoconferencias e incluso vistas judiciales).

Otras dos circunstancias que han influido notablemente en la actividad de esta Asesoría han sido la aplicación de la nueva normativa relativa al registro de jornada y el trabajo a distancia. Primero con el asesoramiento en la negociación de acuerdos, y después, con la conflictividad derivada de estas obligaciones.

Del mismo modo, las novedades legislativas relativas los planes de igualdad, el registro y las auditorías salariales también están teniendo incidencia al alza en el trabajo diario de la asesoría.

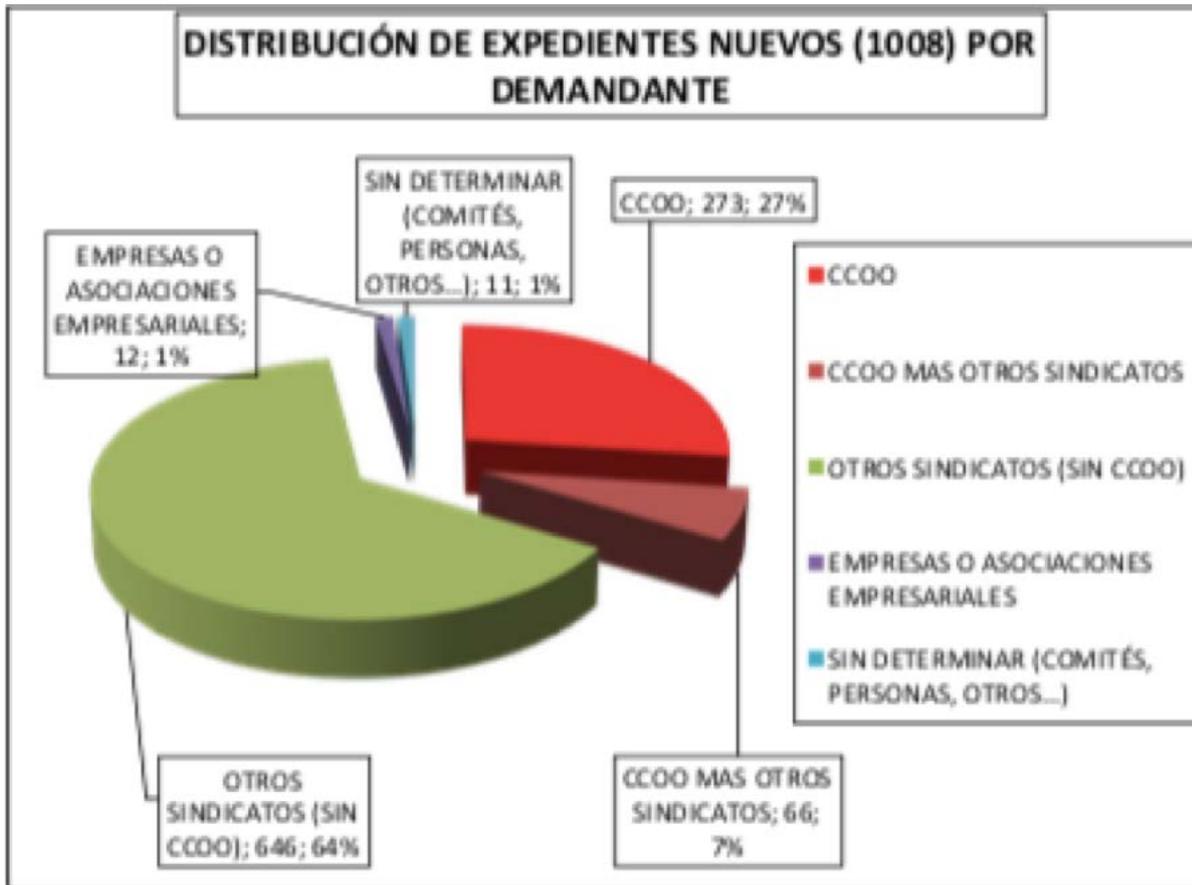
Por otro lado se está realizando una labor de asesoramiento jurídico sindical, plasmado en las consultas que se reciben diariamente en la asesoría y que tienen un plazo de respuesta muy breve y el asesoramiento y redacción de denuncias ante la Inspección de Trabajo que, en la actualidad, prácticamente se asumen por la asesoría. Al respecto de las consultas, señalar que desde el inicio de la pandemia se han incrementado notablemente; a modo de ejemplo, en lo que va de año, se han recibido más de trescientas consultas (teniendo en cuenta únicamente la primera consulta recibida) a las que había que añadir las recibidas por teléfono y/o redes sociales que no han sido comunicadas a la asesoría.

Para dar respuesta a estas y otras cuestiones adoptando los mecanismos de coordinación que le permitan un control de la actividad de modo centralizado a la vez que se establezcan unos criterios básicos de actuación unificados, la Asesoría Jurídica de la Federación se ha configurado no sólo como un medio de defensa de los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, sino como una Asesoría Jurídica interna que debe supervisar todos los aspectos legales en el funcionamiento del día a día de la Federación (contratación, protección de datos, comunicación, etc.).

Queda pendiente la integración de los Servicios Jurídicos de la Asesoría de Madrid en los Servicios Jurídicos del territorio.

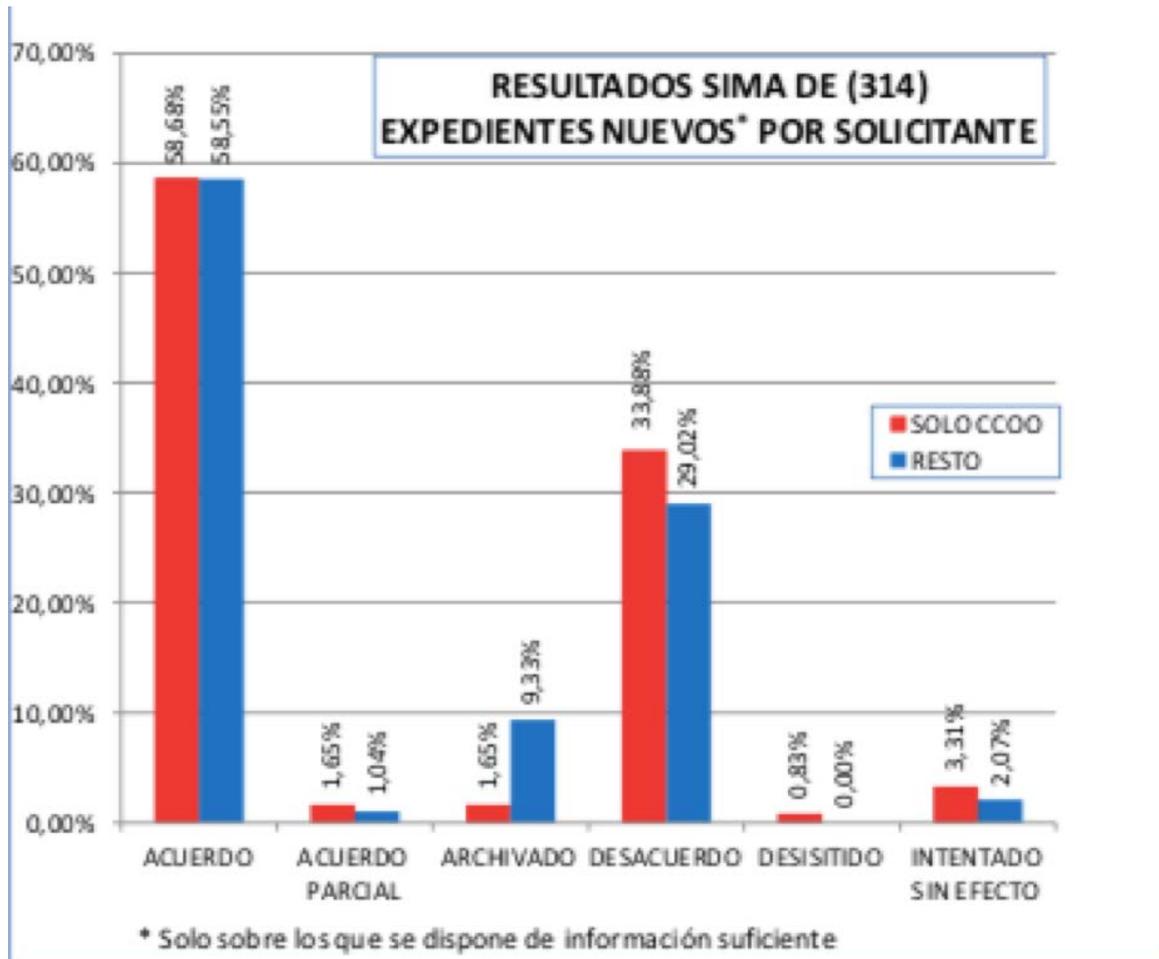
Los datos que se reproducen corresponden única y exclusivamente a la actividad de la Asesoría Jurídica Federal Estatal, no incluyendo ningún dato de las Asesorías de Madrid y Andalucía.

7.2.- Informe de Actividad

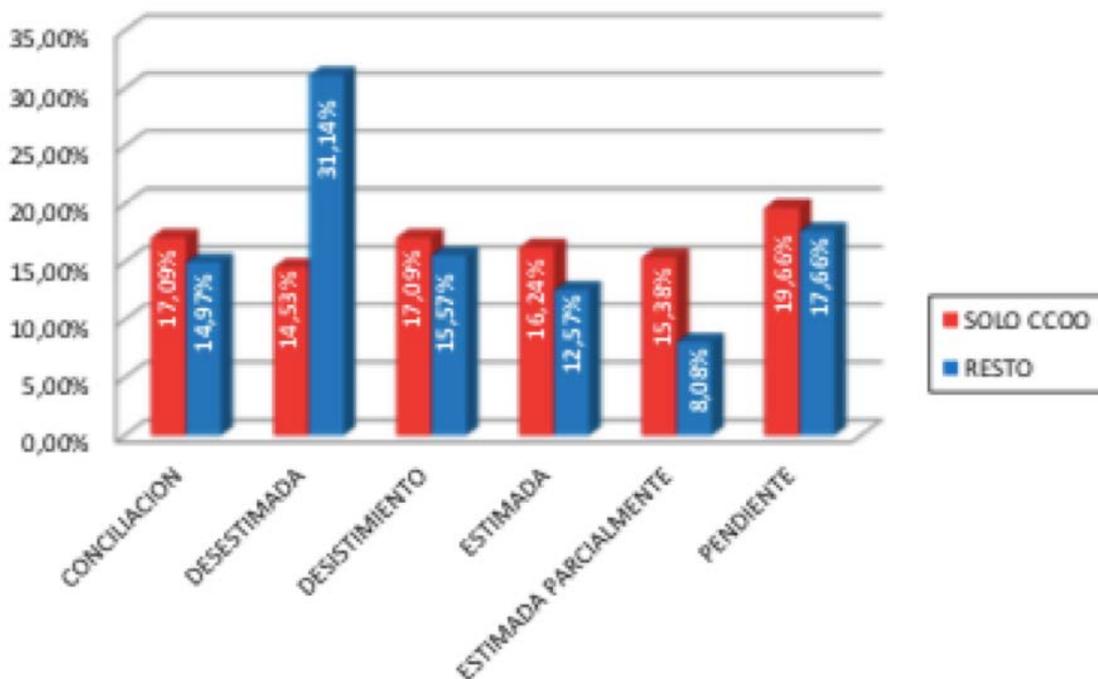


DISTRIBUCIÓN DE EXPEDIENTES NUEVOS POR ASUNTO		
ASUNTO	NÚMERO	PORCENTAJE
SALARIO	130	12,90%
PERMISOS Y LICENCIAS	100	9,92%
JORNADA	75	7,44%
INCENTIVOS	70	6,94%
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO	64	6,35%
DERECHOS Y LIBERTAD SINDICALES	58	5,75%
HUELGA	58	5,75%
MEJORAS Y BENEFICIOS SOCIALES	55	5,46%
DERECHOS DE INFORMACIÓN	48	4,76%
IGUALDAD	46	4,56%
VACACIONES	45	4,46%
REGULACIÓN DE EMPLEO	30	2,98%
TELETRABAJO	29	2,88%
FORMACIÓN	28	2,78%
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN	27	2,68%
CONVENIO COLECTIVO	26	2,58%
CONTRATACIÓN	23	2,28%
DERECHOS	19	1,88%
INCAPACIDAD TEMPORAL	16	1,59%
OTROS	12	1,19%
COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN	9	0,89%
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	8	0,79%
EXTINCIÓN DE CONTRATOS	7	0,69%
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	5	0,50%
PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	5	0,50%
NUEVAS TECNOLOGÍAS	4	0,40%
PENSIONES	4	0,40%
PREVENCIÓN	4	0,40%
CESIÓN Y SUBROGACIÓN	2	0,20%
MOVILIDAD GEOGRÁFICA	1	0,10%
TOTAL	1008	100,00%





AUDIENCIA NACIONAL. Resultados de expedientes nuevos por demandante.



ANEXOS

1.- Datos afiliación y elecciones

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/3congreso/eess-y-afiliacion.pdf>

2.- Principales hitos en el marco del diálogo social sectorial europeo

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/3congreso/CUADRO-1-Acus-DS-Internacional.pdf>

3.- Anexos formación

https://www.ccoo-servicios.es/archivos/3congreso/Balance-FORM_2017_2020_Resumen-ejecutivo_DEF.pdf

Cursos solicitados por año de formación privada

<https://www.ccoo-servicios.es/imagenes/3congreso/Cursos-mas-solicitados-formacion-privada.png>

Participantes por CCAA, sexo y situación laboral en la formación subvencionada

<https://www.ccoo-servicios.es/imagenes/3congreso/participantes-CCAA-sexo-situacion-laboral-subvencionada.png>

<https://www.ccoo-servicios.es/imagenes/3congreso/participantes-modalidad-y-accion-formativa-2020.png>

Participantes que han finalizado por modalidad y CCAA de origen en la formación sindical

<https://www.ccoo-servicios.es/imagenes/3congreso/finalizan-por-modalidad-y-CCAA-2020-sindical.png>

<https://www.ccoo-servicios.es/imagenes/3congreso/finalizan-por-modalidad-y-CCAA-de-origen-2017-2019.png>

4.- Anexos comunicación:

Estadísticas web

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/3congreso/web-federal-estadistica.pdf>

Redes Sociales

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/3congreso/informe-rrss.pdf>

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/3congreso/linkedin-3-congreso.pdf>

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/3congreso/3-congreso-resumen-youtube.pdf>

Consultas

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/3congreso/informe-consultas-2016---2020.pdf>

Impactos en prensa

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/3congreso/Impactos-prensa-2017-2020pdf.pdf>

