

Para el CES, el marco de relaciones laborales entre empresas y personas trabajadoras (diálogo social bipartito, en terminología europea) es esencial para forjar un modelo laboral productivo y beneficioso para el conjunto de la sociedad. Observa el CES que los interlocutores económicos y sociales están de acuerdo en que resulta esencial que todos los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo (con la aparición de formas de trabajo atípicas derivadas de la digitalización de la economía) sean abordados en el marco de un diálogo social bipartito y en que se debe considerar la representatividad de los interlocutores económicos y sociales para incorporar como nuevos contenidos de este diálogo a las nuevas formas de empresas y a las personas trabajadoras.

Además, el CES considera fundamental garantizar que esté claramente definido quien emplea y que no pueda desvanecerse detrás de intermediarios u otras fórmulas atípicas. Los interlocutores sociales y económicos más representativos deben adaptarse a los nuevos desafíos laborales derivados de la digitalización, con retos que no se corresponden a lo habido hasta el momento. El Consejo considera que en el actual contexto de cambios derivados de la digitalización la negociación colectiva debe ser más importante que nunca, siendo el elemento central en la regulación de las condiciones de trabajo.

Este Consejo sigue considerando al convenio colectivo de sector como el elemento generador de reglas colectivas que garantizan, tanto la igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras, como la transparencia entre empresas, máxime cuando en nuestra Comunidad son mayoritarias las microempresas, por lo que seguimos animando a los agentes negociadores a que prosigan en su desempeño tendente a que todas las empresas y todas las personas trabajadoras de nuestra Comunidad se encuentren cubiertas por un convenio colectivo de referencia, tal y como recoge el Acuerdo entre CECALE, CCOO y UGT para el Impulso de la Negociación Colectiva en Castilla y León, de 30 de marzo de 2015 y 10 de febrero de 2016.

A nivel nacional, se han alcanzado avances tangibles en materia salarial al haber completado conjuntamente los interlocutores sociales el análisis de los factores que el Estatuto de los Trabajadores fija de cara a la determinación del Salario Mínimo Interprofesional para 2018, que se fijó finalmente en un incremento del 4%, resultando 736 euros al mes en 14 pagas y el compromiso de una hoja de ruta que lo sitúe en 850 euros en 14 pagas en 2020 (pero condicionado a que la economía registre cada año un crecimiento del PIB

real superior al 2,5%, y se verifique un incremento de la afiliación media a la Seguridad Social superior a las 450.000 personas). Recordemos desde el Consejo que en 2017 la variación salarial pactada en España, según datos provisionales, fue en total del 1,48% (1,02% en 2016 con datos ya definitivos). En Castilla y León, la variación salarial fue del 1,42%, inferior a la del conjunto nacional (como viene sucediendo desde 2014) y superior a la de 2016 (que, con arreglo a datos definitivos fue del 0,91%). Tanto en España como en Castilla y León y a diferencia de 2016 la tasa de variación salarial se sitúa por encima de la tasa interanual del IPC, que fue del 1,11% (en 2016 esta tasa fue del 1,57%).

Si bien estos datos nos demuestran una mejora en los salarios en el último ejercicio debe señalarse que, a juicio del Consejo, en global y dada la contención salarial que se ha venido produciendo en los últimos años, unido al incremento interanual del IPC que ha comenzado en 2016, resulta necesario un mayor incremento salarial que además a nuestro parecer tendrá efectos sobre la demanda interna en un contexto de inicio de recuperación económica. Por ello desde el CES consideramos que, siempre desde el necesario respeto a la autonomía de las partes y sin obviar el necesario incremento de la productividad, pueda contemplarse un incremento salarial que permita gradualmente en los próximos años equiparar los salarios medios de nuestra Comunidad con los del Estado (ya que actualmente se sitúan un 10% por debajo del promedio nacional), lo que tendrá efecto tractor en la recuperación económica y en la reversión de las desigualdades sociales.

Asimismo, y también dentro del respeto a la autonomía negocial de agentes económicos y sociales, desde esta Institución llamamos a intensificar los esfuerzos negociadores en orden a la elaboración de nuevos Acuerdos Interprofesionales de ámbito autonómico y estatal que establezcan directrices negociadoras para los próximos años, con especial incidencia en los salarios.

Desde el CES consideramos que el III Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y de determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León (III ASACL), firmado el 29 de septiembre de 2015 por CC.OO., UGT y CECAL, supone un instrumento de gran valor al objeto de evitar, en la medida de lo posible, la judicialización de los conflictos, a través de instrumentos de solución autónoma de las discrepancias laborales, que favorezcan el recurso a vías de diálogo y negociación para su solución entre los propios afectados, por lo que en el CES ponemos en valor el Acuerdo y la puesta en marcha de la solución de conflictos individuales en el seno del Servicio de Relaciones

Laborales de Castilla y León (SERLA). Asimismo, esta Institución anima a que dicha solución se implante según lo previsto por los agentes económicos y sociales progresivamente en el resto de las provincias. En este sentido instamos a las partes negociadoras del ASACL, a la necesidad de renovación de este y llegado el momento analizar la conveniencia de incluir los conflictos individuales que versen sobre reclamación de cantidad, como marca el III ASACL en su disposición adicional quinta.

Para este Consejo una de las principales herramientas para contribuir a cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres es la negociación colectiva por lo que, siempre dentro del respeto a la autonomía en la negociación, desde este Consejo animamos a las partes en la negociación colectiva a que adopten medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Desde el CES seguimos reiterando que los Planes de Igualdad son obligatorios en las empresas de más de 250 personas trabajadoras, por lo que seguimos llamando a la puesta en marcha de tales Planes en las empresas que están obligadas y que aún no lo hayan hecho, además de en las Administraciones Públicas. Desde este Consejo llamamos a que, tanto los propios Planes, como las cláusulas de igualdad contengan objetivos y medidas específicas para que sean instrumentos eficaces. Por otra parte, el CES considera que, para un mayor conocimiento de la ciudadanía en general, sería conveniente establecer, en coordinación con la administración estatal, los mecanismos necesarios para que los planes de igualdad de las empresas, que se negocien y acuerden en Castilla y León, formen parte del registro correspondiente.

Para el CES es necesario también trabajar en las tablas salariales, sus categorías y los complementos salariales, en los que consideramos que podrían generarse más desigualdades de salario entre hombres y mujeres que en el salario base. Por ello, el CES considera que la negociación colectiva debe ser especialmente sensible en materia de complementos salariales con objeto de que sean accesibles en el mayor grado posible para cualquier persona, con independencia de su sexo.

La nueva *Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público* introduce normas sociales que condicional la relación contractual en dicho Sector y ha supuesto la aplicación de un nuevo marco legal con referencias expresas a la aplicación de los convenios colectivos sectoriales. La regulación laboral vigente establece la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa, por lo que el Consejo considera muy importantes los cambios en la Ley

de Contratos (fundamentalmente en sus artículos 122, 130, 149, 202). El CES valora positivamente la expresa mención a los convenios sectoriales para aquellas empresas que pretendan licitar, y por tanto a su obligatorio respeto, con independencia de la posible existencia de un convenio de empresa. El CES confía que esto pueda suponer nuevos cambios sustanciales en la regulación laboral, que consideramos deberían impulsarse entre el gobierno y los agentes económicos y sociales en las distintas mesas abiertas de diálogo social.

A juicio del CES, la inclusión de cláusulas en los contratos del sector público en los que se haga referencia a la necesaria aplicación del Convenio Colectivo sectorial que corresponda en determinados aspectos protege a las personas trabajadoras más vulnerables, las personas trabajadoras de las empresas adjudicatarias que se subcontratan mediante la gestión indirecta, y ayudarán a proteger sus derechos, así como evitar reducir la calidad de los servicios que se prestan.

El Consejo cree que, también a nivel autonómico, resulta más adecuado tener en cuenta en la contratación pública dentro de los límites establecidos en la Ley a aquellos licitadores que estuvieran asumiendo mayores garantías salariales y derechos, a través del convenio sectorial. El Consejo cree que es un momento importante para avanzar, en las cláusulas sociales de la contratación pública, en la introducción de medidas de igualdad y conciliación.