



accionesindical CONFEDERAL

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

Aumentar los salarios para combatir la desigualdad y la pobreza laboral	02
8 de marzo contra la brecha salarial	04
No somos delincuentes, somos sindicalistas	07
Las lagunas del sistema de protección social	10
¿Está cambiando el modelo de crecimiento?	12
Diálogo Social Tripartito: Mesa de Industria	15
Informe de Crecimiento 2015	17
Empleo en España en 2014	19
Plan de Acción 2015 en Euskadi	22
Necesidad de una agenda europea contra la xenofobia y el racismo	24
OIT: Una estrategia de inversión orientada al empleo para Europa	26
Salarios y negociación colectiva en el sur de Europa	28
Balance de actividad en el SIMA	30
Reforma laboral y estructura de la negociación colectiva	32
Revisión de la reforma laboral por el Tribunal Supremo	35
Convenios de empresas y externalización de servicios	38
En la industria está la clave	40
Estadística negociación colectiva	42

www.ccoo.es



accionesindical@ccoo.es



Imagen cedida por la Secretaría confederal de la Mujer e Igualdad

En el **Día Internacional de la Mujer**, CCOO llama a participar en las movilizaciones y actividades que se realizan en todo el país para reivindicar la igualdad de derechos de las mujeres en el trabajo y en la sociedad, para conmemorar los avances en la consecución de estos objetivos y para denunciar la discriminación por razón de género y la violencia que se ejerce contra las mujeres. Movilizaciones que también son una expresión de rechazo de las políticas de austeridad que han golpeado a la mayoría de la población, provocando un aumento de la desigualdad social y profundizando la brecha de género.

Aumentar los salarios para combatir la desigualdad y la pobreza laboral

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

Tener un empleo ya no inmuniza contra la pobreza

Las reformas laborales puestas en marcha entre 2010 y 2014 han tenido un grave impacto en la negociación colectiva, provocando un fuerte trasvase de rentas del trabajo al capital; y un importante empeoramiento de las condiciones de vida y de trabajo.

Son reformas diseñadas para debilitar uno de los principios básicos de la regulación laboral como es el equilibrio en la relación entre empresas y trabajadores/as. La Reforma aprobada por el Gobierno en 2012, ha transformado el marco jurídico situando a la libertad de empresa por encima del derecho del trabajo y el derecho de libertad sindical bajo la falsa idea de salvaguardar la competitividad y viabili-

dad empresarial como instrumento para favorecer el empleo.

Se ha incrementado la descentralización y la desarticulación de la negociación colectiva, a través del impulso de los convenios de empresa con disponibilidad sobre las condiciones mínimas del convenio sectorial; el estímulo de los descuelgues del convenio sectorial a través de la nueva figura de la inaplicación, mucho más flexible y amplia que en la regulación precedente a la reforma de 2012; se ha facilitado la desaparición de convenios colectivos al reducir el periodo legal de ultraactividad, y la individualización de las condiciones de trabajo al flexibilizar de forma importante las opciones de modificación de las mismas por necesidades y criterios empresariales.

En el sector público se han recortado salarios, empleos y condiciones de trabajo, debilitando la realidad de los servicios públicos; y se ha reducido a la mínima expresión el derecho a la negociación colectiva.

Así, desde la entrada en vigor del RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se ha triplicado el número de convenios de empresa que se crean cada año, la mayoría de



ellos en pymes y microempresas; se han producido más de 5.000 descuelgues de convenios colectivos; han decaído –por decisión empresarial o por finalización efectiva del periodo de ultraactividad– importantes convenios sectoriales (la mayoría de ellos en el País Vasco) y algunos convenios de empresa, que han supuesto una importante litigiosidad judicial; demandas judiciales que también han sido muy numerosas en materia de despidos objetivos y colectivos, habiendo sido los tribunales los que han terminado anulando bastantes decisiones empresariales por irregularidades en el procedimiento (falta de causa, mala fe negocial...).

La crisis económica que sufrimos desde hace siete años nos ha devuelto una realidad que creíamos superada en democracia: la de la pobreza laboral de trabajadoras y trabajadores en activo, afectados por la fuerte precarización de un mercado de trabajo que solo ofrece contratos de muy corta duración y a tiempo parcial, en permanente rotación, con salarios muy bajos que impiden el sostenimiento mínimo de las necesidades personales y familiares. Crece la desigualdad y aumenta la pobreza en sus formas más extremas. Tener un empleo ya no inmuniza contra la pobreza. En suma, esta crisis económica actúa como un potente disolvente democrático.

Tras este negro periodo de crisis y recesión, ahora se vislumbra una ligera recuperación de la economía, recuperación macroeconómica que aún no es percibida por la gran mayoría social; una recuperación que dista mucho de contar con bases sólidas que permitan augurar un próximo final de la crisis y la eliminación de las incertidumbres a corto y medio plazo, con gran dependencia de la situación económica y política externa.

Dejamos atrás la recesión (¿temporalmente?) no por efecto de los ajustes y las mal llamadas reformas estructurales, sino

El crecimiento de los salarios en los convenios debe servir para combatir la desigualdad y la pobreza laboral

a pesar de ellos, pero no salimos de la crisis. De la crisis habremos salido cuando recuperemos los estándares de calidad de vida y los derechos perdidos en estos siete años. Hemos de hacerlo con una apuesta por un modelo productivo más eficiente; una renovada apuesta por la industria, la innovación, la ciencia, la calidad del empleo. Con una política fiscal que huya del electoralismo de corto vuelo, que garantice ingresos suficientes para enfrentar el triple desafío de sanear las cuentas públicas, impulsar el crecimiento y sostener el modelo social.

Para que la recuperación económica se consolide, los salarios reales deben aumentar para reforzar el consumo y, en consecuencia, la demanda interna que es la palanca fundamental para el crecimiento económico.

Una mejora del poder adquisitivo de los salarios debe fijar como umbral mínimo la inflación y abrirse a la situación concreta de las empresas y los sectores, utilizando como referencia los incrementos de productividad.

El aumento real de los salarios es, además de necesario, posible y justo, porque la devaluación salarial que hemos sufrido en los últimos años está detrás del insostenible aumento de la desigualdad y la pobreza, que tiene que ser combatida con incrementos en los salarios de los trabajadores y trabajadoras que menos cobran ■

8 de marzo a favor de la igualdad y contra la brecha salarial entre hombres y mujeres

Ana María Herranz Sainz-Ezquerro
Secretaria confederal de la Mujer e Igualdad

Con apenas dos semanas de diferencia se celebran dos fechas claves para la visibilidad de las discriminaciones que sufren las mujeres en el mercado de trabajo y en sus condiciones de vida, el 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial entre hombres y mujeres, y el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. Y es que, entre ambas fechas existe una clara relación de complementariedad, no pudiéndose entender una sin la otra.

La brecha salarial entre mujeres y hombres es la consecuencia de la desigual inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo. Factores como la feminización de la contratación a tiempo parcial (el 75% de este tipo de contratos afectan a mujeres), la mayor temporalidad y la segregación horizontal y vertical explican el 50% de la brecha salarial.

Estrategias individuales que las mujeres han ido asumiendo, como una mayor formación: en todos los países de la Unión Europea el número de mujeres graduadas en educación superior es superior al número de hombres graduados (en España, concretamente, el nº de mujeres graduadas en 2011 era de un 34,7% superior al nº de hombres graduados)¹; o el control de su maternidad, no han conseguido que las mujeres accedan en condiciones de plena igualdad de oportunidades al mercado de trabajo.



1 Mujeres y hombres en España. Educación (actualizado 17/3/2014)

Frente a la desigualdad y la discriminación son imprescindibles las estrategias colectivas, las políticas públicas y la corresponsabilidad de los agentes sociales.

CCOO ha venido reclamando a los poderes públicos un Plan de Empleo, consensuado con los agentes sociales, específico para las mujeres con la finalidad de eliminar las desigualdades estructurales del mercado de trabajo. Itinerarios personalizados de inserción en el mercado laboral, programas de formación/empleo para las mujeres que han permanecido más alejadas del mercado laboral o incidir en una mejora en la calidad de la contratación de las mujeres como, por ejemplo, la racionalización del uso de la contratación a tiempo parcial por parte de las empresas junto con una mejor regulación de este tipo de contratación, pueden ser medidas que reduzcan las desigualdades estructurales del mercado de trabajo.

Junto a estas medidas de políticas activas de empleo, el papel de la negociación colectiva es clave para eliminar la brecha salarial que se sitúa en España, en estos momentos, en un 31%², lo que implica que una mujer debería trabajar 113 días más al año para equiparar su salario al de un hombre.

La negociación de medidas y Planes de Igualdad en convenios y acuerdos colectivos, sectoriales y en el ámbito de la empresa, es la mejor herramienta para eliminar el 50% restante de la brecha salarial que se produce una vez que la mujer ha accedido al puesto de trabajo.

Es fundamental la inclusión de medidas de acción positiva en el marco de la negociación colectiva, que establezcan carreras profesionales que permitan a las mujeres el acceso a puestos donde están subrepresentadas, rompiendo la segregación vertical y horizontal en las empresas, y la revisión de los sistemas retributivos

CCOO exige políticas eficaces para combatir la precariedad, las brechas de género y la violencia contra las mujeres

en aras a conseguir mayor transparencia en los mismos y las correspondientes equiparaciones salariales.

Complementos salariales que las empresas otorgan de manera discrecional fuera de la negociación colectiva o bien aquellos que están referenciados a determinados puestos de trabajo a los que las mujeres no acceden de manera generalizada, deben ser objeto de revisión en el ámbito de la negociación colectiva para eliminar la brecha salarial que generan.

Estas actuaciones son las que CCOO exige en las mesas de negociación, lo que debe traducirse en una mayor incidencia sobre la organización del trabajo y en la manera en que las empresas retribuyen la fuerza del trabajo para que ésta se produzca en términos igualitarios.

Romper con la resistencia de las empresas en este sentido es clave, y para ello todas las personas de CCOO que intervienen en las unidades de negociación deben saber de la potencialidad de mejora que las medidas de acción positiva y los planes de igualdad conllevan.

Y no es un asunto menor la importancia de la eliminación de la brecha salarial en relación con la incidencia que tiene en los sistemas de protección social a corto y largo plazo. La menor cotización producida por una menor renta salarial hace que las prestaciones para contingencias como el

desempleo sean menores y que apenas 1 de cada 5 mujeres desempleadas (el 21%) cobren una prestación contributiva por desempleo, recibiendo de media 725 euros (el 11% menos que los desempleados, 77 euros mensuales). Así mismo, se produce una brecha de género en las pensiones, que en España se sitúa en el 39% como consecuencia de esta menor cotización para esta contingencia derivada de carreras de cotización menores en tiempo y en aportaciones.

Por último, una referencia al 8 de marzo, cuando como cada año CCOO denuncia no sólo las discriminaciones que se producen en el mercado de trabajo, sino que también reivindicamos una mejora de las políticas públicas que incidan en la mejora de la calidad de vida de las mujeres. Exigencia de recursos para el desarrollo integral de la ley de dependencia o el restablecimiento del presupuesto destinado a la educación de 0 a 3 años, son medidas que corresponde tomar a los poderes pú-

blicos con la finalidad de que las tareas de cuidado y atención de las personas dependientes no recaigan exclusivamente sobre las familias y, dentro de estas, sobre las mujeres, con la finalidad de que las mujeres puedan incorporarse en términos de igualdad al espacio público y al mundo del trabajo, logrando mayores cuotas de participación y representación en todos los ordenes.

El 8 de marzo, también reivindicaremos el cese de los recortes en materia de prevención y tratamiento de la violencia machista y exigiremos un mayor compromiso de las administraciones en relación a las medidas sociolaborales para las mujeres víctimas de violencia de género.

En definitiva, desde CCOO exigimos políticas de crecimiento sostenible con dimensión de género, la puesta en marcha de políticas eficaces para combatir la precariedad, las brechas de género y la violencia contra las mujeres ■



No somos delincuentes, somos sindicalistas

Empar Pablo Martínez

Secretaria confederal de Movimientos y redes sociales de CCOO

Hace poco, en un artículo para el blog de la Fundación Primero de Mayo de CCOO en Público.es, "Amordazar el movimiento sindical", analizando la Ley de seguridad Ciudadana y su repercusión sobre el ejercicio de la libertad sindical, hacía referencia a la conexión entre las reformas laborales, las políticas de recortes y las reformas legislativas en materia de derechos y acceso a la justicia emprendidas por este Gobierno.

"Precarizando condiciones de trabajo y de vida a los trabajadores y trabajadoras, suprimiendo derechos de ciudadanía, reprimiendo el ejercicio de las libertades democráticas y pudriendo con su acción política el entramado y los valores constitucionales, este Gobierno y sus alianzas, presentan una batalla ideológica y de modelo social que estamos librando hoy, de nuevo".

Las reformas y las políticas de recortes están provocando la contestación de tra-

bajadores y trabajadoras en los centros de trabajo y de la sociedad en la calle. Ante la indignación y la protesta, el Gobierno cercena el ejercicio de derechos democráticos y libertades civiles, y hace más pequeño el Estado Social. Trata de poner freno a la movilización de la ciudadanía, empezando por amordazar a los trabajadores y trabajadoras, criminalizando el ejercicio de huelga y las libertades sindicales, y siguiendo con la expresión de la movilización en la calle, limitando legalmente las libertades ciudadanas.

Otras piezas fundamentales del puzzle son el desprestigio y el control de la agenda mediática. Se demoniza a las organizaciones sindicales y los movimientos sociales, se desacredita a la función pública, la educación, la sanidad,... a través de los potentes medios de comunicación, para ir demoliendo los elementos que configuran el Estado del Bienestar en nuestro país, al tiempo que se silencian

**JORNADA DE ACCIÓN MUNDIAL
EN DEFENSA DE LAS
LIBERTADES Y DEL
DERECHO DE HUELGA**

**18
FEBRERO
MANIFESTACIONES**

#HuelgaNoEsDelito

las protestas sindicales y ciudadanas o se manipula la información sobre ellas.

A principios de 2014 conocimos la pena que la Fiscalía solicitaba a los 8 compañeros de AIRBUS, 8 años y medio de prisión a cada uno, además de las multas administrativas, por participar en los piquetes informativos durante la huelga general del 29 de septiembre de 2010, y verse involucrados en un altercado con la policía a las puertas de la factoría situada en Getafe. Analizado detenidamente el caso, entendimos que nos encontrábamos ante la vulneración de derechos fundamentales, como son la libertad sindical y el ejercicio de huelga, por lo que rechazamos esta decisión y denunciarnos que estábamos ante una acusación sin precedentes en democracia e iniciamos movilizaciones el 14 de marzo de 2014. Gracias al trabajo exhaustivo y coordinado de nuestros servicios jurídicos, se puso de manifiesto que éste no era un caso aislado, se habían detectado 49 casos que afectaban entonces a unas 200 personas en toda España con acusaciones similares, es decir que en todos ellos se daban factores que determinaban la criminalización de esta actividad sindical a través del artículo 315.3 del Código Penal, por lo que elaboramos un primer Informe. Hoy son más de 90 casos

y casi 300 las personas encausadas. Como hemos repetido en numerosas ocasiones desde entonces "llevábamos casi 40 años ejerciendo la libertad sindical, pero hasta ahora, no se había dado esta ofensiva contra el derecho de huelga".

CCOO inició una campaña con un objetivo principal: suprimir el citado artículo del Código Penal, que tiene su origen en el ordenamiento penal franquista y cuya finalidad era reprimir las huelgas. Además de denunciar la criminalización del ejercicio de derechos fundamentales como es la libertad sindical y proteger, a la vez que solidarizarnos, con nuestros compañeros y compañeras que están viviendo una enorme injusticia. Estos objetivos incluirían la retirada de la reforma del Código Penal y la Ley de Seguridad Ciudadana.

Esta campaña engloba un importante despliegue de iniciativas para la consecución de sus objetivos, desde la información y sensibilización, la movilización, las alianzas con organizaciones sociales y políticas, en el ámbito europeo e internacional, coordinación jurídica y seguimiento de los casos, actuaciones ante todas las instancias posibles, mociones



Foto Julián Rebollo

en ayuntamientos, presión y denuncia pública y difusión en redes sociales...

El pasado 18 de febrero, en el marco de la jornada de acción mundial en defensa del derecho de huelga convocada por la Confederación Sindical Internacional, e impulsada por CCOO, se organizaron múltiples actos y movilizaciones en todo el Estado continuando con los objetivos de la campaña "Huelga no es delito". Me gustaría acabar estas líneas con las palabras que escuché a Toxo en Alcalá de Henares, en el acto solidario con Juanjo y Pedro, y que serían extensivas a todas y cada una de las 300 personas encausadas: "Sois un ejemplo. Vale la pena ser sindicalista porque los derechos no se heredan. Si dejamos de ejercerlos y defenderlos, podemos perderlos. Como sabemos, cuesta mucho conquistarlos y es relativamente sencillo perderlos si se abandona su defensa. Porque sin derecho de huelga no hay equilibrio posible ni en las relaciones de trabajo, ni en las relaciones sociales, sin derecho de manifestación no hay equilibrio social que valga."

No somos delincuentes, somos el pueblo; no somos criminales, somos sindicalistas

Recientemente, nuestro secretario general, ha participado –por designación del Grupo de Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT– en la reunión tripartita sobre el Convenio nº 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, en relación con el derecho de huelga y las modalidades y prácticas de la acción de huelga a nivel nacional, que se ha celebrado en Ginebra durante los días 23 a 25 de febrero, para denunciar la ofensiva del Grupo de Empleadores y de algunos Gobiernos en particular, contra estos derechos ■



Foto Julián Rebollo

Las lagunas del actual sistema de protección social

Alfonso de Lara Guarch y Enrique Martín-Serrano

Secretaría confederal de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO

Solo hace falta asomarse a la calle para comprobar que nuestro sistema de protección social tradicional se ha visto desbordado por la crisis y las continuadas políticas de recortes.

La tasa de desempleo se mantiene en el entorno del 24%, el doble si hablamos de jóvenes, y son cinco millones y medio las personas que, queriendo trabajar, no lo consiguen. Mientras, la cobertura de la prestación por desempleo cae en picado.

No es sólo que la tasa de cobertura de quienes perdieron el trabajo haya caído en 20 puntos porcentuales en lo que llevamos de crisis (desde el 78% hasta el actual 58%, es decir, ahora sólo algo más de dos millones y medio de personas cuentan con alguna prestación), y que quienes nunca han tenido empleo no tengan

derecho reconocido a la protección; es también que las prestaciones son de peor "calidad". Desde 2010 tienen un mayor peso los subsidios de desempleo reconocidos (de cuantía fija y más baja) que las prestaciones contributivas (que cotizan a la seguridad social y cuya cuantía está relacionada con el salario perdido); hecho que ayuda a explicar que la cuantía media de las prestaciones tienda a reducirse.

Además de la protección por desempleo, existen otras prestaciones en el marco de la asistencia social desarrollada por las Comunidades Autónomas, en algunas ocasiones más pensadas desde la óptica de la exclusión social (aunque no exclusivamente), que atienden a 260.000 personas como titulares, y se benefician de ellas otras 400.000 personas más que dependen de los primeros.

Hasta ahora, mal que bien, este esquema tradicional de protección social ha venido funcionando razonablemente para atender a las personas que carecían de empleo. Pero es evidente que ya no es así.

La Encuesta de Población Activa recoge un incremento paulatino y continuado del número de hogares en los que ninguno



Hoy el riesgo de pobreza es un fenómeno asociado al desempleo y al subempleo

de sus miembros percibe ningún tipo de renta (salario, pensión, prestación de desempleo, o subsidios). En la última década se ha duplicado su número y hoy son más de 731.000, en los que viven cerca de 1,5 millones de personas.

Respecto de quienes sí tienen ingresos, destaca el crecimiento en los últimos años del fenómeno del "lumpen-preariado" o "trabajadores pobres". La devaluación creciente de la calidad del empleo (menor estabilidad, menor jornada, menor salario,...) ha acentuado el aumento de quienes tienen empleo pero con sueldos por debajo del umbral de la pobreza. Entran y salen del mercado de trabajo y ni el salario ni la protección por desempleo (que no fue diseñada para esta realidad) les garantiza una renta suficiente. Así (sobre)viven algo más de 1 de cada 10 trabajadores, casi 1 de cada 5 empleados a tiempo parcial.

En estas mismas líneas apunta la Encuesta de Condiciones de Vida, que denuncia que el 6,2% de la población se encuentra en una situación de carencia material severa. Esto es, que se carece al menos de cuatro de los nueve bienes o servicios considerados básicos (vivienda, calefacción, correcta alimentación, vacaciones, coche, lavadora, televisión, teléfono y capacidad para hacer frente a imprevistos).

No es menor el dato de que una parte significativa de quienes se encuentran en esta situación, lo están a pesar de percibir rentas (salarios, pensiones, prestaciones de desempleo,...).

Todo lo anterior muestra una creciente desigualdad en la distribución de la riqueza. Si agrupamos a toda la población por nivel de renta en 5 grupos (quintiles), comprobamos cómo al principio de la crisis España ya tenía una distribución de la renta bastante más desigual que la media de la Unión Europea (menos clase media y mayor concentración en los grupos más ricos y más pobres). Pero al adentrados en la crisis, sólo han crecido los quintiles de mayor y menor ingresos (tenemos más gente muy rica, y más gente muy pobre), mientras que la media de la UE mantiene exactamente la misma estructura que antes. Ello muestra que nuestro mercado de trabajo no funciona bien, y que las transferencias sociales a través del sistema de protección social tradicional tampoco.

No es de extrañar que el riesgo de pobreza haya crecido. Pero más importante que su crecimiento nominal es cómo lo ha hecho: se ha reducido casi a la mitad en los mayores de 65 años (efecto positivo del sistema de pensiones) y aumentado en la población en edad de trabajar (incapacidad de la protección por desempleo tradicional). Especialmente significativo resulta el hecho de que el riesgo de pobreza se concentre excepcionalmente en los hogares con hijos menores a cargo (pobreza infantil).

Es evidente que necesitamos reforzar el sistema de protección social tradicional. La prioridad debe ser cubrir desde una visión unitaria y universal las lagunas que presentan los distintos instrumentos existentes (desempleo y prestaciones de CCAA), priorizando los colectivos en mayor riesgo: desempleados sin prestaciones, familias con hijos menores a cargo, hogares sin ingresos o con carencias materiales severas,... sabiendo que no se trata sólo de gastar más, sino de gastar mejor para ayudar a conseguir una sociedad más justa ■

Evolución de los principales indicadores de pobreza	2009	2010	2011	2012	2013
Indicador AROPE	24,7	26,1	26,7	27,2	27,3
Riesgo Pobreza	20,4	20,7	20,6	20,8	20,4
Carencia material severa	4,5	4,9	4,5	5,8	6,2
Baja Intensidad en el empleo	7,6	10,8	13,4	14,3	15,7

Fuente: elaboración propia a partir de datos oficiales (INE y Eurostat)

¿Está cambiando el modelo de crecimiento?

Carlos Martín Urriza

Responsable del Gabinete Económico confederal de CCOO

Sólo un 28% del incremento del empleo de 2014 se localiza en actividades de alto valor añadido

El final de la burbuja inmobiliaria ha alterado el perfil sectorial del empleo. Si en 2007 trabajaban en la construcción 3.100.000 personas, el 13% de la población ocupada, hoy sólo lo hace el 6%, poco más de un millón de personas. Esta profunda transformación, que ha reducido a un tercio los efectivos laborales del sector, da idea de la provisionalidad del modelo de crecimiento fomentado durante la etapa de bonanza. Ahora la economía crea nuevamente empleo aunque la construcción no está presente con la fuerza con la que solía estar en otras salidas de crisis. Tras seis años destruyendo puestos de trabajo, la construcción generó 40.000 empleos netos a lo largo de 2014. El escaso brío podría anunciar un cambio estructural que, no obstante, plantea el problema de cómo dar salida a cerca de la mitad de los desempleados que, con escasa cualificación, tienen pocas oportunidades si no se recuperan los sectores intensivos en trabajo. De momento, la única política de empleo para ellos ha sido una fuerte devaluación de los salarios, sobre todo de entrada, y la precarización de la contratación, alentada por la reforma laboral, que ha disparado el número de empleos que no permiten llevar un salario decente a casa.

Pero ¿está realmente abriendo el derrumbe de la construcción la oportunidad de un modelo de crecimiento distinto, basa-

do en actividades de más valor añadido o, simplemente, estamos en un 'período de espera' hasta que se recompongan las fuerzas que sustentan el patrón tradicional? Considérese, por ejemplo, el formidable poder de los intereses inmobiliarios que, a pesar de los miles de desahucios, ha evitado que se imponga la dación en pago, incluso, a las nuevas operaciones de compra y siempre ha conseguido desactivar las, por otro lado débiles, iniciativas políticas dirigidas a articular un mercado del alquiler amplio y profundo que regulara a la baja el precio de la vivienda, como ocurre en el resto de Europa. Posiblemente, como ya ocurrió en el pasado, trascurridos unos años, cuando todo esto se olvide, las cosas volverán a ser como antes y nuevamente se inflará otra burbuja inmobiliaria que recortará, otra vez más, los derechos laborales y el Estado de Bienestar.

Por el momento, el cambio de modelo de crecimiento no se adivina en la mejora del mercado de trabajo (ver tabla adjunta). De los 434.000 empleos en los que aumentó la ocupación en los últimos 12 meses, el 80% se localiza en el sector servicios. Pero sólo un 23% corresponde a servicios de alta tecnología o servicios intensivos en conocimiento. La industria que, como la construcción, sufrió un duro ajuste durante la recesión (pasó de producir el 18,7% de PIB en el año

MODELO DE CRECIMIENTO			
Miles de ocupados y porcentaje sobre el total de ocupados			
	4T 2013	4T 2014	Diferencia
	Miles	Miles	Miles
Total ocupados	17.135	17.569	434
Agricultura	777	729	-48
Industria	2.341	2.439	98
Extractivas	33	29	-4
Manufacturas	2.106	2.194	88
Electricidad, agua y residuos	202	216	14
Construcción	990	1.030	40
Servicios	13.027	13.371	344
Hostelería	1.313	1.400	87
Act. profesionales, científicas y técnicas	832	886	55
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	307	357	50
Act. administrativas y servicios auxiliares	886	918	32
Comercio	2.864	2.893	29
Resto de servicios	6.826	6.918	91
TIC¹	460	452	-8
TIC manufacturas	30	23	-7
TIC servicios	430	430	-1
Manufacturas	2.106	2.194	88
Manufacturas de tecnología alta	160	147	-13
Manufacturas de tecnología medio-alta	629	653	24
Manufacturas de tecnología medio-baja	467	482	15
Manufacturas de tecnología baja	850	913	63
Servicios de valor añadido			
Servicios de alta tecnología	647	669	21
Servicios de mercado intensivos en conocimiento	1.738	1.814	77

(1) Tecnologías de la información y comunicación. Su empleo está incluido también en las manufacturas y los servicios de valor añadido.

Fuente: Gabinete Económico confederal de CCOO a partir de la EPA del INE.

2000 al 16,1% en 2013), sólo aporta un 23% del aumento, concentrándose, sin embargo, en las manufacturas de bajo contenido tecnológico (63.0000 empleos de un total de 88.0000 en el conjunto del sector manufacturero). Las actividades

relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) recortaron su ocupación a lo largo de 2014 y la rama que más empleo creó fue la hostelería, con 87.000 nuevos ocupados. En conclusión, sólo un 28% del in-

crecimiento del empleo de 2014 se localiza en actividades de alto valor añadido, lo que indica que no se está operando un cambio de modelo.

Esto no ocurre por accidente y su solución tampoco es un misterio. Un cambio requiere que los poderes públicos piensen sobre el tipo de empresas y el tejido productivo que quieren para el futuro. Los motivos por lo que esto no sucede son conocidos: vivimos en un país donde se ha pasado del 'que inventen otros' a 'la mejor política industrial es la que no existe', aunque el primero de estos eslóganes sigue aún vigente. El aumento del gasto en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en el Presupuesto General del Estado para 2015, ha sido testimonial (28 millones de euros) y el nivel de gasto público y privado en esta materia se sitúa en el 1,24% del PIB, cuando en el pasado alcanzó el 1,35% y en la Unión Europea está en el 2,02%. Por otro lado, el 70% del presupuesto del Ministerio de

Un cambio de modelo requeriría una verdadera política industrial

Industria se destina al pago del déficit tarifario eléctrico, y su nueva –otra más– Agenda para el fortalecimiento de la industria es una colección de medidas atmosféricas sin estrategia de país, donde la medida más concreta es subvencionar el consumo de coches y donde faltan las que servirían para transformar el aparato productivo, como la apuesta por sectores estratégicos, las energías renovables y el reciclado, el fomento de una banca de empresas o una inversión pública menos girada sobre las infraestructuras físicas y más sobre el desarrollo de intangibles competitivos que mejoren la calidad.

Precisamente el tipo de empresas que crecen y nacen es más determinante para la estabilidad del empleo que la legislación laboral. La burbuja inmobiliaria es una buena prueba de ello: generaba empleo temporal en la construcción y ningún diseño de ley laboral hubiera evitado la destrucción de empleo que provocó. La regulación laboral no crea, por tanto, empleo, pero sí puede fomentar la aparición de malos negocios que, a su vez, generan empleos precarios. La reforma laboral se mueve en esta dirección, forzando al máximo las costuras del Estatuto de los Trabajadores, lo que alienta la aparición de negocios precarios que disputan a las empresas de futuro una financiación, hoy por hoy, escasa y cara. Asimismo, desincentiva el crecimiento de las empresas con contratos como el de emprendedores, diseñado para empresas de menos de 50 trabajadores ■



Diálogo Social Tripartito: Mesa de Industria

Daniel López Montesinos

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Muy recientemente se ha puesto en marcha, en el marco del Diálogo Social Tripartito, un órgano de concertación en forma de Mesa de Industria.

En la Mesa de Industria se tratarán los aspectos generales de la Agenda para el fortalecimiento de la Industria, la reforma energética y la agenda digital

El pasado 16 de febrero tuvo lugar una reunión de CCOO y UGT, junto con la patronal y el Ministerio de Industria, Energía y Turismo, con la que se ha puesto en marcha un espacio de concertación para el relanzamiento de la actividad industrial en España, que se ha configurado como una Mesa de Industria. Así, se pone fin a casi dos años de un proceso de reivindicación de la necesidad de acometer una auténtica Política Industrial, en el que nuestro sindicato ha jugado un papel fundamental como impulsor del mismo.

Esto se inicia en julio de 2013 con la aprobación por la Ejecutiva confederal del documento Iniciativas Sindicales para una

política industrial, en el que se actualizaban y completaban las propuestas que venía planteando CCOO en este ámbito. Este documento es remitido al Ministerio junto con la petición de abrir un marco de diálogo que permitiera avanzar en el desarrollo de estas medidas para la reindustrialización de nuestro país. La propuesta fue bien acogida por el Gobierno en principio y se llegaron a constituir varias Mesas Sectoriales, pero que posteriormente no tuvieron actividad.

En marzo de 2014 y tras producirse un relevo en la Secretaría General de Industria y de la PYME, se constituye el Consejo Estatal de la PYME, ente que por el número de participantes y método de funcionamiento, valoramos en su momento como poco eficaz. No obstante, procedimos a participar en el mismo y a proponer unos grupos de trabajo que complementarían los definidos por el Gobierno, que para los sindicatos no abordaban elementos sustanciales relacionados con este tipo de empresas (Innovación, Tics, cualificaciones para el empleo e impulso del tamaño y de la internacionalización de las empresas), propuesta que no fue aceptada. En los últimos meses se han producido las primeras reuniones de los correspondientes grupos de trabajo.



Las referidas propuestas sindicales para incluir la política industrial en el Diálogo Social Tripartito reciben un impulso al ser incorporadas en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, alcanzado el pasado 29 de julio entre el Gobierno e interlocutores sociales. Acuerdo en el que se dedica el Eje nº. 6 a las actuaciones sobre el modelo productivo.

El referido Acuerdo de propuestas coincide en el tiempo con la aprobación por el Gobierno de la Agenda para el fortalecimiento del sector industrial en España, que pasa a constituirse como uno de los elementos centrales de aquel. La Agenda recoge diferentes propuestas de reindustrialización presentadas por CCOO en los últimos años, para avanzar en el necesario cambio de modelo productivo y en la competitividad y el empleo, aunque hemos hecho constar su falta de concreción en muchos de los apartados y el no recoger compromiso alguno de financiación por parte del Gobierno.

Proceso que continuó con la reunión del 4 de diciembre de 2014 de los interlocutores sociales con el Gobierno, en la que se abordó el nuevo Fondo Europeo de Inversiones Estratégicas y la propuesta sindical

para que dicho Fondo se concrete realmente en un incremento de la inversión productiva que permita acelerar el crecimiento, además de la necesidad de establecer un ámbito de participación para el seguimiento de estas actuaciones.

Finalmente, el pasado 9 de febrero los Secretarios Generales de CCOO, UGT y CEOE-CEPYME, en la reunión con los ministros de Industria, Energía y Turismo y de Empleo y Seguridad Social, exigieron la puesta en marcha de los referidos acuerdos para sin más dilaciones, avanzar en el relanzamiento de la actividad industrial en España.

Unos días después, el 16 de febrero y según se ha indicado en el inicio, se produce la reunión de los interlocutores sociales con los representantes del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, en la que se constituye lo que se puede denominar como Mesa de la Industria y en la que se acuerda la puesta en marcha de tres grupos de trabajo para el desarrollo de la misma. Uno de estos grupos trabajará sobre las medidas de la referida Agenda para el fortalecimiento de la industria, mientras que otro se centrará en la reforma energética y el tercero en la agenda digital. Incorporando, además, las propuestas de España para conseguir financiación del Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas (Plan Juncker), en el marco del desarrollo de infraestructuras físicas y digitales.

Teniendo en cuenta el poco tiempo que resta para el final de la legislatura, nuestro sindicato va a centrarse en el impulso de una serie de prioridades sectoriales y transversales en las que se pueda avanzar a corto plazo. Además de intentar sentar las bases para que estas políticas de reindustrialización, que deben constituir una política de Estado al tener que desarrollarse a lo largo de varias legislaturas, se mantengan al margen de los cambios de Gobierno ■

El escaso tiempo que resta para el final de la legislatura, obliga a centrarse en las prioridades a corto plazo y en sentar las bases para que estas políticas permanezcan pese a los cambios de Gobierno



Informe de Crecimiento 2015. Europa 2020

Ana Hermoso Canoura

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2015 aporta como novedad el Plan de Inversiones para Europa, basado en la "necesidad imperiosa de impulsar la inversión en Europa". Plan, que si bien supone una rectificación de las políticas europeas en este ámbito, nace con limitaciones presupuestarias y por lo tanto, con importantes incógnitas en cuanto a la efectiva puesta en marcha e impacto real del mismo en los países más afectados por la crisis.

La coordinación anual de las políticas económicas de la Unión Europea se establece con el denominado Semestre Europeo. Cada país debe presentar en octubre sus proyectos de planes presupuestarios para el año siguiente. La Comisión Europea emite un dictamen sobre

cada uno de ellos y les hace recomendaciones para los 12-18 meses siguientes. El Semestre Europeo empieza cuando la Comisión adopta su Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento¹ (EPAC), por lo general a finales de año. En él se establecen las prioridades de la UE para impulsar el crecimiento y la creación de empleo.



El EPAC 2015, presentado por la nueva Comisión Europea, el pasado 28 de noviembre, establece tres pilares (impulsar las inversiones, promover las reformas estructurales y lograr un saneamiento presupuestario), e intenta marcar diferencias con los documentos de años anteriores, a través de la fijación de objetivos y un enfoque integrado. De hecho, en la introducción se reconoce que la recuperación europea "es más débil de lo que se preveía hace un año", y plantea una ambiciosa agenda en materia de empleo, crecimiento, equidad y cambio democrático.

1 También se denomina "Encuesta anual de Crecimiento".

El proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo, forma parte del paquete del EPAC y analiza la evolución social y del empleo en Europa, en la aplicación de las orientaciones para el empleo², y en el examen de los Programas Nacionales de Reforma, dando lugar a las recomendaciones específicas por país, así como la evaluación de la aplicación de dichas recomendaciones hasta el momento.

Al mismo tiempo, la Comisión publica su Informe sobre el mecanismo de alerta, dentro del procedimiento de desequilibrio macroeconómico. Basado en un cuadro de indicadores que determina si se requieren análisis y/o exámenes exhaustivos en algún país, para concluir si existen o no desequilibrios y de qué tipo.

Desde la publicación del primer EPAC en enero de 2011, la UE ha perseguido esencialmente una política coordinada de austeridad fiscal y de desregulación social y salarial. Desde CCOO y la Confederación Europea de Sindicatos hemos reclamado sistemáticamente a los políticos europeos cambiar de rumbo advirtiendo contra las consecuencias negativas de esta política. Señalando además, la naturaleza contradictoria de las recomendaciones políticas de la Comisión en el marco del Semestre Europeo y advirtiendo que el foco puesto en la austeridad, incluso presentado en forma de "consolidación fiscal centrada en el crecimiento," obstaculizaría la recuperación económica de Europa y prevalecería sobre las prioridades sociales.

La UE se enfrenta a un doble reto: por un lado, debe salir lo antes posible de la crisis cuyos efectos han dañado gravemente su sistema económico y social; y, por otro, debe reforzar el modelo de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador propuesto en la Estrategia Europa 2020, para poder atajar los problemas estructurales de la falta de competitividad del sistema europeo. Los análisis de resultados mues-

tran que no se han alcanzado los objetivos, por lo que es necesario un proceso de reforma de Europa para lograr que sea eficiente y eficaz, y evitar así el peligro de que fracase, como ocurrió con la Estrategia de Lisboa.

Los principales problemas de la Estrategia Europa 2020 se refieren a la gobernanza, los objetivos, la participación de la sociedad civil y su aplicación. Se ha producido una distorsión estructural con el predominio económico sobre la gobernanza social y medioambiental, subordinando los objetivos a las prioridades macroeconómicas del Semestre Europeo y poniendo en peligro la consecución de los objetivos de competitividad y cohesión social de la UE, así como la gestión sostenible de los recursos naturales.

La distancia entre la realidad y el modelo social europeo es cada vez más clara. Por ello, consideramos que en el centro de la Estrategia debe estar el individuo y la defensa del estado de bienestar, no sólo para proteger al ciudadano, sino como factor de crecimiento sostenible. El importante incremento de la desigualdad va a suponer un freno al crecimiento.

La mejora de la articulación de la Estrategia 2020 con otras políticas de la UE se podría conseguir poniendo los objetivos de la Estrategia en pie de igualdad con las prioridades del Semestre Europeo y de la Encuesta Anual de Crecimiento, ya que ahora están claramente subordinados.

Desde una perspectiva europea sería imprescindible incrementar la coherencia entre las políticas presupuestarias, económicas, sociales y de empleo; bien a través de una evaluación de impacto social de cada política o bien con indicadores sociales de rango análogo a los presupuestarios, y todo ello con una vinculación efectiva de los interlocutores sociales ■

2 Decisión 2010/707/UE del Consejo, de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.

Evolución del empleo en España en 2014

Ana Santana Afonso

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Tras seis años consecutivos de pérdida, en 2014 se crea empleo. Si bien es una buena noticia, ese optimismo pierde valor si tomamos en consideración las políticas y medidas adoptadas durante este período, y las consecuencias laborales y sociales que ellas han acarreado.

Desde que comenzaron a sentirse los efectos de la crisis económica y financiera en el mercado de trabajo hemos presenciado, año tras año, cómo se destruía empleo, con una pérdida acumulada de 3,4 millones en 2013. Sin embargo, tras seis años consecutivos de pérdida, en 2014 se crean 209.000 empleos en términos netos, y paralelamente desciende la población activa (-229.800) y el número de personas paradas (-438.600). Aún con el descenso registrado entre la población desempleada, los 5.603.100 de personas paradas sigue siendo una cifra terrible y superior a la registrada al inicio de la actual legislatura. Además, una parte importante de la reducción del número de personas paradas (52%) es consecuencia de la disminución de la población activa y no por el hecho de haber encontrado un empleo.

Evolución de la población trabajadora, media anual (datos en miles)

	Activos	Ocupados	Parados
2007	22.280,9	20.436,8	1.844,1
2008	22.908,5	20.316,5	2.592,0
2009	23.106,7	18.957,5	4.149,3
2010	23.209,9	18.573,7	4.636,2
2011	23.280,5	18.270,9	5.009,5
2012	23.281,4	17.476,9	5.804,5
2013	23.043,4	17.001,5	6.041,7
2014	22.813,6	17.210,5	5.603,1

Fuente: INE, EPA. Elaboración propia.

El empleo asalariado que se crea es mayoritariamente temporal (80%) y, consecuentemente, vuelve a crecer la tasa de

temporalidad. Destacar que en el sector público disminuye el empleo indefinido (-27.800) y aumenta el empleo tempo-

ral (+16.200), mientras que en el sector privado crecen tanto el empleo temporal (+157.000) como el indefinido (71.300), pero con más intensidad el temporal.

Evolución de la población trabajadora, media anual (datos en miles)

	Total	De duración indefinida	Temporal	Tasa de temporalidad (%)
2007	16.968,1	11.613,9	5.354,1	31,55
2008	16.861,2	11.954,8	4.906,5	29,10
2009	15.881,1	11.877,7	4.003,4	25,21
2010	15.592,3	11.734,8	3.857,5	24,74
2011	15.384,2	11.524,9	3.869,3	25,13
2012	14.573,4	11.162,0	3.411,4	23,41
2013	14.069,1	10.813,6	3.255,5	23,14
2014	14.285,8	10.857,1	3.428,7	24,00

Fuente: INE, EPA. Elaboración propia.

Los cambios introducidos en las reformas laborales acometidas en 2010 y 2012 (abaratamiento de la indemnización en el caso de despido improcedente, ampliación de los supuestos de despido procedente y el contrato de emprendedores), junto con la devaluación salarial y el abaratamiento de los costes laborales, impulsado por la tarifa plana de cotización a

ciertos contratos indefinidos, ha motivado un aumento significativo de la rotación laboral hasta llegar al empleo indefinido¹. En 2014 fueron necesarios 1,4 contratos indefinidos para crear un empleo estable. Paralelamente, la duración media de los contratos temporales ha descendido, pasando de 78,5 días en 2007 a 53,2 días en 2014.



¹ La reforma laboral hace más inestable el empleo indefinido durante la recuperación. Gabinete Económico de CCOO, Madrid, 2015. El informe puede consultarse en: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1993089-La_reforma_laboral_hace_mas_inestable_el_empleo_indefinido.pdf

Por otro lado, en media anual, se ralentiza el crecimiento del trabajo a tiempo parcial en 2014 y, por primera vez tras seis años de pérdida, aumenta el trabajo a tiempo completo. Hay que subrayar el incremento tan importante que ha tenido el empleo a tiempo parcial en este período, promovido por las reformas laborales acometidas centradas en dotar a estos contratos de mayor flexibilidad, convirtiéndolo en un contrato de libre disposición del tiempo de trabajo del trabajador/a por parte del empresario. En esta línea, es preciso señalar el hecho de que en 2014 aumentaron los trabajadores/as que tienen un empleo a tiempo parcial porque no encontraron uno de mayor jornada, representando el 63%.

La creación bruta de empleo asciende a 426.600, no afectando por igual al conjunto de los sectores. El 77% del empleo creado se concentra en quince actividades económicas entre las que destacan: Hostelería (71.200); Actividades Sanitarias (32.900); Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria (31.400); Asistencia en establecimientos residenciales (31.000); Industria de la alimentación (27.400 empleos); Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques (18.000); y Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas (17.200).

Aunque en términos absolutos se crea empleo, no debemos olvidar que en 2014 continúa la destrucción de empleo en algunas actividades, en concreto se pierden 221.000 puestos de trabajo, el 89,4% de los cuales se concentran en tan sólo catorce ramas de actividad económica, entre las que sobresalen: Construcción (-36.000 empleos); Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (-14.900 empleos); Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones (-13.100 empleos), donde continúa el ajuste del sector bancario; Actividades de servicios sociales sin alojamiento (-13.000); Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (-12.800 empleos); Educación (-11.800 empleos); y Otros servicios personales (-10.400).

Si a la situación descrita sumamos que los salarios siguen perdiendo poder adquisitivo (-7,6% entre 2010 y 2014), que el número de trabajadores pobres sigue creciendo, que el 62% de las personas desempleadas llevan en paro un año o más, que hay 1,7 millones de hogares con todos sus miembros desempleados, que la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo continúa descendiendo y que el porcentaje de población en riesgo de pobreza continúa aumentando, la situación es demoledora.

Ante este panorama, debemos seguir exigiendo una política económica, industrial y social que promueva un crecimiento económico sostenible, un marco normativo que garantice empleos de calidad, más estables y con mayores salarios, y un sistema de protección social para el conjunto de la ciudadanía. Nuestro objetivo debe ser elevar los niveles de vida y reducir las desigualdades, o lo que es lo mismo favorecer la cohesión social ■



Plan de Acción 2015 en Euskadi

Unai Sordo Calvo
Secretario General CCOO de Euskadi

El pasado mes de enero cerramos el primer acuerdo en la Mesa de Diálogo Tripartito conformada en Euskadi. La propia existencia de este ámbito ya es un hecho relevante, pues hay una negativa categórica por parte de los sindicatos nacionalistas a este tipo de mesas y una escasa cultura de diálogo social por parte del Gobierno.

En nuestra opinión, el poder contractual del sindicato ante las políticas generales, económicas y sociales debe sustanciarse en espacios de negociación "ganados" como derecho democrático. Otros prefieren el ejercicio de lobby y de encarnar un poder fáctico, a-democrático. En el caso de Euskadi también juegan a eso algunos sindicatos.

CCOO planteó un proceso de negociación situando algunas condiciones previas. Fijar el perímetro de la negociación, un compromiso ejecutivo por parte del Gobierno para defender lo que pudiéramos

acordar (recordemos que el Gobierno de *Urkullu* está en minoría), y evitar mesas paralelas con quien no desea estar en las mesas "oficiales". Con posterioridad hicimos público el listado de propuestas que CCOO llevaría a esa mesa. De carácter social, por un lado, y de empleo por otro. Nos pusimos en contacto con organizaciones vinculadas a algunas de las cuestiones que proponíamos: exclusión social, jóvenes, familias a las que afectan los recortes en políticas de conciliación... La idea parte de la voluntad de CCOO de Euskadi de constituir un modelo de diálogo social en la que el sindicato defienda las posiciones propias y, a la vez, ejerza en cierto modo de conector entre el movimiento asociativo vasco y la política institucional. Nos parece una vertiente a explorar.

Las negociaciones, en esta primera fase, han determinado un acuerdo que valoramos con razonable satisfacción. Algunas de las medidas de carácter social, quedan para una segunda fase de la negociación, pues la aprobación de los presupuestos de la CAPV se nos echó encima. En todo caso, hemos alcanzado un acuerdo declarativo,



La acción pública es fundamental para transformar el crecimiento macroeconómico en empleo

pero entendemos que de mucho valor, en defensa del sistema vasco de garantía de rentas. Este sistema incluye la Renta de Garantía de Ingresos (derecho subjetivo) para quienes no disponen de ingresos suficientes que, con una cuantía máxima entre 619 y 879 euros, afecta aproximadamente a 65.000 perceptores; así como la prestación complementaria de vivienda (gastos de alquiler) y las ayudas de emergencia social (AES). Prestaciones que se venían cuestionando desde determinados ámbitos políticos, por lo que un acuerdo en su defensa con el Gobierno y la patronal nos parece de una importancia indudable.

En materias más vinculadas al empleo hemos creado una comisión de seguimiento de la contratación laboral, en el seno del Servicio Vasco de Empleo, con el objetivo de evaluar el conjunto de medidas sobre empleo y políticas activas. Creemos fundamental hacer un seguimiento de los impactos reales de las medidas desarrolladas para, llegado el caso, corregirlas o mejorarlas.

Hemos impulsado un plan de empleo vinculado a la edificación y rehabilitación sostenible, pretendiendo una utilización integral de las políticas activas para generar sinergias. Se trataría de detectar las necesidades formativas de las personas en desempleo en relación a las actividades más especializadas (por los nuevos materiales, las técnicas de trabajo, etc.) y procesos de inserción laboral en una actividad de interés social, por su contribución a la mejora de la eficiencia energética de edificios, y con promoción económica a través de subvenciones a las comunidades de vecinos. No sólo es un plan interesante en sí mismo, sino pedagógico sobre el potencial de actuar coordinadamente desde distintas iniciativas.

Hemos pactado impulsar el reconocimiento de competencias a trabajadores/as afecta-

dos por EREs. La idea es que partiendo de la experiencia adquirida en el puesto de trabajo puedan orientarse en el itinerario formativo necesario para alcanzar una cualificación, acreditar una competencia y fomentar su acceso al empleo. Esto se hace sin límite presupuestario desde el Servicio Vasco de Empleo y el Consejo Vasco de Formación Profesional.

En atención a los jóvenes, como colectivo especialmente afectado por la crisis de empleo, que lleva a Euskadi a tasas de paro en torno al 16%, hemos acordado incentivar la utilización del contrato de relevo para rejuvenecer plantillas. Tenemos que definir aún con qué criterios, pero se hará reorientando partidas económicas por importe de 24 millones de euros.

Si la incorporación de jóvenes al mundo del trabajo nos preocupa en una población laboral tan envejecida como la vasca, las personas de más de 55 años son otro colectivo de especial atención. Para él hemos reservado una 15% de los recursos destinados para planes comarcales de empleo.

Más allá de la descripción en profundidad de las medidas, nos interesa situar la importancia de la acción pública para trasladar el crecimiento macroeconómico en empleo; que esta acción sea concertada y no unilateral; que hagamos pedagogía sobre la importancia de las políticas de empleo y su puesta en relación con las políticas de fomento de actividad económica; que sirvan para que CCOO de Euskadi desarrolle un modelo de diálogo con las administraciones públicas como expresión de nuestras propuestas, y como conector entre sociedad civil organizada y las instituciones. Por todo ello hacemos una valoración positiva del acuerdo, a priori, de cómo desarrollemos estas potencialidades dependerá nuestra valoración definitiva ■

La necesidad de una agenda europea contra la xenofobia y el racismo

José Antonio Moreno Díaz

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

La reciente masacre de Charlie Hebdo y la presencia de terroristas europeos en zonas de conflicto están reforzando el discurso de los partidos xenófobos, lo que hace cada vez más urgente la necesidad de un cierre de filas democrático en la Unión Europea.

La Unión Europea debe abordar la cuestión migratoria sin falsas alarmas ni enfoques policiales o de orden público

La masacre de Charlie Hebdo y las más que preocupantes noticias sobre la "exportación" desde la UE de terroristas hacia zonas de conflicto (Siria, Iraq, etc) o el "retorno" de dichos terroristas –una vez convenientemente "formados"– para atentar en territorio europeo ha servido para reforzar una corriente discursiva e ideológica de impronta racista y xenófoba y –en este caso– también islamófoba: los ejemplos del Frente Nacional desmarcándose de las movilizaciones unitarias en París tras la masacre o las

movilizaciones en Alemania del partido xenófobo PEGIDA son un botón de muestra de este "fantasma" que recorre Europa, y plantea la urgente necesidad de un cierre de filas democrático articulado sobre la pregunta de qué políticas e iniciativas debe emprender la Unión Europea para hacer frente al discurso xenófobo y excluyente de los grupos ultraderechistas que puede llegar a calar –de forma alarmante– en determinados sectores de la sociedad europea, máxime tras el "aviso" de las pasadas elecciones.



Se deben constituir mecanismos de recepción y gestión de las llegadas de inmigrantes, además de facilitar la integración social de los mismos

Una propuesta obvia es que la UE debe abordar la cuestión migratoria desde un punto de vista normalizado, sin falsas alarmas ni enfoques policiales o de orden público, menos aún falsos debates identitarios. Asumir que los millones de personas –ya no sólo de países terceros que viven en la UE sino también propios ciudadanos de la UE– con culturas o religiones diferentes y/o minoritarias son parte consustancial de la riqueza europea y, por tanto, un elemento más de nuestras sociedades plurales y diversas. Se impone pues la necesidad de articular un discurso en positivo e inclusivo sobre las migraciones, evitando la habitual –e interesada a veces– vinculación de las migraciones con factores de conflicto, así como un discurso inclusivo asumiendo como propia la diversidad cultural, étnica, religiosa, etc. del mosaico europeo.

Hasta ahora en lo referente a las migraciones el enfoque de la UE (Schengen, Frontex, Argos...) ha sido exclusivamente policial y de control de fronteras descartando un acercamiento integral a la realidad migratoria: ese acercamiento debe incluir –entre otros– una política común, eficaz y armonizada de gestión de flujos migratorios de carácter laboral, respetuosa con los derechos humanos y basada en el diálogo social, además de una adecuada política de cooperación al desarrollo que prime los intereses de la población de los países afectados por encima de los propios intereses de la UE y de sus estados miembros en el ámbito geoestratégico, etc.

Asimismo hay que desarrollar nuevas líneas de actuación en el ámbito de la cooperación que faciliten en los países de origen mecanismos de normalidad democrática y de articulación de la propia sociedad civil de destino.

Además es necesario constituir –con la adecuada dotación de medios materiales y humanos– mecanismos de recepción y gestión de las llegadas de estas personas, especialmente en los países de la UE que configuran fronteras sensibles, implicando para ello a todos los estados miembros de la UE.

Finalmente no se puede abordar la cuestión migratoria sin el factor de la integración social, entendiendo ésta como un proceso bidireccional, mutuo y recíproco que afecta a los colectivos de llegada pero también a la sociedad receptora, en el sentido de incorporar y asumir mutuamente los elementos culturales distintivos siempre –obviamente– que esos elementos distintivos sean respetuosos con los derechos humanos y todo su bagaje (libertad de conciencia, libertad de expresión, igualdad de género, etc.), el principio de no discriminación e igualdad de trato.

Tras el atentado contra Charlie Hebdo y otros sucesos en Francia, Bélgica y Dinamarca, es muy importante la pedagogía social: igual que en España es claro y nítido que el terrorismo no se hallaba vinculado a un entorno geográfico, es imprescindible explicar que el terrorismo no se halla vinculado a una opción religiosa sino a una concepción ideológica violenta, intolerante y radicalmente antidemocrática. Es decir, huir de las generalizaciones vacuas y de las identificaciones simplistas: no todos los árabes son musulmanes, ni todos los musulmanes son integristas ni el integrismo –per se– supone aceptación de prácticas violentas. Ser muy contundentes contra los discursos que equiparan terrorismo con opciones religiosas y mostrar que la realidad de la convivencia actual en Europa es la normalidad en la diversidad de culturas, religiones, ideologías, etc.: ese pluralismo y el respeto al mismo es y debe ser la esencia de la construcción de la UE ■

Una estrategia de Inversión orientada al empleo para Europa. Informe OIT

Montserrat Mir Roca

Secretaria confederal de Internacional y Cooperación de CCOO

Según la OIT el Plan de Inversión trienal europeo podría llegar a crear 2,1 millones de puestos de trabajo, pero requeriría inversión del sector privado y una adecuada distribución de los fondos.

Las consecuencias directas de la crisis, junto a las políticas de austeridad que los gobiernos europeos se empeñan en aplicar, a pesar de haberse demostrado ineficaces, y a las reformas laborales implementadas en varios países europeos, han tenido como consecuencia un aumento en los índices de desempleo en Europa hasta niveles difícilmente soportables, con graves repercusiones para los ciudadanos y para las economías nacio-

nales. La tasa de desempleo en 2014 ha sido de 3 puntos porcentuales por encima de la de 2007. Si bien es cierto que los niveles de paro varían sustancialmente de unos países a otros, siendo Grecia con un 25% y España con más de un 23%, los que están a la cabeza de Europa en niveles de desempleo, seguidos del resto de países del sur y del centro.

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha publicado un informe titulado *Una estrategia de inversión orientada al empleo para Europa*, que analiza las consecuencias que el Plan de Inversión trienal europeo, presentado por el presidente Juncker, puede tener sobre el empleo.

En su día, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) manifestó su satisfacción por la iniciativa del presidente de la Comisión Europea, sin embargo, ya señaló que las medidas propuestas seguían siendo insuficientes. En línea con esto, el Informe que publica ahora la OIT representa sin duda una noticia alentadora, muestra que el Plan trienal podría llegar a crear



2,1 millones de puestos de trabajo en los próximos tres años. Sin embargo, aclara que su eficacia es todavía incierta, ya que según señala la propia OIT el Plan sólo tendría realmente éxito si se desarrollase adecuadamente. Esto significa que tanto la formulación como la distribución del presupuesto deberían realizarse de manera correcta.

Entre las condiciones que establece la OIT para garantizar un buen resultado de cara a la creación de empleo, subraya como imprescindible la inversión del sector privado, tal como prevé el propio Plan de Inversión europeo. Esto significa, entre otras cosas, que hay que estimular a las pequeñas empresas, tanto a través de los proyectos como facilitando su acceso al crédito.

Otro de los elementos identificados como necesarios para optimizar los resultados del Plan sería una adecuada distribución de los fondos. Si la asignación se realizará en función de los niveles de desempleo, designando una cantidad mayor a los países con las tasas de paro más altas, daría como resultado no sólo una mayor creación de empleo neto sino que además, sería una distribución más justa con repercusiones positivas sobre la economía europea. No hay que olvidar que son los países con un nivel de desempleo más elevado, los que además están soportando los costes económicos y sociales más altos, con un perjuicio brutal sobre las condiciones de vida de los ciudadanos.

El cambio de rumbo en las políticas europeas exigido por la CES, también debe aplicarse en relación a este tema. En este caso, como dice la OIT, no podemos continuar en un escenario de "evolución sin cambios" y recuerda que entre 2007 y 2013 fueron los países con las mayores tasas de desempleo

los que recibieron menos dinero del Banco Europeo de Inversiones (BEI).

Por otra parte, el Informe pone de manifiesto que el Plan de inversión europeo no es suficiente para resolver el problema del desempleo. La posible disminución de 2 millones de parados en Europa es, sin duda, un hecho positivo, pero claramente insuficiente. Incluso si una correcta implementación del Plan consiguiera el objetivo óptimo de creación de 2 millones de empleos, en Europa seguirían quedando 23 millones de personas desempleadas. Entre las medidas que propone la OIT para conseguir unos mejores resultados en la creación de empleo, está la posibilidad de que los gobiernos europeos complementasen la cantidad que se les adjudique con una aportación nacional.

En todo caso, sin restar importancia a los efectos que el Plan de Inversión pueda tener sobre el empleo a corto plazo, debería aprovecharse esta oportunidad y crear las medidas que permitan establecer una estrategia que garantice la creación de empleo de calidad a medio plazo. En definitiva, es necesaria una visión de conjunto que incluya la creación de empleo sostenible y de calidad y con unas condiciones de trabajo adecuadas. En este punto, la propia OIT, recomienda la vía del diálogo social como instrumento necesario para garantizar los mejores resultados en la implementación del Plan.

Por último, de mantenerse las actuales políticas económicas cuyo objetivo fundamental es la consolidación fiscal, con lo que implica de recortes en el gasto público, y de continuar con la presión sobre los salarios y facilitar la precariedad laboral, los posibles efectos positivos que podría tener el Plan de Inversión sobre el empleo se verían seriamente reducidos ■

Presión sobre los salarios y la negociación colectiva en el sur de Europa

Jesús Cruces Aguilera
Fundación 1º de Mayo CCOO

Las políticas de austeridad y reformas laborales puestas en marcha en Europa a lo largo de los últimos años han centrado su atención de forma prioritaria sobre los salarios. Bajo la premisa de mejorar los niveles de competitividad, las instituciones europeas están presionando –bien directa o indirectamente– a los Estados para que se realicen cambios sustanciales en los sistemas de negociación colectiva y fijación de los salarios.

Los resultados preliminares de un trabajo conjunto sobre los salarios pactados en Europa en el que han participado diversos centros de investigación de más de 11 países europeos (entre ellos la Fundación 1º de Mayo) permiten valorar el efecto negativo que están teniendo las políticas de austeridad y reformas laborales sobre los salarios, sobre todo en los países del Sur de Europa (Italia, España y Portugal)¹.

En estos países, las medidas adoptadas han sido bastante similares (basadas por ejemplo, en recortes o congelación salarial en el sector público, congelación o reducción del salario mínimo, etc.) pero sobre todo, se han centrado en una profunda modificación de la negociación colectiva, que –con mayor o menor intensidad– ha afectado a los sistemas laborales de estos países.

Los cambios más relevantes que se han producido en el ámbito de la negociación colectiva de los países del Sur de Europa se han centrado fundamentalmente en facilitar el descuelgue a nivel de empresa de los acuerdos sectoriales; dar prioridad aplicativa general a los convenios de empresa / abolición del "principio de favor"; establecer criterios más restrictivos para la extensión de los convenios colectivos; reducir la 'ultraactividad' de los convenios colectivos; y posibilitar la entrada a la negociación de acuerdos de empresa, como en el caso de los acuerdos de inaplicaciones en nuestro país, a personas no electas para ejercer la representación legal de la plantilla.

El análisis comparado ha permitido constatar efectos similares entre los países del Sur de Europa, aunque alcances diferentes. En términos generales se ha produci-

1 El proyecto *Collectively agreed wages in the new European economic governance. Alternatives views and perspectives* se ha centrado en la elaboración y actualización de una base de datos europea de salarios pactados, así como en la elaboración de análisis comparados entre países.



do un retroceso de la negociación colectiva y cambios de la estructura de la misma. En Portugal, por ejemplo, se han perdido 114 convenios sectoriales entre 2010 y 2013, lo cual ha supuesto una seria modificación de la estructura de la negociación colectiva en favor de los convenios de empresa (pasan a representar del 28 al 51% de los convenios), así como una caída de la cobertura (más de 1 millón de trabajadores y trabajadoras se han quedado sin convenio)². En cambio en España, la negociación sectorial se ha mantenido más estable, registrándose un incremento de los nuevos convenios en el ámbito de la empresa, cuya motivación principal ha sido la de modificar a la baja las retribuciones salariales³.

En segundo lugar, resalta una tendencia a la baja de los salarios pactados. A lo largo de la última década la evolución de los salarios pactados en los países del Sur de Europa ha seguido una marcada moderación salarial. Desde el comienzo de la crisis los incrementos salariales pactados han sido cada vez menores, mostrando la capacidad de la negociación colectiva como instrumento ante los cambios. Sin embargo, a partir de 2010, se observa una profundización de esta tendencia, con menores incrementos salariales pactados (nominales), que se han traducido en reducciones significativas de los salarios pactados reales. En todo caso, no se puede obviar que existen diferencias entre los países del Sur, como en Italia, donde esta tendencia ha sido menos acusada.

Y en tercer lugar, se registra una reducción notable de los salarios brutos reales⁴, en tanto que salarios realmente percibidos. Entre 2010 y 2013, España (-4,9%), Italia (-3,9%) y Portugal (-6,7%) mostraron bajadas salariales muy superiores a la media europea (-1,3%). Reducciones que pueden ser atribuidas no sólo al impacto de los cambios en la negociación colecti-

En Portugal, España e Italia se registra una reducción notable de los salarios brutos reales

va y el descenso de la tasa de cobertura, sino también a otros factores de carácter estructural (como por ejemplo, las características de la estructura productiva y del empleo de dichos países) que tienen una incidencia relevante en la evolución de los salarios. Con ello, la participación de la población trabajadora en la renta agregada se reduce notablemente (sobre todo en Portugal y España) y afecta decisivamente a las condiciones de vida de la población trabajadora, aumentando la desigualdad y la pobreza laboral.

En suma, se ha tratado de evaluar el impacto de las políticas de austeridad y reformas laborales, cuyo resultado ha sido una mayor desregulación del trabajo y su poder de negociación, permitiendo una bajada sustancial de los salarios y debilitando la capacidad de los trabajadores y trabajadoras de negociar sus condiciones de trabajo. El hecho de que en países de Europa central se estén produciendo también cambios en la negociación colectiva señala que ésta no es una cuestión "exclusiva" del Sur. Se trata, en definitiva, de un cambio profundo de los sistemas de relaciones laborales que –con sus propias diferencias nacionales– han caracterizando el modelo social europeo.

Por ello, con el fin de promover mejoras salariales que se inserten dentro de un crecimiento económico más equilibrado y sostenible, sería necesario fortalecer la negociación colectiva (reequilibrando el poder de negociación entre capital y trabajo), en lugar de promover una "carrera a la baja" de los salarios en Europa ■

2 UGT-Portugal, Relatório anual da negociação colectiva, 2013.

3 Secretaria Acción Sindical (2014): *La negociación colectiva tras dos años de reformas. Cuadernos de Información Sindical, julio 2014*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

4 Compensación nominal por asalariado ajustado por el HICP, AMECO y Eurostat, 2014.

Balance de actividad en el SIMA

Francisco González Moreno

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

A partir de los datos facilitados por la Fundación SIMA, desde CCOO hemos realizado un análisis valorativo del que paso a exponer aquí algunos de los datos y elementos más significativos.

Durante el año 2014 fueron presentados ante la fundación SIMA un total de 387 procedimientos que afectaron a 3.333.155 trabajadores. El 94% de ellos eran conflictos de ámbito

de empresa, sin embargo sólo afectaban al 23% de los 3.333.155 trabajadores/as, mientras que los 23 procedimientos sectoriales afectaron a 2.484.755 trabajadores/as.

Año 2014	PROCEDIMIENTOS		TRABAJADORES/AS
ÁMBITO DEL CONFLICTO	387		3.333.155
Empresa	364	94%	778.400
Sector	23	6%	2.554.755

Estos datos suponen un descenso del 28% con respecto a los del año 2013, en el que se tramitaron 536 procedimientos, el año con mucha diferencia de mayor conflictividad social, como consecuencia de la crisis y de la reforma laboral del gobierno aprobada en 2012. Pese al descenso, los datos de 2014 siguen estando muy por encima de la media histórica de los procedimientos anuales tramitados en el SIMA, que se sitúa en el entorno de los 250.

En cuanto al resultado, un 26% de los procedimientos tramitados se resolvieron mediante acuerdo y un 1% mediante arbitraje.

Por el tipo de conflicto, 278 de los 387 conflictos presentados, han sido de interpretación y aplicación del convenio colectivo, representando el 71,9% del total y afectando a 2.871.480 trabajadores; en segundo lugar

por número de procedimientos, se sitúan los 79 conflictos por huelga; representando el 20,4% de los casos con 234.292 trabajadores afectados. Es de destacar que solo se han planteado dos procedimientos por inaplicación del convenio.

Por lo que se refiere a las materias origen del conflicto, son las de carácter salarial con un 21% de los casos y los procesos de reestructuración con un 19% las que se llevan la mayor parte, seguidos por los relativos al tiempo de trabajo y a los derechos sindicales, con un 13% y un 11% de los casos, respectivamente.

En cuanto a la distribución de los procedimientos de reestructuración, destacan los conflictos por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, despido colectivo e inaplicación del convenio.

Los datos indican que durante el año 2014 y principios del 2015, los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios siguen siendo los más frecuentes, siendo los procedimientos sobre salarios los más afectados a su vez dentro de estos. En cuanto a los procedimientos de reestructuración, los de despido colectivo del Art.51 del Estatuto de los Trabajadores son los que se llevan la mayor parte, seguidos a corta distancia de los de modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación del convenio.

Por sectores de actividad, los que concentran mayor número de expedientes son Contact Center, con 56; Servicios Financieros, con 38; Metal, con 28; Transporte aéreo, con 23; Alimentación, bebidas y tabacos, con 18 y Medios de Comunicación, con 15.

A destacar también, dos de los tres arbitrajes realizados, uno que resolvió el conflicto para la renovación del Convenio Marco estatal de Oficinas de Farmacia, siendo el primer arbitraje que resuelve sobre la totalidad de un convenio; y el otro, sobre la legitimidad de las partes para negociar un Convenio Estatal del Sector Agropecuario.

De los 387 procedimientos tramitados, CCOO ha sido parte solicitante en 132 ocasiones, un 34% del total



El hecho objetivo es que el SIMA interviene cada vez más en los conflictos de ámbito superior a una comunidad autónoma, dado que el ASAC V es de aplicación general y directa. Esta actividad ha ido incrementándose en los últimos años, habiéndose elevado al mismo tiempo la dificultad de los conflictos provocados por la reforma laboral.

Evidentemente, el incremento de la actividad del SIMA desde el año 2012, ha sido debido, en gran medida, a que la mencionada reforma laboral está aumentando las discrepancias entre las partes por distintos caminos: el intento constante de abrir vías de huida del convenio para devaluar progresivamente su aplicación como fuente del derecho de la relación laboral, el hecho de dificultar la renovación de los convenios y, en general, el reforzamiento de los poderes de los empresarios para imponer sus decisiones a los trabajadores, son causas que explican la multiplicación de los conflictos laborales.

Por otra parte, la reforma laboral ha condicionado la función medidora de organismos como el SIMA, con la atribución decisoria de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y de los órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas en los procedimientos de inaplicación de convenio, hecho que genera rechazo entre quienes, como las organizaciones sindicales más representativas, estamos convencidos de la labor positiva de los procedimientos autónomos para resolver conflictos.

A finales del mes de febrero, como cada año, la Fundación SIMA publicó en su Web la Memoria de Actividad del año 2014, dando cuenta de los procedimientos de conflictos colectivos tramitados ese año y de las actividades realizadas para la difusión, evaluación y mejora del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos ■

Primeros efectos de la reforma laboral sobre la estructura de la negociación colectiva¹

Jesús Cruz Villalón y Patrocinio Rodríguez-Ramos Velasco
Catedrático y Profesora Titular de Derecho del Trabajo Universidad de Sevilla

Suele considerarse que la estructura de la negociación colectiva ha permanecido casi inmutable desde tiempo atrás, cuando menos desde 1980 al aprobarse el Estatuto de los Trabajadores, en forma tal que hoy en día seguiría respondiendo a pautas y criterios procedentes de un sistema de relaciones laborales ya anticuado. Sin embargo, tal perspectiva, sin dejar de tener algo de cierta, resulta algo simple e incompleta.

Analizado de forma evolutiva, es cierto que existen indudables resistencias a la alteración directa y desde dentro de las unidades de negociación conformadas a lo largo de las décadas precedentes. Sin embargo, también resulta indiscutible que por vías indirectas y externas se ha producido una transformación cuantitativa y cualitativa de la estructura negocial. De un lado, se produce cierta pervivencia de la estructura de siempre, como armazón básico de referencia. Pero, al propio tiempo, se van incorporando elementos nuevos, que terminan por incidir sobre el propio esqueleto de la estructura establecida, debiéndose estos cambios a factores diversos, de carácter jurídico y otros extrajurídicos.

El resultado actual es el de un modelo complejo, plagado de reglas acumuladas,

en muchas ocasiones fruto de añadidos aluviales, donde la nueva regla no termina por desbancar completamente a la precedente. Con la paradoja de que a pesar de tantas reglas en el Estatuto, no se da respuesta a la muy variada gama de problemas aplicativos. En ese marco ha venido a incidir la reforma de 2012, con voluntad de cambiar las cosas sustancialmente, con una injerencia tan fuerte que llega a poner en duda su respeto a los condicionantes constitucionales.

Sentencias recientes del Tribunal Constitucional han considerado que el legislador puede con plena libertad diseñar las reglas sobre concurrencia entre convenios, con una interpretación a nuestro juicio muy criticable, pero que en estos momentos es la doctrina sentada por la jurisprudencia.

1 Recientemente, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha publicado el estudio "La incidencia de la Reforma Laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva", realizado por Jesús Cruz Villalón (director); Patrocinio Rodríguez-Ramos Velasco; Rafael Gómez Gordillo y Carmen Ferradans Caramés. El texto está accesible en la Web de la CCNCC. http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/Estudio_CCNCC_Estructura_NC_Cruz_Villalon_Dic2014.pdf

Un diseño de negociación que repose y descansa en la autonomía colectiva contará siempre con mayores posibilidades de éxito y de eficacia que el que pueda venir impuesto desde la Ley

La reforma laboral ha efectuado una modificación legal de la negociación colectiva con la que se dice se pretende atajar las graves disfunciones que se habían identificado como elementos característicos de nuestro modelo. La atomización de niveles negociales, la fuerte descoordinación y falta de articulación entre ellos y una cierta petrificación de la estructura de la negociación, paradigmas "clásicos" de los problemas que aquejan a la negociación colectiva en nuestro ordenamiento. La exposición de motivos afirma que con la reforma se van a intentar resolver tales problemas, procurando que la negocia-

ción colectiva "sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa", buscando la gestión flexible de las condiciones de trabajo, lo que se entiende más factible desde la negociación colectiva de ámbito empresarial.

Sin negar que éstos puedan ser objetivos de la reforma, a nuestro juicio en realidad eran otras las preocupaciones de fondo y el objetivo principal que se perseguía no era otro que el de facilitar la devaluación salarial por la vía de los convenios de empresa. Con criterios opuestos al AENC de 2012-2014 acordados entre los agentes sociales, la prioridad aplicativa del convenio de empresa se convertirá así en la seña de identidad de la reforma, regla convertida en norma indisponible, por tanto que no puede ser cambiada o matizada por las representaciones sindicales y empresariales a través de la negociación colectiva. Tal regla, unida a los criterios de concurrencia entre convenios ya existentes y que no se suprimen, terminan por dibujar un panorama legal complejo.

La reforma procura reducir al máximo la capacidad de influencia del convenio provin-



cial, al que desde la perspectiva económica siempre se le ha acusado de poco eficiente. Sin embargo, tampoco puede olvidarse que el convenio provincial es el paraguas que cubija la regulación convencional de condiciones de trabajo en empresas de pequeñas dimensiones. A pesar de todos los ataques, es probable que el convenio provincial siga conservando un papel importante en nuestro sistema. Se favorece un sistema centralizado (convenio sectorial estatal) o descentralizado (convenio de empresa) pero en ningún caso intermedio (convenio provincial), pero distinto es que en la práctica se desemboque en ese resultado.

Transcurridos tres años desde la reforma no resulta fácil determinar los efectos que ha provocado sobre el modelo de negociación. Es obligado destacar la insuficiencia y parcialidad de los datos estadísticos disponibles: el número de trabajadores afectados por la negociación colectiva obtenido de la hoja estadística de convenios sectoriales resulta poco fiable, pues a veces no contabiliza la importante destrucción del empleo producida con la crisis; el retraso en publicar los datos definitivos también es notable; también es un importante defecto la carencia de información respecto de los acuerdos de empresa y otros pactos que no se publican oficialmente. Todo ello obliga a tener mucho cuidado a la hora de extraer conclusiones; con todo se pueden aventurar algunas.

La alta tasa de cobertura, que tradicionalmente ha caracterizado a nuestro modelo, parece estar sufriendo un cierto descenso, quizás no tan acusado como en un principio se pensó. Sin que sea fácil determinar sus causas, no es descartable que en ello haya influido la reforma legal, la situación de crisis económica, la destrucción de empleo y, en general, una mayor debilidad sindical. Pero el gran interrogante es si ello es un efecto coyuntural o una tendencia a consolidarse.

Respecto a los niveles negociales, el número de convenios de empresa está sufriendo un perceptible incremento, especialmente si referimos el dato a los convenios que suponen la aparición de nuevas unidades de negociación. Por otro lado, parece que crece el número de grupos de empresa, que puede deberse a la previsión legal expresa de las reglas de legitimación de los convenios de grupo introducida por la reforma. Sin embargo, el aumento en el número de convenios de empresa no resulta tan impactante, si se tiene en cuenta también que se produce un descenso en el porcentaje de trabajadores cubierto por estos convenios, lo que llevaría a pensar que las nuevas unidades de empresa afectan a empresas con muy pocos trabajadores.

Desde otro ángulo, se aprecia un descenso del número de descuelgues de convenios en el año 2014, tras el "boom" inicial que se experimentó recién entrada en vigor la reforma. Ello se puede explicar por un cierto trasvase desde los descuelgues hacia los convenios de empresa propiamente dichos.

En lo concerniente a la incidencia de la reforma sobre la cuantía salarial pactada, destaca la fuerte disminución que los incrementos medios han venido sufriendo en los últimos años. Esa disminución se produce tanto en la negociación colectiva de empresa como en la sectorial, de modo que para la evolución salarial está resultando indiferente el nivel de negociación. Eso sí, tras el frío dato de las cifras pueden estar detrás otros hechos, como, por ejemplo, la presión indirecta que la regla de la preferencia aplicativa del convenio de empresa puede suponer para los negociadores de convenios sectoriales. Esa presión indirecta podría estar dando lugar a que en tales niveles los incrementos pactados sean muy contenidos por riesgos de escape hacia nuevas unidades empresariales ■

La “revisión” de la reforma laboral por el Tribunal Supremo y por el Comité Europeo de Derechos Sociales

Francisco Gualda Alcalá

Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

En las últimas semanas se han venido sucediendo diversos pronunciamientos de las más altas instancias judiciales, constitucionales e internacionales, que como elemento común han venido enjuiciando, cada una desde la peculiar perspectiva que le es propia, la legitimidad de algunos de los aspectos sobre los que se ha construido la precariedad laboral, la devaluación salarial, y la ruptura del equilibrio en los procesos de la negociación colectiva a favor del poder unilateral del empresario que, tras la reforma laboral de 2012, han pasado a configurarse como elementos estructurales de nuestro sistema de relaciones laborales.

1 La nueva doctrina del Tribunal Supremo sobre la ultraactividad: El mantenimiento de las condiciones de trabajo tras la pérdida de vigencia del convenio, y el mantenimiento del deber de negociar

La Sentencia del Tribunal Supremo (TS), Sala de lo Social, de 22 Diciembre 2014, ha venido a dejar sin efectividad práctica uno de los más importantes mecanismos previstos por la reforma laboral para introducir el desmantelamiento del sistema de condiciones de trabajo y la primacía de la decisión unilateral del empresario. Se trataba del nuevo régimen de la ultraactividad de la negociación colectiva. Esta medida rompía de forma radical el equilibrio en el proceso de negociación del convenio, pues la mera negativa de la parte empresarial a suscribir un acuerdo era el fundamento para la derogación de las condiciones de trabajo, que como amenaza inasumible para la parte social, estaba al servicio de consolidar la devaluación salarial.

El TS es concluyente cuando dice que se mantienen todas las condiciones de trabajo que se venían regulando en el convenio que ha perdido vigencia por el fin del plazo de ultraactividad, cuando no existe convenio de ámbito superior, y no se ha alcanzado un nuevo acuerdo.



Esta doctrina impide que la empresa pueda aplicar las condiciones laborales mínimas establecidas en ley –salario mínimo, jornada máxima, vacaciones, descansos, permisos– sino que tiene que seguir manteniendo el mismo régimen de condiciones que ya establecía el convenio que ha perdido vigencia.

Pero la sentencia deja algunas materias pendientes. Admite que las condiciones laborales ya no tienen la garantía propia de la negociación colectiva, sino un fundamento contractual. Esto supone que las condiciones pueden ser objeto de modificación unilateral por el empresario si concurren las causas y se sigue el procedimiento previsto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, es una modificación causal, con intervención sindical cuando tiene dimensión colectiva y permite un control judicial sobre su justificación.

Tampoco resuelve el problema de las condiciones aplicables al personal de nuevo ingreso, contratado una vez que se ha agotado el plazo de ultraactividad. Pero apunta las vías en las que se puede sostener una garantía del derecho a la igualdad en el valor de un mismo trabajo.

El TS recuerda que sigue vigente la obligación de negociar el convenio que ha perdido vigencia, lo que legitima la exigencia de dicho deber incluso más allá del año desde la constitución de la comisión negociadora.

2 El incumplimiento de la Carta Social Europea por nuestra legislación laboral y los efectos sobre los derechos laborales individuales y colectivos.

El pasado 23 de Enero de 2015 se dio a conocer el informe emitido por el Comité Europeo de Derechos Sociales (Conclusiones XX-3, de 2014) en relación con el cumplimiento por España de los derechos laborales, de negociación colectiva y li-

bertad sindical que recoge la Carta Social Europea. Dicho Comité ha constatado que nuestro país incurre en graves incumplimientos en estas materias, incluyendo numerosos aspectos que hacen referencia al marco normativo de la legislación laboral, así como en relación con los niveles del Salario Mínimo Interprofesional.

Con ello acoge las denuncias presentadas por CCOO y UGT ante dicho Comité Europeo, en relación con diversos aspectos incluidos en la reforma laboral.

La resolución constata siete incumplimientos de las obligaciones de España establecidas en esas normas internacionales, además de reservarse su opinión sobre diversas materias en las que entiende que el Gobierno no ha facilitado suficiente información para poder pronunciarse. Las principales conclusiones son las siguientes:

- El Salario Mínimo Interprofesional no asegura un nivel de vida digno. Recuerda que "a fin de garantizar un nivel de vida decente en el sentido del artículo 4.1 de la Carta de 1961, la remuneración debe estar por encima del umbral mínimo, fijado en el 50% del salario medio neto". También pide información sobre la remuneración mínima aplicable a los trabajadores autónomos económicamente dependientes.
- La falta de preaviso adecuado ante el despido de contratos temporales, y en el contrato de apoyo a los emprendedores introducido por la reforma laboral.
- El comité constata el incumplimiento del Gobierno del derecho de libertad sindical, al no haber establecido un procedimiento de consulta con las organizaciones sindicales antes de aprobar la reforma laboral.
- En relación con la primacía del convenio de empresa que impulsó la reforma laboral, igualmente constata que eso no puede significar que se supriman dere-

chos de los trabajadores que estén establecidos en convenio de ámbito superior, por lo que pide información sobre cómo se aplica en la práctica la reforma laboral en este punto. Sólo considera legítima la primacía del convenio de empresa si es en realidad una decisión asumida por los propios sindicatos, lo que significa que no es legítimo cuando se negocia al margen de las organizaciones sindicales.

- Además, concluye que la reforma laboral –La Ley 3/2012– no es conforme con la Carta Social Europea, pues "permite a los empleadores de manera unilateral no aplicar condiciones pactadas en los convenios colectivos" como sucede en el art. 41 del ET con los pactos y acuerdos de empresa.
- El derecho de huelga tiene restricciones indebidas por el Gobierno, que son contrarias al artículo 6.4 de la Carta de 1961, sobre la base de que la legislación autoriza al Gobierno a imponer el arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga en los casos que van más allá de las excepciones permitidas por el artículo 31 de la Carta de 1961.
- Además, el Comité toma nota de las denuncias formuladas por las organizacio-

nes sindicales sobre la criminalización de la actividad de los piquetes informativos, por lo que pide al Gobierno información al respecto a fin de evaluar si se vulnera igualmente la libertad sindical.

- Reprocha que nuestra legislación establezca, para la distribución de la jornada flexible, períodos de referencia de un año, como en el establecimiento de la jornada máxima anual, o en la determinación de la jornada irregular que puede libremente imponer el empresario tras la reforma laboral.
- El Comité considera que España incumple la obligación de asegurar que todos los trabajadores expuestos a los riesgos para la salud y la seguridad tienen derecho a medidas compensatorias, como reducción de las horas de trabajo, tiempo de exposición o de permiso pagado adicional, lo que implica la vulneración del artículo 2.4 de la Carta de 1961.
- En materia de horas extraordinarias, se concluye que España no está en conformidad con el artículo 4.2 de la Carta de 1961, sobre la base de que el Estatuto de los Trabajadores no garantiza una mayor remuneración o un mayor tiempo libre compensatorio de las horas extraordinarias ■

Foto Fran Lorente



Los convenios de empresa y la externalización de servicios: una relación perversa

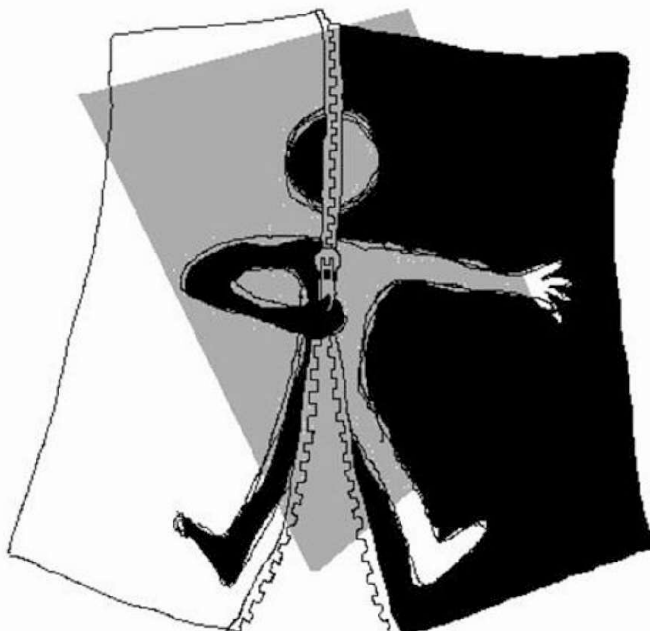
Encarni Bonilla Huete

Área de Política Sectorial de la Federación estatal de Servicios de CCOO

El aliciente que ofrece la regulación actual de los convenios de empresa ha seducido, hasta el momento, a la mayoría de las empresas multiservicios que operan a nivel estatal. Al menos eso es lo que se desprende del hecho de que, desde la Ley 3/2012, hayan surgido un gran número de nuevos convenios en este tipo de empresas (el 53.8% de los existentes se firmaron a partir del año 2012). El motivo es de sobra conocido: la prioridad aplicativa de ciertas materias en los convenios de empresa les permite, ahora más que nunca, rebajar los salarios y condiciones del convenio sectorial y competir con ventaja ante empresas especializadas en una sola actividad, o lo que es lo mismo, el llamado dumping o competencia empresarial.

Es curioso observar cómo el 64% de los convenios de estas empresas comparten la hostelería, el hospedaje y las colectividades como actividades comunes e invaden profesiones históricamente reguladas por convenios sectoriales con un alto grado de especialidad. Es esa especialización la que garantiza unos mínimos de calidad necesarios en su sector (camareros/as, cocineros/as, camareras/os de piso, etc.). Así, cualquier hotel de este país puede contratar, mediante una empresa de outsourcing, a una camarera de piso (puesto altamente feminizado) por algo menos de la mitad del salario que pagaría de hacerlo directamente o por empresas de trabajo temporal (ETT) (las únicas que legalmente pueden poner personal a disposición); puede contratarle a tiempo parcial, por horas o a destajo, llamarle sin plazo mínimo, sin limitaciones de casi ningún tipo y a la vez presumir de ser una empresa socialmente responsable.

Cadenas tan relevantes como NH, Meliá y Hoteles Playa, entre otros, ya están optando por este tipo de contratación y reduciendo su unidad productiva a la mínima expresión. También en el sector de las cafeterías y la restauración empieza a tomar fuerza este modelo amenazando con externalizar ahora todos los servicios de limpieza.



El problema radica en la inexistencia de una adecuada regulación en materia de externalización de los servicios en las empresas

Constatada esta realidad, no podemos centrarnos únicamente en que el problema sea la prevalencia de convenio de empresa sobre el convenio sectorial, tal y como señalan los datos citados en el primer párrafo. Bajo mi punto de vista sería un error quedarnos en ese simple análisis. El origen está en la falta de una adecuada regulación en materia de externalización de los servicios en las empresas.

Cuando el fenómeno empezó a surgir en los años 90, los agentes sociales nos centramos en resolver la problemática de las ETT y conseguimos regular mínimamente el escenario de la contratación temporal, pero no afrontamos la adecuada regulación de la subcontratación mediante la externalización, más allá de la limitación en la concatenación de contratos.

Entonces ya era preocupante el auge de las empresas de servicios que sin regulación estricta campaban a sus anchas aplicando el Salario Mínimo Interprofesional sin limitaciones, sin oposiciones, sin presencia sindical (el 98% de su personal trabaja en la empresa cliente y tiene contrato poco estable).

El resto de empresas, las empresas "cliente" (AA.PP. y semipúblicas o privadas), se han dedicado a externalizar parte de su actividad contratando servicios externos con un único objetivo basado en el ahorro de costes. Se han olvidado así de otros factores importantes como la pérdida de calidad del servicio externalizado, la profesionalidad y la especialización de las plantillas o la igualdad de trato y de salarios entre el personal externo y el interno. Algunas de las empresas que, en cambio, han seguido apostando por esos valores y por la calidad del servicio, pueden estar amenazadas y llegar a desaparecer a causa de la falta de escrúpulos de otras.

Es necesario volver a analizar el escenario y la repercusión de una abusiva externalización en las condiciones laborales. Debe

formar parte de la agenda patronal y sindical para introducir criterios y mecanismos de actuación en los convenios colectivos o acuerdos bipartitos. No olvidemos que los intereses en esta materia deberían ser compartidos: para la igualdad de trato en las condiciones laborales de las plantillas externalizadas y para evitar una competencia desleal que distorsione los costes de los servicios y premie a quien menos escrúpulos tenga a la hora de ofrecer un contrato.

Se hace imprescindible regular esta práctica para establecer unas reglas del juego responsables y justas. Las patronales de este país deben asumir compromisos concretos, mediante el diálogo social, con acuerdos de eficacia general que vinculen y obliguen por igual a todos los tipos de empresas, especializadas o multiservicios, públicas o privadas, de la misma forma que lo hicimos en su día con las ETT.

Si los convenios de empresa siguen teniendo amplia potestad para establecer los salarios mínimos y si la externalización es ya una realidad implantada, estamos obligados a abordar y explorar alternativas para todos los afectados (empresas y trabajadores/as). La judicialización, la denuncia o el conflicto no puede ser la única solución.

Los sindicatos, la jurisprudencia, los organismos consultivos e incluso las organizaciones empresariales, mantenemos un criterio común respecto a la convivencia de los convenios de empresa y los sectoriales, de manera que las empresas están obligadas a compaginar condiciones de unos y de otros según la actividad que realicen. El problema está encima de la mesa, ambos modelos de negociación colectiva son necesarios. La externalización de los servicios debe regularse para que un mismo puesto de trabajo tenga la misma retribución y condiciones, sea con personal contratado por la empresa directamente, por ETT o por empresa multiservicios ■

En la Industria está la clave

Raúl Villar Pérez

Secretario General de CCOO de Navarra

El acuerdo suscrito en el marco del Diálogo Social Tripartito en Navarra recoge un cambio sustancial en la orientación de la política económica, basado en la inversión productiva como vía para la creación de empleo de calidad.

El Acuerdo recoge medidas para evitar las situaciones de exclusión y desigualdad, entre las que las políticas activas de empleo van a jugar un papel fundamental

En los últimos meses, CCOO de Navarra ha insistido en la necesidad de impulsar una nueva política industrial que apostara por la inversión y la innovación como vías para reactivar la economía sobre un modelo de crecimiento diferente, para salir de la crisis y crear empleo en nuestra comunidad. Con la mirada puesta en esta prioridad, CCOO trabajó en la Mesa Permanente del Diálogo Social. Los frutos del intenso trabajo de este sindicato llegaron con la firma del Acuerdo para la Reactivación de la Actividad Económica y el Empleo, firmado por CCOO, UGT, la Confederación de Empresarios y el Gobierno de Navarra el pasado 3 de octubre. El acuerdo, dotado con 545 millones de euros, recoge las principales reivindicaciones de CCOO: un cambio en la orientación económica a través de políticas de inversión productiva y medidas de empleo concretas para evitar las situaciones de desigualdad y exclusión que ha generado la crisis.

El acuerdo consta de 12 líneas de actuación y 41 medidas concretas para reactivar la economía, fortalecer el tejido industrial, mejorar la empleabilidad, la competitividad y la cohesión social. Se trata de un acuerdo fundamental y necesario para Navarra. En primer lugar,

porque refleja un profundo cambio en la orientación de la política económica. El objetivo prioritario en estos momentos es poner en marcha políticas de inversión productiva, políticas de estímulo y de reactivación de la economía, porque esa es la vía para crear empleo de calidad.

En segundo lugar, CCOO considera que el acuerdo es trascendental porque aporta medidas para que la incipiente mejora de la economía alcance al conjunto de la sociedad, evitando situaciones de exclusión y desigualdad, a través del impulso de un reparto equilibrado de los beneficios y los esfuerzos. En este terreno las políticas activas de empleo juegan un papel fundamental. La prolongación de la crisis, el crecimiento del paro de larga duración y la limitación del alcance de la protección por desempleo están provocando un aumento de las situaciones de mayor vulnerabilidad y, por tanto, del riesgo de fractura social. Este acuerdo establece una batería de políticas de empleo para intentar mejorar la situación de los colectivos que peor lo están pasando.

Junto al impulso de la cohesión social, la mejora de la calidad del empleo es también una prioridad estratégica, en el objetivo de

construir una sociedad más justa, próspera e igualitaria. Abordar la calidad en el empleo implica atender la dualidad en la contratación laboral y en el tipo de jornada con el incremento de las tasas de temporalidad y de los trabajos parciales involuntarios, el aumento de la precariedad en las condiciones de trabajo, la proliferación de nuevas formas de trabajo no declarado y economía sumergida o el crecimiento de la siniestralidad laboral. En definitiva, se trata de combatir las desigualdades entre los trabajadores y trabajadoras estables y con derechos y aquellos que trabajan en condiciones precarias y sin derechos, igualando al alza las condiciones de los segundos.

Pero para que el empleo sea de calidad, el tejido productivo ha de ser de calidad, y no cabe duda de que es en el sector industrial donde se concentra el mayor valor añadido. Por eso el acuerdo apuesta por una nueva política industrial. El acuerdo abre el grifo de la inversión productiva (113 mi-

La apuesta por una nueva política industrial y la dotación de fondos públicos, se considera la mejor base para consolidar una nueva economía

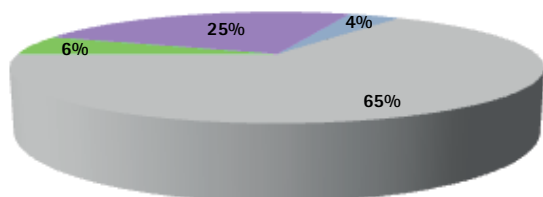
llones), recupera la inversión en I+D+i (76 millones), apuesta por las infraestructuras (110,5 millones), por la política energética (20 millones), y por otra serie de medidas como la internacionalización, el impulso de las TIC, la competitividad empresarial por el acceso a la financiación, etc. En definitiva, una nueva política industrial con contenidos, con recursos, porque esa es la mejor vía para consolidar las bases de una nueva economía.

La actividad industrial representa uno de los sectores más estratégicos para la economía y el empleo, y Navarra destaca como una comunidad industrializada por encima de la media europea. La contribución de las ramas industriales a nuestra economía representa el 30,6% del Valor Añadido Bruto (VAB) total, y tienen un peso sobre el empleo de 65.900 personas ocupadas, lo que supone casi el 25% del empleo total navarro. Los servicios por su parte, representan el 58,8% del VAB y tienen un peso sobre el empleo de 172.800 personas ocupadas, un 65,4% del empleo de Navarra.

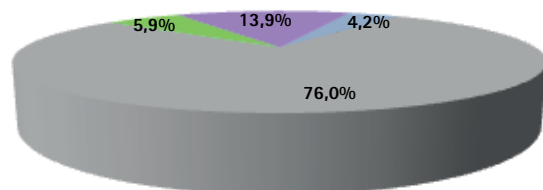
Fortalecer la política industrial significa aparcar las políticas de austeridad e impulsar la inversión productiva para estimular la economía y el empleo. Significa cambiar el modelo de crecimiento y fortalecer el tejido productivo para que el empleo creado sea de calidad ■

Distribución de la población ocupada según sector de actividad. Navarra y España (IVT14)

NAVARRA



ESPAÑA



■ Agricultura ■ Servicios ■ Construcción ■ Industria

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Convenios registrados con efectos económicos de 2015 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2014	Firmados en 2014
Convenios	343	340	3
Empresas	84.852	83.341	1.511
Trabajadores/as	1.034.549	1.030.519	4.030
Jornada media (horas/año)	1.754,37	1.754,11	1.822,58
Variación salarial media en %	0,63	0,63	0,51

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2013	3.161	8.531,1
2014	1.932	5.249,1
2015	343	1.034,5
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2013	2.274	656,0
2014	1.407	399,0
2015	224	74,7
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2013	887	7.875,0
2014	525	4.850,2
2015	119	959,8

Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2013	2.482	5.259.326
2014	1.505	1.978.254
2015	6	4.255
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2013	1.877	374.073
2014	1.217	201.966
2015	4	249
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2013	605	4.885.253
2014	288	1.776.288
2015	2	4.006

NOTAS

(1) Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2015 registrados hasta 31 de Enero 2015.

(2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta 13 de Febrero 2015.

(3) Expedientes FOGASA al 31 de Enero 2015, elaboración propia y datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial del MEYSS.

(4) Procedimientos SIMA del 1 al 31 de Enero 2015, informe de actividad de la Fundación SIMA de 2 de Febrero 2015.

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2015 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	162	153	3.797
Agrario	0	0	0
Industria	22	22	1.134
Construcción	7	7	59
Servicios	133	124	2.604
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	162	153	3.797
1-49 trabajadores	141	134	1.636
50-249 trabajadores	17	15	1.197
250 o más trabajadores	2	2	939
No consta	2	2	25
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	162	100,0	3.797
Cuantía salarial	95	58,6	1.394
Cuantía salarial y sistema de remuneración	26	16,1	500
Cuantía salarial y jornada de trabajo	9	5,6	344
Sistema de remuneración	3	1,9	25
Cuantía salarial, sistema de remuneración, horario y distribución tiempo de trabajo	6	3,7	208
Cuantía salarial, sistema de remuneración, y mejoras voluntarias Seguridad Social	4	2,5	36
Cuantía salarial, jornada de trabajo y horario y distribución del tiempo de trabajo	4	2,5	98
Resto de casos	15	9,3	1.192

Denuncias y prórrogas de Convenios de febrero 2015 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios Nuevos
Total convenios	2013	825	238	576
	2014	712	109	750
	2015	22	13	65
Empresa	2013	622	152	541
	2014	503	77	712
	2015	18	8	61
Grupo de empresas	2013	20	11	17
	2014	14	3	24
	2015	1	1	1
Sectoriales	2013	183	75	18
	2014	195	29	14
	2015	3	4	3

Procedimientos SIMA (4)

	Procedimientos 284		Trabajadores 2.165.051
ÁMBITO DEL CONFLICTO	nº	%	nº
Empresa	37	88	39.107
Sector	5	12	190.000
TIPO DE CONFLICTO	nº	%	nº
Interpretación y Aplicación	30	71	29.778
Huelga	7	17	12.049
Periodo de consultas	2	5	30
Bloqueo negociación acuerdo-pacto	1	2	250
Bloqueo negociación	2	5	187.000
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº	%	nº
Mediación	42	100	229.107
Arbitraje	-	-	-
RESULTADO	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	4	10	99.230
Laudos arbitrales	-	-	-
Sin acuerdo	11	26	21.318
En trámite	27	64	108.559

Expedientes FOGASA al 31.1.2015 (3)

Nº expedientes	4.949
Nº empresas	3.311
Nº trabajadores/as	6.898
66 % Hombres	
34 % Mujeres	
Total prestaciones (euros)	44.175.523
Prestaciones por salarios (euros)	14.770.634
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	29.404.889