



accionsindical

CONFEDERAL

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

Diálogo Social para salir de la crisis	02
Evolución de la negociación colectiva	06
Igualdad para un nuevo AENC	09
Política industrial y diálogo social	12
Políticas Activas de Empleo	14
Desempleo y renta mínima garantizada	16
Migraciones: un enfoque europeo	18
España: crecimiento con empleo	20
Gobernanza económica y negociación colectiva	22
FOGASA – Presupuestos 2015	24
La última reforma concursal	27
Derechos en la transmisión de empresas	30
La persistente devaluación de la enseñanza pública	32
Estrategia industrial de Extremadura	35
Estadísticas negociación colectiva	37

www.ccoo.es



accionsindical@ccoo.es

ELECCIONES SINDICALES 2014

EXIGE TUS DERECHOS

Empleo de calidad
Renta mínima y protección social
Mejorar los salarios
Reforzar el convenio colectivo



EN TU LUCHA DIARIA



El pasado mes de septiembre se inició el periodo de concentración de elecciones sindicales en los centros de trabajo que se extenderá hasta finales de 2015, en un contexto de crisis que ha supuesto la desaparición de miles de empresas y de millones de puestos de trabajo.

CCOO se propone revalidar los resultados electorales que la mantienen como primera fuerza sindical desde hace dos décadas, mejorando o manteniendo el número de delegados donde ya tiene presencia y consiguiendo representación en los centros de trabajo donde aún no la tiene.

Salir de la crisis recuperando el empleo y los derechos perdidos

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

Mucho se habla desde el Gobierno de la salida de la crisis y de la recuperación de la economía española. Los datos macroeconómicos, tras cuatro trimestres de signo positivo, son el banderín de enganche para el optimismo de los gobernantes del PP que no dudan en atribuir este hecho al "éxito" de las ingentes reformas realizadas durante su mandato, con igual reiteración que utilizan achacar a la "herencia" del anterior Gobierno todo aquello que sigue siendo

tremendamente negativo, como el desempleo o la pérdida de poder adquisitivo de las rentas salariales.

Ocultan la fragilidad de la recuperación económica en España, tan dependiente de la evolución mundial, cuando el parón de las economías centrales y de la eurozona tendrá una influencia determinante, y si la Comisión Europea sigue apostando por la austeridad, la economía española no aumentará ni consolidará el crecimiento,

Empleo, protección social, salarios y negociación colectiva son nuestras prioridades



generándose un escenario de deflación y una posible tercera recesión de consecuencias sociales peligrosas. Sus iniciativas y presupuestos siguen obviando las necesidades más urgentes y necesarias de la mayoría de la población y de aquellos sectores que han caído ya en la pobreza y la exclusión social, reincidiendo en el mantenimiento de políticas de austeridad y de un modelo productivo que ha hecho quiebra en más de una ocasión.

No es aceptable vanagloriarse de una recuperación que sólo perciben las élites económicas, mientras la mayoría de la población sigue, día a día, sufriendo el desempleo, la precariedad, la disminución de su renta y un empeoramiento de las condiciones de trabajo que llegan, en muchísimos casos, a prácticas abusivas e ilegales por parte de empresas sin prejuicios que piensan que, en esta situación de crisis generalizada, todo vale para mantenerse a flote y custodiar sus beneficios a costa de los trabajadores.

El SMI debe recuperar la capacidad de compra perdida durante la crisis

Para CCOO, salir de la crisis es recuperar el empleo y los derechos laborales y sociales que han sido cercenados en estos últimos años de políticas de austeridad. Para lograrlo, CCOO considera fundamental impulsar la demanda interna porque es la que puede generar, en mayor medida, las condiciones necesarias para la sostenibilidad de la recuperación económica y una reducción substancial del desempleo y la precariedad laboral.

Una demanda interna que tiene su base en el aumento del consumo público y del consumo privado. Para activar el primero, sería necesario que las políticas públicas cambiasen de signo y se tradujeran en una apuesta clara por la reactivación económica en los Presupuestos Generales del Estado (PGE).

Los PGE de 2015 renuncian, sin embargo, a impulsar el crecimiento económico y el empleo, consolidan los recortes y la destrucción de empleo público; la pérdida del poder adquisitivo de sus trabajadores y trabajadoras, negándoles en la práctica el derecho a la negociación colectiva; y profundizan en el deterioro de los Servicios Públicos. Las políticas de consolidación fiscal en las que se enmarcan, una vez más, estos Presupuestos, se muestran inútiles para reactivar la demanda y sólo sirven para debilitar la protección social y aumentar la precariedad.

Para activar el consumo privado es necesario mejorar la capacidad de compra de las familias. Mejorar los salarios, las pensiones y las prestaciones públicas es hoy una necesidad perentoria, que debe ir acompañada de la modificación de la fiscalidad indirecta, que actualmente incide gravemente en la capacidad adquisitiva de la mayoría de la población. Así mismo, es imprescindible revitalizar el crédito bancario para que llegue a las familias y a las pequeñas y medianas empresas.



Reducir los niveles de desempleo es el desafío más importante que tiene por delante la sociedad española

Los objetivos sindicales en el Diálogo Social

En el actual contexto económico, político y social, CCOO ha apostado por abrir espacio al diálogo social con el Gobierno para, a través de él, conseguir medidas que puedan forzar un cambio en las políticas de austeridad y dar solución a los problemas más acuciantes que tiene la sociedad española, a la vez que negociásemos con la patronal del III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva.

Con la declaración firmada el pasado 29 de julio por el Gobierno, CEOE-CEPYME y CCOO y UGT, se inició el primer proceso de diálogo social de características transversales adoptado con el Gobierno del PP. Declaración que ahora, y en los próximos meses, debe substanciarse en negociaciones por materias en diversas mesas negociadoras, entre las más urgentes las de protección a personas desempleadas que carecen de rentas, sobre un plan de activación del empleo y sobre la mejora del Salario Mínimo Interprofesional.

Somos conscientes de que la mayor receptividad del Gobierno hacia nuestras exigencias de reapertura del diálogo social se debe a la convocatoria de las huelgas generales y las múltiples movilizaciones sindicales y ciudadanas, junto a la inquietud del partido gobernante por la pérdida de confianza de su electorado y sus posibles efectos en los próximos procesos electorales, municipales y autonómicos en primera instancia y, posteriormente, las generales. CCOO apuesta por aprovechar esta situación para conseguir un cambio efectivo en las políticas económicas, sociales y laborales que se vienen aplicando, y si estos cambios no se producen en un plazo razonable y con medidas concretas que la ciudadanía y los trabajadores y trabajadoras, en particular, puedan percibir, denunciaremos la falta

de compromiso real del Gobierno con los objetivos establecidos en la Declaración y nos opondremos a cualquier operación de maquillaje electoral.

Nunca hemos fiado nuestra estrategia a la voluntad del Gobierno y de las organizaciones empresariales, por lo que otra línea de trabajo permanente es preparar e impulsar en paralelo la movilización social y en las empresas y centros de trabajo. Esto se concreta ahora en la realización de asambleas en los centros de trabajo, también a nivel sectorial y territorial, para debatir sobre la situación concreta y sobre los objetivos del sindicato en el diálogo social y la negociación colectiva.

El empleo es la primera de las prioridades sindicales, tanto en relación con la cantidad como con la calidad del mismo, indispensable para reforzar la protección social. Queremos destacar la búsqueda de alternativas al desempleo de larga duración, sobre todo en los mayores de 45 años; el empleo para jóvenes, con el desarrollo de la Garantía Joven europea y el impulso de la Formación Dual; impulsar un Plan para la igualdad entre mujeres y hombres y contra la discriminación salarial; el desarrollo del Estatuto Básico y un Plan para la recuperación de los salarios y del empleo público mediante la reactivación de la Mesa General de la Función Pública.

Pero también apostamos por planes de activación de la industria, incluida la reestructuración del sector energético y la reactivación de la construcción donde la inversión pública y privada, la rehabilitación urbanística y la vivienda social, son los tres pilares que están llamados a impulsar la recuperación del sector. PlanTEAMOS retomar el desarrollo de la Ley de dependencia, el sostenimiento y recuperación de los servicios públicos y sociales y la progresiva recuperación de la inver-

sión en sanidad y educación, poniendo fin como primera y urgente medida a la dinámica de progresiva privatización de estos servicios.

En la negociación con CEOE y CEPYME apostamos por alcanzar un nuevo acuerdo interconfederal de negociación colectiva con los objetivos prioritarios para el sindicato. En primer lugar, el establecimiento de compromisos concretos para el mantenimiento del empleo existente y el incremento de la contratación estable, frenando los despidos colectivos y el actual crecimiento del trabajo precario (emprendedores y tiempo parcial, singularmente); junto a la mejora de las condiciones en que se desarrolla la actividad y la implementación de programas de formación y empleo, dirigidos especialmente a jóvenes y personas en desempleo de larga duración.

En segundo lugar, es necesario sustituir la actual política de ajustes y recortes salariales, mejorando la capacidad adquisitiva de los salarios y reduciendo la brecha salarial entre hombres y mujeres que la crisis ha ensanchado. Mejora salarial que habrá que concretar en cada ámbito, atendiendo a las particularidades sectoriales y em-

presariales, y que conlleva también una particular atención sindical a los procesos de inaplicación de los convenios y otras fórmulas de devaluación de los salarios y de las condiciones de trabajo.

Los salarios deben servir para acompañar el crecimiento económico y la creación de empleo, creciendo por encima de la inflación para ganar poder de compra, dentro de los márgenes de la mejora de la productividad de la empresa, reforzando con ello el consumo y la demanda interna; los convenios deben incluir cláusulas de garantía que aseguren el mantenimiento del poder adquisitivo y el reparto de las mejoras de productividad.

Y en tercer lugar, reforzar el papel central de los convenios colectivos sectoriales en la regulación de las relaciones laborales en la empresa; ampliar el protagonismo directo del sindicato en la negociación en los convenios de empresa y acuerdos de centro de trabajo, y buscar una alternativa negociada a los límites a la ultraactividad de los convenios establecidos, cuya viabilidad se encuentra cuestionada por la última Reforma Laboral, deben ser también objeto de tratamiento para el establecimiento de un nuevo Acuerdo interprofesional ■

Apostamos por mejorar la capacidad adquisitiva de los salarios y reducir la brecha salarial entre hombres mujeres



Evolución de la negociación colectiva

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Con la reciente publicación de la Estadística de Convenios Colectivos (ECCT)¹ del MEYSS en su Avance Mensual correspondiente a los convenios registrados hasta finales del mes de septiembre, podemos avanzar algunas consideraciones acerca de la situación de la negociación colectiva de 2014 en estos primeros nueve meses y la de los años precedentes, años que como 2010 y 2011 ya cuentan con datos definitivos, o 2012 y 2013, el primero a expensas de la inminente publicación de la Estadística Anual con los datos definitivos, y el segundo, con datos provisionales pero significativos, puesto que ya suman 21 meses de registro acumulado.

En relación a la evolución de los convenios registrados y el número de personas afectadas por ellos, hay que señalar la relevante disminución que se produjo en 2011. En 2012, salvo que al cierre del año mejoren los resultados, se da una situación similar, con una reducción de algo más de 400 convenios que el año precedente y con unas 700.000 personas menos cubiertas por convenios colectivos actualizados. Esta reducción

en los convenios registrados hay que valorarla teniendo en cuenta que es el resultado de diversos factores: fuerte crisis económica, con cierre de empresas y reducciones de plantilla; bloqueos en la negociación de los convenios motivados, tanto por la crisis como por las sucesivas reformas laborales; disminución de la actividad negociadora (menos denuncias de convenios y más prórrogas automáticas) y una preocupante inercia de las partes

TOTAL CONVENIOS CON EFECTOS ECONÓMICOS CONOCIDOS Y REGISTRADOS

Año de efectos económicos	Convenios	Trabajadores (miles)	Variación Salarial		Jornada Media (h/año)
			Pactada (en %)	Revisada (en %)	
2010	5.067	10.794,3	1,48	2,16	1.751,2
2011	4.585	10.662,8	1,98	2,29	1.737,0
2012	4.167	9.969,7	1,01	1,17	1.738,3
2013	2.547	6.985,6	0,54	0,54	1.729,6
2014 hasta 30 sept.	1.319	4.197,3	0,56	--	1.756,6

Fuente: Estadística CCT – Avance Mensual septiembre 2014 - MEYSS

1 Ver ECCT <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

negociadoras en no realizar el registro de los trámites relativos a los efectos económicos anuales en convenios vigentes o prorrogados, lo que provoca un "vacío" en la información estadística en relación a convenios que, sin embargo, son plenamente vigentes.

En 2013 y 2014, aún con datos muy provisionales, también se evidencia el importante descenso en el número de convenios que han registrado efectos económicos, que conlleva un descenso igualmente importante en el número de trabajadores y trabajadoras que han visto actualizadas sus condiciones de trabajo.

En relación con el incremento salarial, se constata, con datos definitivos, el crecimiento operado en 2011 con respecto a 2010, bajando, sin embargo, y de forma importante en 2012, iniciándose con ello una tendencia que llevó primero al estancamiento de los salarios, y después a la devaluación salarial que se instala con fuerza en los años 2013 y 2014. Una evolución que, como se indicaba también en relación a la disminución de los convenios registrados, tiene mucho que ver con la gravedad e intensidad de la crisis económica y sus consecuencias en el empleo y

en el deterioro de las condiciones de trabajo, así como en los perniciosos efectos de la reforma laboral de 2012 que dispuso un marco legal propiciatorio de la devaluación salarial, a través de los cambios introducidos en relación con la inaplicación de los convenios colectivos, la modificación substancial de condiciones de trabajo y la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre la regulación sectorial.

La "actualización" en materia salarial se ha traducido en una reducción del incremento medio pactado al haberse generalizado en 2013 los pactos de congelación salarial, situación que se mantiene viva también en 2014

Los datos sobre la jornada media pactada presentan un resultado que podemos calificar de "extraño". En plena crisis económica,



la jornada media pactada en los convenios que registraron efectos económicos en 2011 descendió de forma muy importante, cerca de 14 horas anuales, un descenso prácticamente desconocido en toda la serie histórica y, en particular, desde el año 2000², y se mantiene en cifra similar en 2012. Además el año 2013 vuelve a presentar un descenso acusado en el número de horas de jornada anual, que se ha puesto de manifiesto según se han ido acumulando los registros de convenios de 2013 realizados a lo largo de 2014, ya que durante los meses del año natural de 2013, la jornada media pactada era superior. Esto mismo pasa, en relación con los datos de convenios de 2014, que vuelven a presentar en estos primeros nueve meses cifras de jornada media bastante superiores a las de los 21 meses acumulados para convenios de 2013, lo que no deja de ser un efecto estadístico que se repite cada año, mientras los datos son provisionales.

Lo llamativo es, como hemos indicado con anterioridad, el descenso importante de la jornada media pactada en convenios de años que ya tienen los datos consolidados o muy avanzados y la probabilidad de que el fenómeno se repita en 2014, cuando vaya creciendo el número de convenios que se registre. Es llamativo y preocupante que la estadística de convenios registre descensos acusados en la jornada pactada mientras

que estudios realizados por instituciones nacionales, europeas e internacionales sobre horas de trabajo realizadas y la realidad que se vive en millares de centros de trabajo, nos dice que la jornada de trabajo efectivamente realizada está creciendo de forma importante, y en gran medida de forma ilegal, con extensiones de jornada por encima de lo establecido en convenio y, en muchos casos, sin contraprestación dineraria o compensación horaria.

Aun siendo las encuestas sobre jornada laboral y la estadística de jornada pactada en convenios colectivos instrumentos totalmente diferentes, que no deben compararse, no es aceptable que aumenten las diferencias en los resultados de estos instrumentos públicos, como no es fácilmente comprensible el descenso que presenta en estos últimos años la estadística de convenios en los datos de jornada media pactada, por lo que sería deseable que la Administración Laboral, por sus propios medios o de forma conjunta con las organizaciones sindicales y empresariales, hagan una investigación sobre qué está pasando en torno a un aspecto tan central de las relaciones laborales y con tanta incidencia en las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras, en los costes laborales y en la productividad de las empresas ■



Criterios en materia de igualdad para un nuevo AENC

Esmeralda Sanz Berzal

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

En enero del 2012, se firmó el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, en un contexto de galopante crisis económica que nos obligó a familiarizarnos con términos tales como deuda nacional, desequilibrio fiscal, caída de la actividad, recesión..., pero cuya consecuencia más directa y dramática era el continuo aumento de la tasa de paro. El acuerdo, con vigencia hasta finales del presente año, apostaba por un objetivo central: el mantenimiento y la creación de empleo con la incorporación de medidas alternativas frente al despido.

Ahora, al encarar la negociación del que será el III AENC, estamos en condiciones de retomar aspectos que habiendo sido prioritarios en anteriores acuerdos interconfederales, como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se habían visto relegados por las acuciantes circunstancias.



Y se hace necesario incidir sobre los criterios de negociación en igualdad porque, si bien es cierto que la negociación de medidas y planes de igualdad arrancó con fuerza a raíz de la aprobación de la Ley de igualdad, la grave crisis económica ha quebrado claramente este proceso, pero además, las sucesivas reformas laborales han introducido aspectos que muy probablemente contribuirán a incrementar las diferencias por género en el ámbito laboral, fundamentalmente, los relacionados con la denominada "flexibilidad interna" a través de las previsiones sobre la inaplicación de condiciones de trabajo, la distribución irregular de la jornada, la clasificación profesional y la movilidad funcional.

En esta ocasión, por tanto, además de seguir insistiendo en la necesidad de dar un nuevo impulso a la negociación y firma de planes de igualdad, así como en la incorporación en los convenios colectivos de las habituales medidas de igualdad y de acciones positivas en relación al empleo, la formación, la promoción, la retribución, la conciliación o la salud laboral, debere-

mos hacer especial hincapié en aspectos por los que hasta ahora se pasaba más de puntillas pero que al albur de las reformas han cobrado una mayor relevancia.

En relación al empleo y la contratación, dada la actual coyuntura en la que siguen siendo más los puestos de empleo que se destruyen cada día que los que se crean, y en la que se impone la contratación temporal frente a la indefinida y a tiempo parcial frente a la jornada completa, deberemos prestar especial atención para evitar la temporalidad injustificada y abusiva, incluir una buena regulación de las condiciones laborales de quienes tienen contrato a tiempo parcial, y fijar el porcentaje de jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año, así como las condiciones para aplicarla.

La reforma del artículo 22 del ET introduce cambios de gran complejidad y trascendencia sobre los sistemas de clasificación profesional: imposibilita el mantenimiento de las categorías profesionales; modifica la definición de grupo profesional



para ampliar el contenido de la prestación al que el trabajador/a queda obligado/a; y ante una confluencia de funciones de grupos profesionales distintos, la equiparación se realizará no en base a las funciones más prevalentes y por tanto mejor retribuidas, sino en razón de las que se desempeñen durante un mayor tiempo. En muchos casos esto obliga a enfrentar un nuevo proceso de reclasificación que deberemos abordarlo con las máximas garantías para que no se reproduzcan las posibles desigualdades de partida.

Pero, por otra parte, el RDL 3/12, consolidado por la Ley 3/12, establece también que "la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres", por tanto, la reconversión de los sistemas de clasificación profesional debería servirnos para remover la posible segregación ocupacional, mediante la inclusión de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado, así como para limar las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

En cuanto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, más allá de los derechos individuales legalmente constituidos, la Ley de Igualdad incorporó también un nuevo apartado al Art. 34 del ET, en el que se contempla el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación, siempre y cuando así se haya reconocido por la negociación colectiva o por acuerdo con el empresario, un derecho posteriormente reforzado por la Ley 3/12 que llama a "promover la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que

permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas". Derecho, pues, derivado para su efectividad a la negociación colectiva, del que se ha hecho poco uso hasta ahora y que abre un amplio abanico de posibilidades: regular el uso flexible de los permisos individuales, posibilitar la flexibilidad horaria en la entrada y salida al trabajo, promover el uso de la jornada continuada, y un largo etcétera.

Para garantizar la seguridad ante una distribución irregular aplicada por la empresa, el convenio colectivo debería establecer: los periodos máximos de utilización de la flexibilidad y plazo de comunicación anticipada a la RLT y a las personas afectadas, ampliando en la medida de lo posible el establecido en la ley; las circunstancias en que la empresa puede hacer uso de esta distribución irregular; garantías para salvaguardar los derechos individuales en materia de conciliación; o vincular el porcentaje de jornada disponible para su distribución irregular al porcentaje de contratación temporal y/o a tiempo parcial, dado que estos tipos de contratos conllevan una fuerte flexibilidad y disponibilidad del tiempo de trabajo.

Finalmente, merecería la pena destacar la inclusión de algún tipo de garantía ante las posibles modificaciones substanciales de condiciones de trabajo y/o las inaplicaciones de convenios colectivos, a fin de evitar posibles efectos discriminatorios para las mujeres, recordando la previsión legal relativa a que las medidas destinadas a garantizar la igualdad y/o corregir situaciones de discriminación detectadas no pueden, en ningún caso, verse afectadas por la inaplicación de un convenio ■

Política Industrial y Diálogo Social

Daniel López Montesinos

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El impulso de la Política Industrial constituye el elemento central del cambio de modelo productivo que defiende CCOO, por lo que debe ocupar un papel relevante en el Diálogo Social Tripartito.

La puesta en marcha de una Política Industrial en sentido amplio es una reivindicación histórica de CCOO, compartida con UGT y con el resto del sindicalismo europeo. Por ello, consideramos muy positiva la inclusión de estas materias en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, firmado el pasado 29 de julio con el Presidente del Gobierno y la patronal, en el que

se manifiesta la necesidad de "un acuerdo social sobre los principales elementos de la política industrial, para hacer mas competitiva la industria española como motor económico y generador de empleo de calidad".

En este proceso de negociación tripartita, cuyos resultados dependerán en gran medida de la voluntad política del Gobierno y de la garantía de financiación de las medidas que se acuerden, los aspectos relacionados con el impulso de la industria deben recibir una especial atención. Esto es así, porque una auténtica política industrial sería el elemento fundamental del cambio de modelo productivo que propugna este sindicato.

Cambio de modelo productivo que consideramos una prioridad de país y que debe garantizar que la salida de la crisis se construya sobre bases mas sólidas y equilibradas y, por tanto, menos vulnerables a los cambios de ciclo. Con el mantenimiento y creación del empleo de calidad, única vía que puede asegurar la sostenibilidad del Estado de Bienestar.



Esta estrategia industrial debe ser de carácter global y tener como destinatarios al conjunto de sectores industriales y de servicios a las empresas

Para CCOO, la necesaria estrategia industrial debe ser de carácter global y tener como destinatarios al conjunto de los sectores productivos y a los servicios a las empresas, además de incorporar actuaciones tanto transversales como sectoriales. Con esta orientación se elaboró por CCOO el documento "Iniciativas sindicales para una Política Industrial", en julio de 2013, remitido al ministro de Industria, Energía y Turismo y que permitió abrir una vía de diálogo con el Gobierno en este ámbito.

En este sentido, consideramos que esta estrategia industrial no constituye un elemento aislado y puntual en este proceso de Diálogo Social Tripartito. Por el contrario, y dada la amplitud del conjunto de actuaciones a las que nos referimos y su desarrollo en el corto, medio y largo plazo, sus efectos sobre el resto de cuestiones planteadas en dicho diálogo, serían muy importantes. Por ejemplo, no cabe duda de que el impulso de la actividad industrial y de la inversión productiva constituye el modo más eficaz de luchar contra el desempleo, mientras que una mejora de la formación, de la seguridad y salud en el trabajo y la recuperación de la negociación colectiva, el impulso de la economía social y la responsabilidad social de las empresas, resultan esenciales para avanzar hacia el referido nuevo modelo productivo.

Todo lo cual debe ir acompañado de una auténtica reforma fiscal que reparta de forma equitativa el esfuerzo contributivo y que proporcione al Gobierno los fondos necesarios para financiar las medidas propuestas. Resultando prioritarias y de la máxima urgencia las iniciativas de protección social de los colectivos más afectados por la crisis, que completan la agenda de la negociación.

Este proceso de diálogo social tripartito se va a desarrollar en los grupos de trabajo de las diferentes materias y en el caso del relativo a la política industrial, se va a contar con la denominada Agenda por el fortalecimiento del sector industrial en España, aprobada recientemente por el Gobierno. A pesar de la muy limitada participación sindical en la elaboración de la misma y de que se haya encargado su redacción a una consultora estadounidense, sin contar con los técnicos del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, consideramos que puede suponer una base de partida para la negociación. En este sentido, el contenido de la referida Agenda coincide en general con las propuestas para la reindustrialización de nuestro país que CCOO ha venido planteando a los sucesivos Gobiernos.

Por todo ello y dada la importancia de las materias a tratar, consideramos de la máxima urgencia la puesta en marcha efectiva de la Agenda, a través de la convocatoria del correspondiente Grupo de Trabajo de Diálogo Social, en el que podamos ir acordando las medidas prioritarias en este ámbito. Lo que debe ir acompañado de los correspondientes fondos que permitan la financiación de las mismas, que deben ya aparecer en los Presupuestos Generales del Estado cuya tramitación se acaba de iniciar.

Junto a lo anterior, hay que señalar que el efecto real de estas iniciativas en nuestro tejido productivo, muchas de ellas de desarrollo en el medio y largo plazo, dependerá de que su aplicación se mantenga en el tiempo, sin que haya que partir de cero en cada cambio de Gobierno, al tratarse de una política de Estado que debería situarse al margen de las controversias partidistas ■

Reforma de las políticas activas de empleo

Ana Hermoso Canoura

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

CCOO plantea que para que cualquier estrategia de activación del empleo tenga éxito es imprescindible fundamentarla en unas bases sólidas de recuperación económica sostenible

Desde hace tiempo se viene hablando en nuestro país de la necesidad de reformar las políticas activas de empleo. Los diferentes Gobiernos han llevado en sus agendas este cometido. Sin embargo, en la práctica no se ha llegado a abordar de forma profunda y coherente, principalmente, por falta de acuerdos con las Comunidades Autónomas (CCAA) y/o por falta de presupuesto para poder llevarlo a cabo.

El Gobierno actual decide que la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, impulsada por el Gobierno anterior, no era la adecuada para acometer los Planes Anuales, de manera que era necesario abordar una nueva Estrategia Plurianual. El pasado 5 de septiembre el Consejo de Ministros aprueba la Estrategia Española de Activación por el Empleo 2014-2016, y el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) para 2014.

La nueva "Estrategia" se configura como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo e intermediación laboral en el conjunto del Estado. Por su parte, el PAPE establece los objetivos de la "Estrategia" a alcanzar en este año, así como los indicadores que se van a utilizar para evaluar su grado de consecución. Además contiene las acciones (servicios) y medidas (programas) de políticas activas de empleo que van a llevar a cabo las CCAA y el Servicio Público de Empleo Estatal.

CCOO comparte los objetivos estratégicos que presenta la Estrategia: mejorar la empleabilidad de los jóvenes mediante la implantación de la Garantía Juvenil; de los parados de larga duración; mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo; y la modernización de los Servicios Públicos de Empleo (SPE), que pasa por reforzar las políticas activas y pasivas de empleo. Pero consideramos que los recursos y medidas que se van a destinar son insuficientes, por lo que no será posible abordar ni la modernización de los SPE, ni la reforma de las políticas activas de empleo. Además, no se ha partido de un análisis previo y evaluación de los resultados, ni se han identificado las deficiencias del sistema para acometer las posibles reformas.

La "Estrategia", al igual que el PAPE 2014, no parten de un análisis real del mercado laboral español, donde se reflejen los verdaderos problemas: la elevada tasa de paro y las proyecciones de aquí a dos años; la calidad del empleo creado, basado en la temporalidad y el auge del tiempo parcial involuntario; el descenso de la renta per cápita y el aumento de las desigualdades; y la extensión del paro de larga duración, que junto a la reducción de la tasa de cobertura, supone un peligro para la ampliación de la pobreza en el país. Sin embargo, en su preámbulo presentan la reforma laboral como la panacea que va a resolver todos los problemas de nuestro mercado de trabajo.

Por sí sola, ninguna reforma de las políticas activas revertirá la situación de destrucción de empleo generada por la actual crisis económica

Realmente lo que incide en los malos resultados del mercado laboral español son los efectos de la reforma laboral y el cambio de las políticas expansivas a políticas contractivas. Además de generar la precarización de las relaciones laborales por los desequilibrios que establece en las partes y por los recortes de derechos y condiciones que contiene en términos individuales y colectivos. Hay que considerar que el consumo interno es una de las variables que inciden en la demanda interna de la economía, y que las malas expectativas y la debilidad de las rentas salariales inciden gravemente en ese consumo y en las decisiones de inversión de los trabajadores.

CCOO plantea que para que cualquier estrategia de activación del empleo tenga éxito, en términos de reducción sustancial del desempleo, es imprescindible fundamentarla en unas bases sólidas de recuperación económica sostenible. Por sí sola, ninguna reforma revertirá la situación de destrucción de empleo generada por la actual crisis económica.

En este sentido, es necesaria una política activa que impulse actividades y cualificación, que ayude a crear empleo de calidad y en actividades de mayor valor añadido, para sentar unas bases de recuperación y de sostenibilidad futura de la economía española.

Por otra parte, se introduce otro instrumento normativo relacionado, como es el Real Decreto sobre la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que prevé desarrollar los servicios comunes que deben prestar los Servicios Públicos de Empleo en toda España sobre: orientación profesional, colocación, formación, cualificación para el empleo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.



En el mismo se establecen mecanismos de colaboración público-privada, sin garantizar recursos suficientes para que los servicios públicos prestados garanticen los derechos y la calidad a la que tienen derecho los ciudadanos. No se menciona el papel que puedan tener las nuevas agencias de colocación privadas en la prestación de los servicios de la Cartera.

El Gobierno da otro paso más en la externalización de los servicios en detrimento del papel que deben jugar los SPE como garantes de la igualdad en el acceso de los Servicios.

Finalmente, resaltar la escasa participación que los agentes sociales hemos tenido en la elaboración de la nueva Estrategia. Ha consistido en la remisión de observaciones sobre el borrador, sin ser consultados en ninguna fase anterior ni posterior, ni tenido en cuenta nuestras consideraciones ■

Desempleo y Renta Mínima Garantizada

Carlos Bravo Fernández

Secretario confederal de Protección Social y Políticas Públicas

La cara más amarga de la crisis y las políticas de recorte la sufren quienes pierden su empleo, aquellos que no pueden encontrar trabajo y las familias de todos ellos. La tasa de desempleo en nuestro país no ha dejado de crecer desde mediados de 2007, donde la EPA registraba como desempleados el 7,93% de los activos, hasta la situación actual en la que señala en esta situación al 24,47%, casi cuatro veces más que al principio de la crisis. Hoy prácticamente 1 de cada 4 personas que quiere trabajar no puede hacerlo, cerca de 6 millones de trabajadores.

Los sucesivos recortes (un total de cinco, en lo que llevamos de legislatura) que ha sufrido nuestro sistema de protección al desempleo ha contribuido enormemente a que termine mostrándose insuficiente para hacer frente a situaciones de paro tan prolongado y numeroso. Pese al crecimiento del desempleo, la protección pública que se ofrece a los parados ha disminuido. La tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo, medida en términos de trabajadores inscritos en el servicio público de empleo, se ha reducido en 18 puntos desde 2010, y hoy sólo protege al 60% de los parados; y lo mismo cabe decir si tomamos como referencia la medida en términos de Encuesta de Población Activa, que la sitúa en poco más del 33%.

El gobierno ha reducido un 15,46% (4.426 millones de euros) la partida de los PGE 2015 destinada a prestaciones por desempleo



Junto a la menor tasa de protección del sistema de desempleo, debemos denunciar la reducción de la intensidad de la protección que ofrece. Desde 2011 la mayoría de las prestaciones que reciben los desempleados (hoy el 56%) son de carácter asistencial (subsídios generalmente de cuantía más baja que tienen como objeto garantizar un nivel mínimo de subsistencia), y son minoría las prestaciones contributivas (prestaciones que tienen como objetivo sustituir el salario y que se calculan en relación al mismo) que además llevan aparejado el derecho a la cotización a la Seguridad Social.

CCOO ha reclamado al Gobierno la ampliación de los subsidios de desempleo y la puesta en marcha de un sistema de Rentas Mínimas garantizadas en todo el Estado

Los Presupuestos Generales del Estado para 2015 no apuntan precisamente en la mejora de esta situación. El gobierno ha reducido un 15,46% (4.426 millones de euros) la partida destinada a prestaciones por desempleo. Esta reducción no es, desgraciadamente, consecuencia de la disminución del paro, como se nos presenta a veces, está más relacionada con la pérdida de protección social de miles de personas que agotan sus prestaciones sin encontrar aún nuevo empleo.

El conjunto de todo lo anterior (crisis, recortes, aumento del desempleo y reducción de su protección), unido a la insuficiencia de los recursos públicos tradicionales en materia de protección social (rentas mínimas autonómicas, servicios sociales, etc.) ha derivado en un incremento del riesgo de pobreza que sufre el conjunto de la sociedad, pero especialmente las personas con hijos a cargo que no tienen empleo.

La tasa de riesgo de pobreza para el conjunto de la sociedad se sitúa, según el INE, en torno al 21%, si utilizamos el indicador europeo AROPE asciende al 27%. Pero, como comentábamos, la situación es mucho más dura para los hogares jóvenes con hijos a cargo, el 38% de las personas que viven en hogares formados por un adulto con hijos a su cargo están en riesgo de pobreza. Hoy, 740.000 hogares en España no tienen ningún tipo de ingresos, más de 1,4 millones de personas.

Desde CCOO somos conscientes de que no podemos hablar de superar la crisis con la gente en paro, con menor protección por desempleo, menores salarios, y con menos derechos y recortes en los servicios públicos. Y, sin perjuicio de seguir trabajando y movilizándonos para revertir la situación creada en los últimos años, en tanto

lo hacemos posible, una prioridad es, sin duda ocuparnos hoy de quienes más sufren los efectos de todo ello.

Por esta razón, CCOO ha llevado a La Moncloa, en el marco del Diálogo Social, un paquete de reivindicaciones con medidas para generar empleo y aumentar la protección de los parados. Y hemos exigido al Gobierno compromisos claros o habrá movilizaciones.

Nuestra primera prioridad es la creación de empleo a través de la puesta en marcha de un verdadero Plan de Recuperación del Empleo que pivote sobre el acompañamiento individualizado, la formación y recualificación profesional, acompañado de medidas de incremento de la protección social de los parados y de quienes no tienen ingresos.

Hemos reclamado al Gobierno la ampliación de los subsidios de desempleo para los parados de larga duración que han agotado las prestaciones (PREPARA, Renta Activa, etc.), con especial atención a desempleados de larga duración, desempleados con mayores dificultades de reinserción laboral y jóvenes.

Y, en paralelo, la puesta en marcha de un sistema estatal de cobertura de Rentas Mínimas garantizadas en todo el Estado, que cubra las carencias e insuficiencias de la cobertura que hoy prestan las comunidades autónomas y con la que se atienda prioritariamente a los cerca de 740.000 hogares que no tienen ningún tipo de ingresos, y se resuelva las actuales lagunas de protección que tiene nuestro sistema de protección social.

Sólo cuando las personas en desempleo vean la luz al final del túnel, y los sistemas de protección social cumplan su función, podremos hablar del final de la crisis ■

Una aproximación sindical al enfoque europeo sobre migraciones

José Antonio Moreno

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Los movimientos de personas en busca de unas mejores condiciones de vida, bien causados por cuestiones económicas y/sociales o bien por búsqueda de protección internacional por motivos de persecución, se han configurado en las últimas décadas como un factor cotidiano en los países de la Unión Europea.

Dichos flujos migratorios han ido modulando sus estrategias, tanto en lo relativo a los países finales de destino como en la forma de llegada a los referidos países, conforme a la propia

evolución socioeconómica de dichos países de destino así como del mayor control de acceso a los mismos.

En la asunción de dicho fenómeno, la Unión Europea ha adoptado una posición proactiva en lo referido a las migraciones: así en el Programa de La Haya del año 2004, el Consejo Europeo reconoció el importante papel que representa la migración legal a la hora de impulsar el desarrollo económico. En la misma línea el Consejo Europeo de diciembre de 2007 acordó el desarrollo de políticas de inmigración legal bien gestionadas.

Finalmente, el Pacto Europeo sobre Inmigración y Asilo, adoptado por el Consejo en el año 2008, es la base de una política común de inmigración que debe estar guiada por un espíritu de solidaridad entre los países miembros y de cooperación con los países terceros, todo ello cimentado sobre una gestión adecuada de los flujos migratorios; en desarrollo de ello, el programa de Estocolmo de 2009 reconoce que la inmigración laboral puede contri-



buir a incrementar la competitividad y la vitalidad económica, planteando la necesidad de introducir flexibilidad en las políticas de inmigración a fin de facilitarlas y alcanzar un mayor nivel de desarrollo y rendimiento económico.

Sin embargo, pese a dichos pronunciamientos y tomas de posición de carácter institucional, a día de hoy los avances en la articulación de una política de migración dentro de la Unión Europea, única y armonizada para todos y cada uno de los países miembros, distan mucho de ser una realidad.

En efecto, si bien en el ámbito de los mecanismos de protección internacional para aquellos que llegan a la Unión Europea buscando asilo se ha avanzado algo más institucionalmente y en armonización, en el ámbito de las migraciones de índole económica la situación es mucho más incipiente.

En todo caso el enfoque que sigue primando en la Unión Europea se produce con la asunción de la materia desde la óptica de los asuntos de justicia e interior y no desde una perspectiva laboral y/o social; por ello los "avances" se producen, sobre todo, en el ámbito del control de fronteras y mecanismos de índole policial de represión de la inmigración irregular (SCHENGEN, FRONTEX, etc).

Respecto al análisis de lo desarrollado concretamente respecto a las diversas directivas que tratan de abordar cuestiones migratorias, resulta evidente que la opción de las instituciones europeas es de carácter "vertical", esto es, se ha optado por segmentar la regulación de las migraciones en función de los colectivos de extranjeros afectados; así se ha realizado una directiva sobre trabajadores de

alta cualificación (tarjeta azul UE), una directiva sobre trabajadores de temporada, otra sobre trabajadores desplazados dentro de una misma empresa, etc., con ello cada colectivo tiene su regulación concreta y diferente que –asimismo– lleva aparejada un procedimiento distinto con unos derechos anexos diferentes.

La crítica realiza desde Comisiones Obreras sobre tal sistema resulta obvia, pues se trata de segmentar al colectivo de los ciudadanos provenientes de terceros países, y muy especialmente a los trabajadores, en categorías estancas que impiden un tratamiento homogéneo e integral de las migraciones.

La posición sindical – respaldada por numerosos dictámenes del propio Comité Económico y Social Europeo– exige una construcción "horizontal" de la gestión de las migraciones en el ámbito de la Unión; ello supone regular inicialmente el estatus jurídico de los ciudadanos de terceros países –la base de todo– para después ir avanzando en regular aspectos más concretos de la situación de dichas personas, por ejemplo, regulación del estatuto de los trabajadores de países terceros en la UE, garantizando el principio de no discriminación y la igualdad de trato a fin de evitar el dumping social, y dentro de la ordenación general, ir regulando colectivos específicos siempre y cuando fuera necesario.

En esta línea resulta imprescindible esbozar un acuerdo de mínimos a nivel de las organizaciones sindicales integradas en la Confederación Europea de Sindicatos que permita tomar la iniciativa de proponer ante las instituciones europeas y la sociedad civil otro modelo de gestión eficaz, justa y adecuada, de los flujos migratorios con destino a los países de la Unión ■

España: crecimiento con empleo

Montserrat Mir Roca

Secretaría confederal de Internacional y Cooperación de CCOO

El pasado 29 de septiembre se presentaba en la sede del Consejo Económico y Social de España en Madrid, un informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) titulado "España, crecimiento con empleo"¹, que contiene un interesante análisis de la situación en el país y propuestas para la salida donde el crecimiento vaya acompañado de empleo de calidad.



de un proceso de recuperación (200.000 puestos de trabajo creados durante el primer semestre de 2014), siendo aún un crecimiento insuficiente y manteniendo el ingreso medio de los españoles en un 8 por ciento inferior al del año 2007.

Por tanto, deben plantearse medidas adicionales que den solidez y continuidad a los logros obtenidos con el fin de poder alcanzar el objetivo de "Crecimiento con Empleo". Si se continuara con este ritmo, apuntó, habría que esperar hasta el año 2023 para restablecer los niveles de empleo conocidos en 2007.

Realizado este informe con consulta con el Gobierno y los agentes sociales, el estudio analiza medidas necesarias para la creación de empleos y para la reducción del desempleo masivo en España. Subraya también señales de recuperación económica que requieren, no obstante, de medidas adicionales para conseguir un resultado duradero para los trabajadores y trabajadoras españoles.

El Director General de la OIT, Guy Ryder, señaló durante la presentación del informe que España se encuentra al principio

El estudio dividido en cinco capítulos (Resultados económicos y funcionamiento del mercado de trabajo, Productividad y competitividad, Reorientar las políticas del mercado de trabajo para obtener mejores resultados sociales y en materia de empleo, Construir la recuperación a través del diálogo social y la negociación colectiva y Hacia una estrategia social y de empleo para España), analiza la situación de la economía española y señala un cierto comienzo de recuperación principalmente gracias al fuerte crecimiento de

las exportaciones, especialmente a países que no pertenecen a la zona euro y a algunos países emergentes.

A pesar de ello, el impacto económico, laboral y social de la crisis sigue siendo muy duro. Se trata de una recuperación, a todas luces, incompleta y frágil con un elevado desempleo, con más de un 24 por ciento, y superando el 50 por ciento entre los jóvenes, lo que supone el segundo valor más elevado de la Unión Europea, situándonos después de Grecia. Crisis acompañada por un aumento de la pobreza.

El estudio señala la necesidad de recurrir a una estrategia social y de empleo de amplio alcance, en primer lugar, promoviendo el crecimiento empresarial y la diversificación económica con unas nuevas bases para el crecimiento con el objeto de evitar los desequilibrios que caracterizaban el período anterior a la crisis.

Entre otras medidas, el estudio sugiere promover el funcionamiento del mercado crediticio en particular para pequeñas y medianas empresas, el fomento de las inversiones productivas, la ampliación de la base industrial, y la aplicación de un conjunto coherente de medidas destinadas a las personas que buscan empleo, junto con políticas activas del mercado de trabajo bien formuladas.

Añade además la necesidad de contar con subvenciones a la contratación específicas basadas en las necesidades en materia de cualificaciones o en la duración del empleo, mejoras en el diseño y la ejecución de los programas de formación, en particular a los jóvenes y personas que pertenezcan a hogares en los que todos sus miembros están desempleados, la aplicación efectiva del sistema de garantía juvenil y la promoción del desarrollo de programas de aprendizaje con la co-

laboración de los interlocutores sociales, entre otras medidas.

El estudio cubre un aspecto fundamental de la situación que atraviesan en la actualidad los trabajadores en España y es el relativo a la proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos, que ha disminuido claramente con el paso de los años, junto con el aumento en la inaplicación de cláusulas en convenios colectivos y numerosas modificaciones en las condiciones de trabajo.

La necesidad de mejorar la cobertura a través de convenios sectoriales de calidad se señala como fundamental para garantizar la transparencia de las condiciones laborales en el mercado de trabajo y evitar un mayor deterioro de la situación en España, junto con el necesario aumento de salarios y una mayor disponibilidad de datos que permitan controlar la evolución de los mismos en un entorno tripartito. Sumado a lo anterior, hay que garantizar una protección social adecuada, especialmente para las personas desfavorecidas, en particular, las pensiones, sistema de atención de salud, etc., por su carácter universal, su elevada cobertura y su coste asequible.

Por último, el estudio considera la necesidad de una política macroeconómica adaptada correctamente a una estrategia social y de empleo, reasignando recursos y modificando prioridades y señala el diálogo social tripartito como un elemento fundamental de esta nueva estrategia a desarrollar con algunas líneas básicas: creación de un órgano tripartito de seguimiento laboral y social, refuerzo de la función de la OIT en el apoyo a la recuperación intensiva de empleo a través de sus conocimientos técnicos en materia de diálogo social y en comparaciones internacionales de interés para la labor de un órgano de estas características, en cooperación con la Comisión Europea ■

La Nueva Gobernanza Económica Europea y su impacto en la negociación colectiva

Fernando Rocha Sánchez
Fundación 1º de Mayo de CCOO

La magnitud de la crisis y la aplicación de severas políticas de reformas y ajustes han provocado un dramático deterioro de las condiciones de trabajo en toda Europa

La Nueva Gobernanza Económica Europea (NGEE) hunde sus raíces en el estallido de la crisis de la deuda soberana en 2010, que puso en evidencia las debilidades y carencias de la arquitectura institucional de la Unión Económica y Monetaria Europea, y determinó un punto de inflexión en el desarrollo de las políticas anticrisis.

La aprobación en 2010 del Semestre Europeo como ciclo de coordinación anual de la política económica europea supuso el punto de partida para la aprobación de una compleja serie de nuevas reglas, mecanismos y procedimientos que –en los tres años siguientes– han impulsado un cambio sustancial en la forma de entender la gobernanza económica en el ámbito de la Unión Europea, y de la eurozona en particular, así como del marco para la actuación pública a nivel comunitario y de los Estados miembros.

La valoración sobre la NGEE dista mucho de ser unívoca; al contrario, ha generado de hecho una notable controversia en relación tanto al proceso de implementación de la misma, como al contenido de las políticas aplicadas y sus efectos eco-

nómicos y sociales. Un debate de especial interés para las organizaciones sindicales, debido a que un objetivo prioritario de estas políticas ha sido el impulso de reformas legales orientadas a potenciar la flexibilización de las instituciones laborales (y en particular, de la negociación colectiva).

Los resultados preliminares de un proyecto europeo coordinado por la Fundación 1º de Mayo, que fueron presentados en un seminario celebrado el pasado 16 de septiembre, permiten aportar algunos elementos de interés a la discusión sobre esta temática.

Una primera cuestión concierne al proceso de desarrollo de la NGEE, que en buena medida se ha realizado de forma unilateral por parte de los gobiernos de los estados miembros, sin contar con la participación de los interlocutores sociales (salvo algunas excepciones, como en Francia). La consecuencia ha sido una profunda erosión, e incluso la completa paralización, del diálogo social tripartito (aunque en países como España parecen atisbarse intentos de recuperación del mismo en 2014).

En segundo lugar se ha criticado el contenido de las políticas aplicadas en el marco de la NGEE, por su excesivo sesgo a favor de la austeridad, en detrimento por ejemplo de las medidas de estímulo a la demanda. Así, la estrategia anticrisis impulsada desde 2010 se ha basado fundamentalmente en un triple eje de consolidación fiscal, estabilización del sistema financiero y reformas estructurales (principalmente en el ámbito laboral). Este enfoque se refleja en las prioridades establecidas por el Estudio Anual de Crecimiento, así como en las recomendaciones específicas de la Comisión Europea para cada Estado miembro.

En tercer lugar se ha resaltado asimismo el impacto recesivo de las políticas de austeridad, debido a sus efectos negativos sobre la demanda agregada (especialmente en los países del sur de Europa). La consecuencia ha sido una segunda recesión en 2012, y el riesgo de una tercera en la segunda mitad de 2014, que pone en tela de juicio la previsión sobre la publicitada recuperación de la crisis.

La magnitud y prolongación de la crisis ha tenido un efecto demoledor sobre el empleo, cuyas dramáticas consecuencias

sociales se han visto agravadas debido a la aplicación de las severas políticas de "reforma y ajuste". El resultado de ello ha sido un profundo deterioro de las condiciones de vida y trabajo de las poblaciones en la UE.

Finalmente, el análisis comparado permite remarcar el negativo efecto de la NGEE sobre la negociación colectiva, como consecuencia de las sucesivas reformas legales aprobadas en los últimos años. En este sentido, es posible destacar algunas tendencias comunes.

Primero, el carácter unilateral del proceso de aplicación de las medidas por parte de los gobiernos nacionales, normalmente a través del recurso al decreto-ley de carácter urgente.

Las reformas laborales han estado orientadas mayoritariamente a cuatro objetivos: potenciar una mayor flexibilización de las instituciones laborales (contratación, despido...); profundizar en la descentralización de la negociación colectiva (mediante la prevalencia del convenio de empresa y las mayores facilidades para los descuelgues); reforzar el poder unilateral del empresario en la regulación de las condiciones de trabajo, menoscabando en paralelo el contrapoder contractual de los sindicatos; y facilitar una fuerte reducción de los costes laborales, como vía para impulsar la devaluación interna.

Por último, el resultado de estas reformas ha sido una caída en la dinámica de la negociación colectiva en diversos países, así como de la cobertura de la misma; y un rápido e intenso proceso de devaluación salarial con consecuencias negativas tanto en términos microeconómicos –sobre las renta de los trabajadores– como macroeconómicos (por su efecto sobre la demanda agregada y el riesgo de deflación) ■



Presupuestos 2015 y situación del Fondo de Garantía Salarial en 2014

Miguel Sánchez Díaz

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

CCOO en la reunión del Consejo Rector del FOGASA del día 24 de septiembre, rechazamos y votamos en contra del Anteproyecto de Presupuestos del organismo para 2015, presupuestos claramente insuficientes con una reducción del 23% con respecto al año anterior.

La partida relativa a las prestaciones que debe abonar el FOGASA por indemnizaciones y salarios en caso de insolvencia empresarial, asciende a la cantidad de 1.036 millones de euros, partida presupuestaria no creíble, ya que la previsión de gasto real en prestaciones para 2015 será muy superior.

El presupuesto para prestaciones se financiará con 470 millones, que esperan recaudar por cuotas, 266,56 millones de remanente y recuperaciones y 300 millones por transferencias corrientes, por primera vez se aportan transferencias al organismo.



Además, el FOGASA tiene una gran cantidad de expedientes atrasados sin resolver, que a final de año pueden superar los 120.000, afectando a más de 150.000 personas, el montante que tiene que abonar antes de final de año solo por estos expedientes, es de más de mil millones de euros, por ello es urgente que se habilite el crédito extraordinario solicitado por el organismo para poder abonarlos sin más demora.

FOGASA continúa con problemas de gestión por la falta de personal, y la tramitación de los expedientes no se ha resuelto con la externalización que se llevó a cabo en septiembre de 2013, lo que está repercutiendo gravemente en la situación de los trabajadores que esperan el pago de sus prestaciones.

CCOO exigimos que se cubran la totalidad de las vacantes de la Relación de Puestos de Trabajo y se autorice la ejecución de un programa de carácter temporal para contratar los efectivos necesarios que permita una adecuada gestión del organismo y agilice el abono de las prestaciones.

CCOO hemos expresado nuestra radical oposición a que por quinto año consecutivo los salarios de los empleados del or-

ganismo sigan congelados, lo que supone que los trabajadores públicos, entre los que se encuentran los del FOGASA, junto con otros sectores de la sociedad paguen las consecuencias de las políticas de ajuste impuestas por el gobierno del PP.

Seguimos mostrando nuestra oposición a la externalización de servicios a través de la contratación de empresas ajenas, ya que no supone la normalización de la gestión de FOGASA y además no tenemos duda alguna de que los problemas que en la situación actual tiene el organismo tienen salida, y por tanto, es posible construir las soluciones utilizando los instrumentos propios de la Administración General del Estado, por la vía del nombramiento de personal funcionario interino como opción para dar respuesta urgente a la solución de esta problemática de una forma transitoria, y para ello debe plantearse con decisión y firmeza por parte del MEYSS ante Función Pública, la implementación de un programa temporal mayor para las incorporaciones autorizadas.

Tal como se recoge en el "Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo", firmado a finales de julio, el objetivo ahora es garantizar la puesta

EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES DEL FOGASA

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2013 / 2007 %
PRESTACIONES (en millones)	380,52	433,59	833,76	1.287,00	1.500,00	1.530,00	1.373,61	261
SALARIOS (en millones)	147,48	160,05	278,58	448,00	520,00	501,98	400,43	172
INDEMNIZACIONES (en millones)	233,03	273,96	555,18	839,00	980,00	1.028,11	973,18	318
RECAUDACIÓN (en millones)	488,85	508,28	473,01	470,73	469,06	440,88	429,93	- 12
TRABAJADORES	73.448	90.138	174.177	232.722	252.159	254.931	234.686	220
EMPRESAS	21.502	27.923	55.888	71.868	79.193	83.824	81.959	281
EXPEDIENTES	39.032	48.792	94.644	135.577	155.255	160.036	154.357	295

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el FOGASA.

al día y la eliminación total de la bolsa de expedientes atrasados, cumpliendo así con las garantías que el organismo debe ofrecer a los trabajadores. Todo ello, sin despreñar las posibilidades de colaboración entre los diferentes ámbitos de la Administración General del Estado y la creación de nuevas dotaciones que pudieran ser ofrecidas en las diferentes convocatorias de la Oferta de Empleo Público, y rechazamos cualquier intento de privatización de servicios en el FOGASA.

Prestaciones abonadas por FOGASA en 2014

Las prestaciones abonadas por el FOGASA hasta el 30 de septiembre de 2014 han sido 1.012 millones de euros, 67,4 millones más respecto al mismo periodo de 2013 que se abonaron 944,5 millones, lo que supone un incremento del 7,13%. Con el abono de estas prestaciones, se ha consumido el 75% del presupuesto inicial aprobado de 1.348 millones.

Se han resuelto 124.269 expedientes, un 21% más. En salarios se han pagado 298,55 millones y en indemnizaciones 713,36 millones. El total de trabajadores que han percibido prestaciones han sido 176.398, un 13% más que en 2013, mientras que el número de empresas afectadas en este periodo ha experimentado un aumento del 16%.

Por procedimiento concursal se han abonado prestaciones por valor de 427,87 millones, 65 millones más que las procedentes por ejecuciones laborales (insolvencias) que han percibido 362,85 millones.

Las CC.AA. que más prestaciones han pagado en 2014 han sido Cataluña y la Comunidad Valenciana que han pagado entre las dos el 41,87% del total (Cataluña el 23,11% y Comunidad Valenciana el 18,76%), la primera ha pagado 233,82 millones y la segunda 189,88 millones. Superando también los cien millones de euros en prestaciones, les siguen Madrid y Andalucía, que han pagado 161,53, y 120,58 millones, respectivamente.

De los 176.398 trabajadores que han percibido prestaciones del FOGASA en 2014, la mayoría pertenecen al sector servicios, 101.373 personas que suponen el 57,46% del total; 33.960 lo son del sector de construcción, el 19,25%; del sector industrial han sido 32.456 trabajadores, el 18,4%; al sector agrario pertenecen 1.796 trabajadores, el 1%; y sin actividad definida hay 6.813 trabajadores, el 3,86%.

Los trabajadores que han percibido prestaciones se agrupan mayoritariamente en las empresas con menos de 25 trabajadores que, con una cifra de 146.623 trabajadores afectados, han supuesto el 83% del total ■

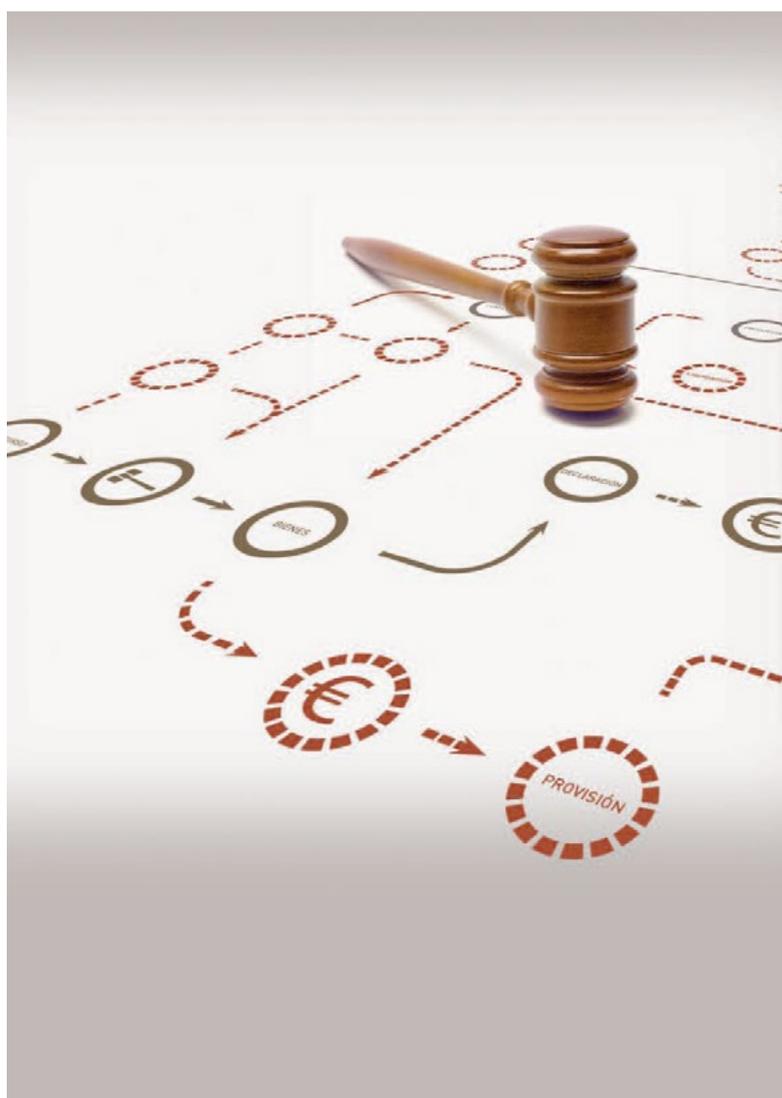
TOTAL DISPONIBLE A 30/09/2014	Millones de euros
SALDO CUENTA BANCO ESPAÑA	369,213
SALDO RESTO CUENTAS	10,473
SALDO DEUDA PÚBLICA	0
SALDO CUENTA CON LA T.G.S.S. n/ favor Saldo contable, dado que este importe es la deuda que la TGSS mantiene con el FOGASA	185,03
TOTAL DISPONIBLE A 30/09/2014	564,716

(**) Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el FOGASA

La última reforma en materia concursal

Francisco Gualda Alcalá
Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

El Consejo de Ministros celebrado el pasado cinco de septiembre acordó la aprobación del Real Decreto-ley 11/2014 de medidas urgentes en materia concursal, siendo publicado en el BOE el 6 de septiembre de 2014, fecha de su entrada en vigor.



Desde el mes de septiembre de 2013 se han producido tres reformas de la legislación concursal (Ley 14/2013, RDL 4/2014 y RDL 11/2014), que además se superponen con la que se está tramitando actualmente en el Senado, derivada del citado RDL 4/2014, que anuncia reformas relevantes en la materia concursal, sobre todo en acuerdos de refinanciación en la fase preconcursal, y en la composición y actuación de la administración concursal.

Esto da pie a considerar que estamos en una materia sometida a un enorme grado de improvisación, utilizándose diversas técnicas de parcheo de la Ley Concursal de 2003 para intentar corregir lo que parecen problemas graves de ineficiencia completa de este marco normativo para acometer los grandes fines de esta legislación: asegurar la continuidad de la empresa y asegurar una liquidación ordenada de los créditos impagados.

En ninguna de estas reformas se ha llevado a cabo propiamente ningún proceso de concertación social, a pesar de las enormes implicaciones que esta materia tiene sobre el empleo y los derechos laborales.

El mantenimiento del deficiente modelo concursal: puntos críticos

La nueva regulación mantiene la afectación de los créditos laborales por el concurso, tanto en la paralización de sus procesos de ejecución como ya estableció la Ley 22/2003, y ahora, tras el RDL 11/2014, la posibilidad de reducir el importe de sus créditos o aplazar su pago hasta 10 años, incluso en contra de la voluntad de los afectados.

Se mantiene un modelo básicamente unitario del proceso concursal, complejo, lento y costoso, incompatible por completo con una actuación eficaz de la Administración de Justicia, y sin que tampoco las soluciones "preconcursoales" permitan anticipar una mayor eficacia del concurso respecto de sus fines propios.

Los principales aspectos laborales que presenta esta norma son los siguientes:

1.1 La nueva posibilidad de imponer reducciones de la deuda o aplazamientos a los trabajadores afectados por el concurso.

Esta medida introducida por el RDL 11/2014, incide en el ámbito de los derechos de los trabajadores y trabajadoras afectadas por el concurso permitiendo, en la práctica, un efecto que no estaba contemplado en la legislación concursal como era la posibilidad de que los créditos laborales privilegiados puedan verse afectados por los acuerdos que se alcancen en la aprobación del convenio dentro del concurso. Con la regulación ahora vigente se pueden establecer quitas o reducciones del importe de la deuda, sin límite, o aplazamientos que pueden llegar hasta diez años.

El requisito que impone la Ley es que el acuerdo sea alcanzado por los propios acreedores laborales con al menos una

Las reformas de la legislación concursal se han adoptado sin ningún proceso de concertación social, a pesar de las implicaciones que tienen sobre el empleo y los derechos laborales

mayoría del 60%, lo que puede suponer quitas de hasta el 50% del crédito y esperas de un plazo de hasta cinco años. Y caso de llegar la mayoría de los acreedores laborales al 65%, las medidas pueden ser más intensas alcanzando quitas superiores al 50% del crédito, y esperas con un plazo de más de cinco años pero no superior a diez.

Aunque ni los acreedores ordinarios ni tampoco otros acreedores privilegiados pueden imponer estos efectos a los acreedores laborales, lo cierto es que los propios acreedores laborales pueden adoptar acuerdos que afecten a otros trabajadores. Esto tiene importancia práctica en relación con las cuantías que excedan de la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. Igualmente puede tener efectos a la hora de valorar ofertas que puedan hacer viable la continuidad de la empresa.

1.2 Otras medidas aluden a la transmisión de la empresa en su conjunto, mediante una regulación específica de esta materia en el nuevo art. 146.bis. Se incluye la previsión de que se aplique lo dispuesto en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores en los supuestos de sucesión de empresa, lo que parece dar a entender que esta regulación no incide en el régimen laboral de sucesión en los contratos

de trabajo, al menos en relación con la vigencia de los mismos.

1.3 En materia de liquidación, se da nueva regulación al artículo 149, pero la norma sigue reiterando que las reglas legales supletorias se aplican de no aprobarse un plan de liquidación y, en su caso, en lo que no hubiere previsto el aprobado, generando inseguridad jurídica sobre si dicho plan puede excluir dichos principios de orden público.

Se mantiene la intervención de los representantes de los trabajadores cuando se valore la enajenación de los activos, bien como unidades productivas o como bienes separados, o bien se adopte la venta mediante subasta o a través de enajenación directa o de persona o entidad especializada.

1.4 Se crea la Comisión de seguimiento de prácticas de refinanciación, que tiene por objeto hacer un seguimiento de las medidas adoptadas en materia concursal y refinanciación preconcursal

mediante la elaboración de un informe anual, así como proponer al Gobierno reformas para facilitar la reestructuración de la deuda de las empresas económicamente viables. Además de los representantes de diversos ministerios, incluido el de Empleo y Seguridad Social, podrán participar "los sectores que se vean afectados por la medidas", lo que da pie a la intervención de otros representantes de organizaciones económicas. Sin embargo se omite por completo la intervención sindical y ni siquiera la norma incorpora esta previsión de ampliación de sus componentes.

Se trata de una ausencia de participación sindical en una materia que debería estar encaminada a proponer reformas normativas vinculadas al mantenimiento de la actividad y del empleo de las entidades con problemas de refinanciación, que además pueden incidir directamente en la materia laboral y en el mantenimiento de las condiciones de trabajo, por lo que es grave la omisión de la participación sindical en este ámbito ■



Los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas

Eva Urbano Blanco

Gabinete Jurídico confederal de CCOO

La Sala Cuarta del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJE) se pronunció, el pasado 11 de septiembre de 2014, sobre el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, centros de actividad o partes de empresas o centros de actividad, en relación con un litigio planteado en una empresa austríaca.

La cuestión prejudicial que se planteó ante la Sala del TJE versa sobre el alcance que ha de darse a la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

En concreto trata sobre la interpretación del artículo 3, apartado 3, de la Directiva, en el marco de un litigio en el que resulta de aplicación la legislación austríaca y en el que, en el momento de la transmisión, las relaciones laborales se regían por un convenio en ultraactividad.

Los hechos analizados parten de que, justificándose en una situación de pérdidas de explotación, una sociedad matriz decide la transmisión, con efectos de 1 de

julio de 2012, de un centro de actividad a una filial con el objeto de que se les aplique un convenio colectivo menos favorable que el convenio colectivo de la matriz.

En este contexto, la patronal (Wirtschaftskammer) denunció el convenio de la empresa matriz el 30 de junio y, a continuación, los sindicatos (Gewerkschaftsbund) hicieron lo mismo con el convenio de la filial, igualmente con efectos del 30 de junio. A raíz de estas denuncias, el nuevo empresario impuso unilateralmente condiciones de trabajo que supusieron un serio deterioro de las previamente disfrutadas y una reducción significativa de las retribuciones de los trabajadores afectados por la transmisión.

Los sindicatos defendieron que, puesto que la filial ya no tiene convenio vigente, los trabajadores afectados por la transmisión debían regirse por el convenio de la matriz que les resultaba de aplicación

con anterioridad, aunque hubiese sido denunciado, porque la legislación austriaca establece (Art.13 de la ARb VG) que tras la extinción del convenio colectivo se mantendrá su eficacia respecto de las relaciones comprendidas en él inmediatamente antes de su extinción mientras que no sea aplicable un nuevo convenio colectivo o no se haya celebrado un acuerdo individual con los trabajadores afectados.

La patronal, por su parte, defendía que un convenio colectivo que ha sido denunciado o ha expirado a la fecha de la transmisión de la empresa no se impone imperativamente al cesionario (en este caso la filial, por ser la nueva empresa).

Y aquí es donde interviene el artículo 3.3 de la Directiva citada que establece:

"Después (de la transmisión) el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de ex-

piración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.

Los Estados miembros podrán limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año".

La cuestión que se suscita es precisamente si, en caso de transmisión, entre las condiciones pactadas en convenio a las que se hace referencia en dicho precepto se incluyen las de un convenio que, conforme al derecho nacional, mantiene su vigencia a pesar de haber sido denunciado, respondiendo la Sentencia del TJE de forma afirmativa. De manera que el convenio en ultraactividad se sigue aplicando a los trabajadores afectados por la transmisión en tanto que, conforme a la legislación austriaca, mantiene su vigencia hasta que resulte sustituido por otro convenio o no se llegue a un acuerdo individual con los trabajadores, pues las condiciones de trabajo determinadas mediante convenio colectivo no pueden considerarse excluidas del ámbito de aplicación de la Directiva por el hecho de que se apliquen a los interesados en virtud de una norma de ultraactividad.

En el caso de la legislación española, el artículo 44.4 del ET, recogiendo el mandato de la Directiva, prevé igualmente que, salvo pacto en contrario, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión de empresa seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que les resultaba de aplicación en el momento de la transmisión hasta su expiración o hasta la entrada en vigor de uno nuevo. La doctrina sentada en la Sentencia del TJE es aplicable naturalmente a las sucesiones reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, si bien son las normas de ultraactividad internas, sobre las que no versa la Directiva ni el pronunciamiento judicial, las que deben operar en cada caso ■



El Gobierno persiste en reformas que devalúan la enseñanza pública

Julio Serrano Gracia

Secretario de Acción Sindical y del Sector de Universidad de la Federación de Enseñanza de CCOO

Acabamos de comenzar un nuevo curso arrastrando viejos problemas que lejos de resolverse pueden empeorar en los próximos meses si continúan los recortes educativos y se aprueban las nuevas reformas que pretende imponer el gobierno del PP.

La inversión educativa sigue desplomándose, hemos pasado del 5,07% del PIB alcanzado en 2009 hasta un 4,3% en 2014,

el gasto educativo ha caído más de 7.000 millones de euros en los últimos cinco años. Además, el Gobierno ha comprometido con la UE en el "Programa de Estabilidad 2014-2017" reducir la inversión hasta llegar al 3,9% del PIB en 2017, lo que significaría recortar 4.000 millones de euros más, retrocediendo a los niveles invertidos en 1987. En paralelo a la caída del gasto público, se produce el aumento del gasto privado, que roza ya el 1%



del PIB. Ambos porcentajes, el público por defecto y el privado por exceso, nos alejan de la inversión media en la UE e impiden ejercer el papel que, para alcanzar la igualdad de oportunidades, debe tener el derecho a la educación.

Mientras disminuye la inversión, desde el curso 2008/09 se incrementa en más de 55.000 el número de alumnos de las Enseñanzas de Régimen General en la educación pública que, sin embargo, ha perdido 33.000 profesores desde 2012.

Las ratios de alumnado por grupo han crecido en la enseñanza pública, superando en 2014 por primera vez a las de la privada en Educación Infantil, Bachillerato y Formación Profesional de Grado Superior, quebrando así una situación que se había consolidado históricamente. Las consecuencias son claras: menos calidad para todos y menos equidad. El alumnado con dificultades, por sus circunstancias personales o por su extracción sociocultural, nunca ha estado más expuesto al fracaso escolar y al abandono educativo temprano.

La LOMCE que comienza a implantarse este curso, consolida estas políticas de deterioro y abandono de la educación a la vez que genera nuevos problemas porque su implantación se está produciendo de manera precipitada e improvisada y con una notoria falta de recursos.

Por otro lado, el Ministerio da los primeros pasos para cambiar también el sistema universitario, de forma coherente con los principios ideológicos que orientan la LOMCE. Pretende cambiar la fisonomía de nuestras universidades sin acometer la tramitación de una Ley Orgánica, cambiando las reglas de juego por la puerta de atrás.

Los tres borradores de Real Decreto que hace unos días finalizaron su periodo de información pública, guardan una rigurosa coherencia entre sí porque persiguen los mismos objetivos: reducir el porcentaje de alumnado que accede a la universidad, debilitar el modelo de universidad pública favoreciendo a las privadas, y definir un modelo de educación superior



Crece en 55.000 alumnos las Enseñanzas del Régimen General en la educación pública y se reduce en 33.000 el número de profesores desde 2012

clasista en el que el acceso a estas enseñanzas esté condicionado por la extracción sociocultural.

El proyecto que modifica la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales plantea que las universidades puedan reducir los grados de 240 a 180 créditos (3 años en lugar de 4), de tal manera que podrán coexistir grados de 180 y 240 créditos con la misma denominación y diferentes competencias. Además, este cambio irá acompañado de modificaciones en los másteres, que pasarán a ser de 120 créditos (dos años).

Si tenemos en cuenta los elevados precios de los estudios de posgrado y las mayores dificultades para el acceso a becas y ayudas al estudio, estas transformaciones provocarán una reducción significativa del número de estudiantes matriculados y una grave pérdida de puestos de trabajo de personal docente e investigador y de administración y servicios. De generalizarse ésta reducción podríamos enfrentarnos a una dura reconversión del sistema universitario público.

El relativo a la creación y reconocimiento de universidades y centros universitarios está inspirado en la Ley de garantía de la unidad de mercado, y como queda patente en su preámbulo, trata la edu-

cación superior como un producto más de este. Para ello suprime la necesidad de tener en cuenta la programación general de la educación superior vinculada a la población escolar a la hora de crear nuevos centros universitarios, y elimina los requisitos mínimos sobre espacios establecidos en 1991. En definitiva, facilita la creación de nuevos campus privados, que han proliferado desde 1997 en detrimento de las universidades públicas, pasando de 13 a 32.

Por último, el tercer decreto endurece y hace más "discrecionales" las condiciones para la acreditación del profesorado universitario. En coherencia con los dos anteriores, si se pretende reducir el tamaño y el papel de las universidades públicas, hay que evitar seguir generando profesores acreditados que luego no tendrán salida en sus facultades.

En la educación superior, como en la no universitaria, llueve sobre mojado. Estos decretos se sumarán a los efectos producidos por los recortes que han reducido en más 1.500 millones de euros los presupuestos de las universidades públicas en los cuatro últimos años, ocasionando la pérdida de 8.124 empleos entre personal docente (más de 5.500) y personal de administración y servicios desde enero de 2012.

Es momento de seguir mostrando firmeza en la oposición a estas políticas, de seguir evidenciando el rechazo social a través de la movilización.

Por ello CCOO apoya la huelga estudiantil convocada para los próximos 21, 22 y 23 octubre y llama a participar activamente a la ciudadanía en las manifestaciones y concentraciones que convocaremos en las próximas semanas ■

Una apuesta por la industria en Extremadura

Rosa Calvo Sotoca

Responsable del Gabinete Económico de CCOO Extremadura

Alberto Franco Román

Secretario de Acción Sindical de CCOO Extremadura

Fruto del Diálogo Social Tripartito en Extremadura se firmó, el pasado 16 de octubre, la Estrategia de Industrialización de Extremadura 2014-2020.

El objetivo de esta Estrategia Industrial es avanzar en la superación del déficit histórico en materia industrial de la Región

En el mes de junio el presidente de la Junta de Extremadura, se reunió con los representantes regionales de las organizaciones sindicales y la patronal para abrir un proceso de concertación sobre el Plan de Industrialización de Extremadura.

Desde que CCOO de Extremadura se sentó en esta mesa y, posteriormente, en las distintas reuniones durante los meses siguientes nuestra postura ha sido clara: el diálogo social no podía ceñirse únicamen-

te a una estrategia aislada, en este caso industrial, sino que hay que dotarle de un contenido y de una continuidad que hasta ahora no ha existido.

Tras estos meses de trabajo, la Estrategia de Industrialización de Extremadura 2014-2020, ha quedado configurada como un conjunto de medidas que apuestan por la Industria como sector motor de la economía, y generador de crecimiento y empleo siguiendo las directrices de la política económica europea.

También conviene contextualizar el origen de esta Estrategia en la RIS3 (Estrategias Nacionales y Regionales para la Especialización Inteligente), puesta en marcha por la Unión Europea, que ha servido de referencia para incluir un análisis de puntos fuertes, débiles, oportunidades y amenazas, con el fin de concentrar los recursos en un conjunto limitado de prioridades de investigación e innovación.

Esta Estrategia Industrial plantea que Extremadura debe avanzar en superar el déficit industrial que persiste en su eco-



nomía, sobre todo en industria manufacturera (con 5 puntos por debajo de la media española), para lograr afianzar un crecimiento económico y social sólido en el medio y largo plazo.

Con relación a la producción industrial, se prevé un incremento del 51,5% en el periodo 2014-2020 en términos de producción. Este crecimiento dará como resultado una participación en el PIB regional en 2020 del 15,3% (incluyendo energía) y se debe traducir en la correspondiente generación de empleo.

La estrategia se estructura en 5 Ejes de Actuación con un total de 15 Proyectos, que contarán con una financiación de 2,74 M€, de los que 1,61 M€ serán recursos públicos y 1,13 M€ privados. Esta inversión pública a lo largo de la vigencia del plan, representa aproximadamente un 10% del PIB regional.

El primer eje se centra en la atracción y generación de inversión en Extremadura, creando la figura del proyecto industrial estratégico (iniciativas empresariales para la creación de nuevas industrias o consolidación de las existentes que cumplan una serie de requisitos que recibirán un tratamiento integrado por parte de la Administración Autonómica), junto con las actuaciones para dar a conocer el margen de rentabilidad que Extremadura aporta a estos proyectos.

El segundo se centra en poner a disposición del sector industrial todos los recursos existentes para facilitar la rentabilidad de las inversiones industriales, con medidas dirigidas a mejorar la financiación empresarial, poner a disposición de las empresas recursos que hasta el momento suponían costes de carácter administrativo, facilitar las infraestructuras industriales necesarias para los proyectos empresariales (ofertando suelo industrial), y mejorar la eficiencia productiva a través de la optimización de costes

de los elementos de producción, principalmente energéticos. Medidas de financiación no solo para la puesta en marcha de nuevos proyectos, sino para la consolidación de empresas ya existentes.

El tercero pretende contribuir a estructurar las cadenas de valor sectoriales, favoreciendo las economías de aglomeración en torno a los sectores de especialización, de modo que la actividad industrial pueda alcanzar beneficios de las infraestructuras y servicios comunes compartidos que faciliten su desarrollo y el aumento de la dimensión media de las empresas industriales de Extremadura.

El eje de Competitividad continua se dirige a facilitar los medios que permitan la competitividad permanente de las empresas del sector industrial. Se proveen los recursos para lograr la evolución futura de los modelos de negocio de las empresas del sector industrial, a través del conocimiento y la tecnología, en la orientación de las empresas industriales regionales hacia las plataformas internacionales de valor dentro de sus ámbitos de actividad y preparando para ello el capital humano necesario en diferentes fases del sistema educativo y experiencia de la vida profesional (oferta formativa de formación profesional orientada a la industria, acreditación de experiencia mediante certificados de profesionalidad, etc.).

El eje final es de carácter transversal, con un conjunto de medidas dirigidas a clarificar y simplificar la gestión que las empresas industriales realizan con la administración, en particular, en las fases de abordaje de las inversiones: tramitación telemática, reducción de cargas administrativas, modelo de auditorías y cuadro de mando integrales.

Estando prevista también la creación de un comité de seguimiento y evaluación que permita planificar y adaptar el desarrollo de la estrategia a lo largo de su vigencia ■

Convenios registrados con efectos económicos de 2014 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2014	Firmados en 2014
Convenios	1.319	725	594
Empresas	606.063	434.905	171.158
Trabajadores/as	4.197.266	3.059.989	1.137.277
Jornada media (horas/año)	1.756,62	1.752,34	1.768,15
Variación salarial media en %	0,56	0,54	0,62

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

Año	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2012	4.167	9.969,7
2013	2.547	6.985,6
2014	1.319	4.197,3

Año	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2012	3.037	879,8
2013	1.835	482,3
2014	931	281,8

Año	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2012	1.130	9.090,0
2013	712	6.503,3
2014	388	3.915,5

Convenios registrados por año de firma (1)

Año	Total convenios	Total trabajadores/as
2012	1.580	3.194.925
2013	2.446	5.252.961
2014	952	1.352.984

Año	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2012	1.239	289.136
2013	1.845	368.788
2014	759	136.549

Año	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2012	341	2.905.789
2013	601	4.884.173
2014	193	1.216.435

NOTAS

- (1) Datos procedentes del Avance Mensual de Septiembre 2014 de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS.
- (2) Expedientes FOGASA al 30 de septiembre de 2014, elaboración propia y datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial.
- (3) Procedimientos SIMA, informe quincenal de actividad de la Fundación SIMA, de 1 de octubre de 2014.

Expedientes FOGASA al 30.9.2014 (2)

Nº expedientes	124.269
Nº empresas	69.056
Nº trabajadores/as	176.398
	66 % Hombres 34 % Mujeres
Total prestaciones (euros)	1.011.903.005
Prestaciones por salarios (euros)	298.547.593
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	713.355.412
Recaudación hasta el 31/07/2014 miles	255.710.000

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2014 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.703	1.538	54.489
Agrario	26	23	1.047
Industria	250	235	7.472
Construcción	111	101	1.432
Servicios	1.316	1.179	44.538
No consta			

Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.703	1.538	54.489
1-49 trabajadores	1.404	1.292	14.829
50-249 trabajadores	211	176	14.143
250 o más trabajadores	58	41	25.036
No consta	30	29	481

Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.703	100,0	54.489
Cuantía salarial	1.062	62,4	31.262
Cuantía salarial y sistema de remuneración	267	15,7	4.664
Sistema de remuneración	95	5,6	2.383
Cuantía salarial y jornada de trabajo	67	3,9	2.776
Cuantía salarial, jornada, horario y distribución tiempo de trabajo	30	1,8	6.847
Cuantía salarial, sistema de remuneración, y mejoras voluntarias Seguridad Social	30	1,8	412
Cuantía salarial y mejoras Seguridad Social	17	1,0	346
Resto de casos	135	7,9	5.799

Procedimientos SIMA (3)

ÁMBITO DEL CONFLICTO	Procedimientos 284		Trabajadores 2.165.051
	nº	%	nº
Empresa	264	93	556.046
Sector	20	7	1.609.005

TIPO DE CONFLICTO	nº		%
	nº	%	nº
Interpretación y Aplicación	190	67	1.731.419
Huelga	64	23	206.293
Periodo de consultas	14	5	14.228
Impugnación Convenios Colectivos	5	2	91.750
Bloqueo negociación acuerdo-pacto	5	2	5.292
Bloqueo negociación	4	1	115.920
Inaplicación del CC (Descuelgue)	2	0	149

TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº		%
	nº	%	nº
Mediación	282	99	2.109.319
Arbitraje	2	0	55.732

RESULTADO	nº		%
	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	73	26	424.319
Laudos arbitrales	2	1	55.732
Sin acuerdo	169	60	1.514.745
Intentado sin efecto	20	7	38.855
Archivado	5	2	86.000
En trámite	15	5	45.400