



acciónsindical CONFEDERAL

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

Dinamizar la negociación colectiva	02
Una aproximación a la negociación colectiva 2012-2013	05
La negociación colectiva en igualdad	08
La manipulación de la prima de riesgo	11
Iniciativas para una política industrial	14
El Sistema Eléctrico	17
La formación es la solución	20
La reforma de las Mutuas	22
Los Comités de Empresa Europeos	24
Situación del Fondo de Garantía Salarial en 2013	26
Dimensión colectiva del Derecho del Trabajo	29
Un compromiso para el impulso de la industria	31
La nulidad del Acuerdo Interprofesional de Cataluña	34
Avance estadístico de la negociación colectiva	37

Un nuevo rumbo para Europa: Plan de la CES para la creación de empleos de calidad como alternativa a las políticas de austeridad



La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha lanzado una [campaña informativa](#) y de movilización para dar a conocer sus propuestas frente a la alarmante situación económica y social en la Unión Europea, especialmente en los países con mayores dificultades. La iniciativa sindical europea incluye un objetivo de inversión del 2% del PIB de la UE por año durante un periodo de 10 años centrado en la creación de empleos de calidad con el que se podrían crear hasta 11 millones de nuevos puestos de trabajo.

www.ccoo.es



accionsindical@ccoo.es

Dejar atrás la recesión, dinamizar la negociación colectiva

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

Aunque el Gobierno del PP insista y considere un éxito sus políticas para hacer frente a la grave crisis económica, los datos del empleo en el mes de enero de 2014 desmienten su exagerada propaganda, con un crecimiento del paro de algo más de 113.000 personas. La caída del PIB ha continuado, situándose en el 1,2% al final de 2013, y la deuda pública sigue incrementándose alcanzando este año los 240.000 millones de euros.

No pondremos en duda que el ciclo económico está cambiando y la economía española esta saliendo de la recesión, pero aún queda mucho tiempo y recorrido para salir de la crisis, porque tras cinco largos años de profunda crisis económica, hemos perdido 3,6 millones de empleos y se ha producido

un gravísimo deterioro de las condiciones de vida y trabajo de la mayoría de la población, y un endeudamiento asfixiante de las empresas y las familias.

La crisis económica y las políticas aplicadas por los Gobiernos –entre las que no deben olvidarse las múltiples reformas laborales y los distintos decretos que las han desarrollado–, han generado también una fuerte devaluación salarial, mayor precariedad laboral, copagos en prestaciones de servicios públicos, subidas de los precios de productos básicos, reducción de derechos sociales y laborales de los trabajadores y trabajadoras, con un resultado global del aumento de la pobreza y la desigualdad hasta niveles insoportables.

Las desigualdades amplificadas por las políticas de austeridad impuestas a la

Foto Julián Rebollo





Foto Fran Lorente

En los dos años de Gobierno popular se han destruido en España 1.400.000 puestos de trabajo ocupados por asalariados

ciudadanía, pueden abrir una espiral de conflictividad, una oleada de luchas por la recuperación y mejora de las condiciones de trabajo, por los convenios colectivos, contra la carestía de la vida, contra las leyes reaccionarias y conservadoras que el Gobierno prepara para el futuro inmediato, como la Ley de Seguridad Ciudadana o la reforma de la Ley del Aborto, o contra la LOMCE¹, impuesta contra la mayoría de la comunidad educativa y de la mayoría social, cuyo objetivo no declarado es acabar con la escuela pública.

En este escenario, es clave entender que las élites económicas y políticas que gobiernan están aprovechando para lanzar una ofensiva contra los derechos sociales y laborales conquistados en los últimos años y pretenden producir un cambio estructural en el modelo de relaciones laborales. Cambio que supone un retroceso democrático, una vuelta al autoritarismo empresarial, una ruptura con las prácticas del diálogo social y, por tanto, más conflictividad, más litigiosidad.

¹ Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa

En esta situación, defender la negociación colectiva es reavivarla; más allá de un concepto institucional, la negociación colectiva conforma valores y principios de entendimiento en las relaciones de trabajo. Es acción colectiva con los trabajadores y trabajadoras, es participación en todo el proceso de negociación, es reivindicación de derechos laborales y sindicales, de mejora de las condiciones de vida y trabajo. Y en un periodo de grave crisis económica, es reconstruir la esperanza de millones de trabajadores y trabajadoras que conforman la fuerza del trabajo y disputan la redistribución de la riqueza.

La negociación colectiva no es sólo correlación de fuerzas, capacidad de propuesta y movilización, es también convencimiento, articulación, ideas compartidas. Es ¡cómo no! organización, fortalecimiento del sindicato en la empresa y en el centro de trabajo.

Como se aprobaba en el último Consejo Confederal, "la relación con el mundo del trabajo es nuestro espacio natural". Ahora nuestra tarea es fortalecer el papel contractual del sindicato, dinamizar la negociación colectiva, enfrentar las políticas recesivas del Gobierno.

La acción sindical llevada a cabo por el conjunto del sindicato en defensa de los convenios colectivos y su cobertura gene-

ral, pone en evidencia la enorme importancia que tiene la negociación colectiva y que, pese a los embates de las élites económicas, políticas y financieras, sigue siendo el instrumento básico de regulación de las condiciones de trabajo.

Esto facilita la estrategia aprobada en el Consejo Confederal de proponer la negociación de un acuerdo de carácter general, que desde la apuesta por el empleo conlleve una renovada visión del papel que las rentas salariales deben jugar en relación con la evolución de la economía. Las políticas de devaluación salarial, de empobrecimiento de las personas, de crecimiento del paro, deben llegar a su fin. Los salarios tienen que ganar poder de compra, a través del incremento del empleo y la mejora moderada, pero efectiva, de los salarios. Además, es necesario revisar las políticas de crecimiento de los salarios asociadas a la evolución de la productividad y concretar, en los distintos ámbitos de negociación, los elementos específicos sobre los que determinar la mejora de los mismos.

El segundo gran objetivo de un nuevo acuerdo general debería apostar por buscar una solución general al problema de la ultraactividad, de manera que a un convenio colectivo, salvo acuerdo entre

Las políticas de devaluación salarial, de empobrecimiento de las personas, de crecimiento del paro, deben llegar a su fin

partes, le suceda siempre un nuevo convenio en el mismo ámbito y solventar los bloqueos de negociación mediante un sistema pactado. Se trataría de perfeccionar los mecanismos de solución autónoma de conflictos para que, a través de la mediación y en última instancia del arbitraje, a petición de parte se de solución a las situaciones de bloqueo.

Avanzar hacia estos objetivos de cara al 2015, es el trabajo que nos marcamos para los procesos de negociación colectiva que vienen, y en este año 2014, es importante hacer lo necesario para conseguir el cumplimiento efectivo de los objetivos que nos marcamos en el Acuerdo Interconfederal de 2012-2014 ■



Una aproximación a la negociación colectiva 2012-2013

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

Una negociación colectiva tan extensa y dispersa como la que se produce en España siempre es difícil de evaluar, máxime cuando las fuentes estadísticas oficiales y la consulta pública del registro oficial de convenios y acuerdos colectivos, presentan limitaciones y déficits que dificultan el conocimiento general del vasto escenario de negociación que cada año se materializa en millares de acuerdos colectivos, y estos déficits no pueden ser cubiertos desde las organizaciones sindicales y empresariales por más que sean parte fundamental de la mayoría de los acuerdos que se negocian y firman en nuestro país.

No obstante, tenemos la obligación de evaluar qué pasa en la negociación colectiva, cómo está siendo afectada por el largo periodo de profunda crisis económica y por las reiteradas reformas laborales adoptadas, sin consenso social, en estos últimos años. Tenemos la obligación y también la voluntad de explicar qué hacemos las organizaciones sindicales, qué hacemos Comisiones Obreras, las personas que representan a CCOO en las mesas negociadoras de varios miles de convenios y de decenas de miles de acuerdos colectivos, para mejorar y proteger las condiciones de trabajo y de vida de los millones de personas a quienes representamos en dichas mesas y para quienes negociamos.



CCOO hace evaluaciones periódicas de la situación de la negociación colectiva y de los efectos de la crisis y de las reformas laborales, algunos de los más recientes pueden ser consultados a través de los enlaces que figuran a pié de página¹. Aquí comento sólo algunos datos relevantes de la negociación colectiva.

Convenios colectivos con efectos económicos registrados

Hasta diciembre de 2013 se habían registrado los efectos económicos para 2012 de 3.732 convenios, que cuentan con 9.013.900 trabajadores/as, con un incremento salarial inicialmente pactado del 1,02%, y del 1,21% una vez aplicados los efectos retroactivos de las cláusulas de garantía salarial en los que disponen de ellas. A esta misma fecha, también se habían registrado los efectos económicos para 2013 de 1.691 convenios, que afectan a 5.040.500 trabajadores/as, con un incremento salarial inicialmente pactado del 0,57%, y para los que aún no se han contabilizado posibles efectos de las cláusulas de garantía salarial aplicables.

Las cifras de 2013 son inferiores a las de 2012 fundamentalmente porque ha retrocedido mucho el registro de las revisio-

Más de 4.000 convenios en vigor y varios miles de acuerdos de otra naturaleza, constituyen el vasto espacio de la negociación colectiva en España

nes salariales de convenios plurianuales, retroceso que ya supone un verdadero problema para el conocimiento de los efectos económicos de la totalidad de los convenios colectivos con vigencia dentro de cada año y constituye, hoy por hoy, el principal déficit de esta estadística, sumado al histórico problema de inconsistencia del número de empresas y trabajadores afectados por los convenios sectoriales.

Por este motivo, el MEYSS creó a comienzos de 2013 una nueva estadística para informar de los "convenios firmados en el año", que presenta datos comparables para 2011, 2012 y 2013, y que complementa la de efectos económicos registrados.

Aquí se observa cómo en 2013 casi se ha duplicado el número de convenios firmados con respecto a 2011, lo que es un elemento positivo en sí mismo aunque matizado por el hecho de que un alto porcentaje corresponde a nuevas unidades de negociación, casi todas de convenios de empresa, ámbito especialmente potenciado por la reforma laboral de 2012 con el claro objetivo de debilitar la negociación sectorial y producir una devaluación de las condiciones laborales. En 2013, el 26% de los 1.844 convenios firmados eran de nueva creación.

CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS POR AÑO DE FIRMA

Año de firma	Nº de convenios	Nº de trabajadores/as
2011	952	1.875.291
2012	1.086	2.614.648
2013	1.844	4.238.027

Fuente: Estadística CCT del MEYSS, Avance mensual diciembre 2013

¹ http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Accion_Sindical:Negociacion_colectiva:Informes

Otro elemento a destacar es el acusado descenso del incremento salarial pactado que viene produciéndose desde los prime-

ros meses de 2012, que se agudizó con la entrada en vigor de la reforma laboral y que se ha intensificado aún más a lo largo de 2013, como lo evidencian tres hechos: primero, el incremento salarial pactado en los convenios firmados en 2013 ha sido del 0,41% frente al 0,66% de los revisados; en segundo lugar, el 40,7% de los convenios que han registrado sus efectos económicos este año han tenido congelación salarial y un 20% adicional una reducción salarial media del 3%; y, finalmente, el 94% de las 2.512 inaplicaciones registradas en 2013 afectan a la cuantía salarial pactada en convenio.

Convenios colectivos sectoriales con vigencia pactada

Es importante resaltar que en la estadística oficial, los "efectos económicos registrados" no han sido nunca sinónimo de "convenios vigentes" y, por tanto, no constituye una herramienta válida para conocer y evaluar la cobertura real de la negociación colectiva. Menos aún puede serlo en estos últimos años en que, por diversas causas, se ha desplomado el registro de las revisiones de convenios plurianuales.

Podemos hacer, no obstante, una mejor aproximación a la cobertura de los convenios colectivos si analizamos los datos de aquellos que tienen vigencia pactada para el año natural que sea objeto de análisis. En este caso, y para 2013, los datos estadísticos ofrecen un cuadro mejorado de la situación descrita en el apartado anterior.

Con ser ya importante este volumen de convenios no agota la totalidad de los convenios con vigencia en 2013, ya que a las cifras anteriores habría que sumar todos aquellos que se han prorrogado de forma automática al no haber sido denunciados antes de la finalización de su vigencia pactada y todos aquellos que habiendo sido denunciados están aún en periodo de ultraactividad.

Otros acuerdos colectivos registrados ante la Autoridad Laboral

En 2013 han aumentado de forma notable la firma de otros tipos de acuerdos. Hay que destacar la firma de al menos 75 acuerdos de Prórroga de Ultraactividad; 249 acuerdos derivados de convenios (107 en 2012); 714 Acuerdos de mediación (483 en 2012); 131 Acuerdos de fin de huelga (74 en 2012); 471 Otros Acuerdos inscribibles (55 en 2012); 860 Acuerdos de empresa para su depósito (694 en 2012); 2.512 Inaplicaciones de convenio (748 en 2012).

El crecimiento de algunos de estos acuerdos está también influenciado por los efectos de la reforma laboral y por la persistencia de la crisis económica. Esto es evidente en el volumen creciente de las inaplicaciones de convenios, prácticamente inexistentes antes de la reforma o los acuerdos de prórroga de ultraactividad, así como en el aumento de las modificaciones de convenios o de los acuerdos de fin de huelga ■

Convenios con vigencia pactada en 2013 ¹	Nº de convenios	Nº de trabajadores/as
Sectoriales	842	8.894.353
Empresa y grupo de empresas	3.073	983.531
Total	3.915	9.877.884

1 Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Datos SINC_CCOO.

Criterios para la negociación colectiva en igualdad

Esmeralda Sanz Berzal

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

La aprobación de la Ley de Igualdad en 2007 pareció que supondría el espaldarazo definitivo a la larga lucha por la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral: impulsó la incorporación de medidas de acción positiva en los convenios colectivos, la inclusión en muchos de los sectoriales de la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas y, aunque en menor medida de lo deseado, la negociación y firma de un significativo número de planes de igualdad. Entre el 2007 y el 2010 la igualdad fue, sin duda, una prioridad en la negociación colectiva.



La prolongada crisis económica en que nos vemos inmersos y las reformas laborales aprobadas en los últimos años han trucado claramente este proceso. Muchas mujeres se están viendo expulsadas del mercado laboral con muy escasas posibilidades de retorno, y la mayoría de las que consiguen una nueva contratación

se ven obligadas a asumir una irremediable pérdida de condiciones laborales, lo que ahonda en la mayor precariedad y vulnerabilidad del empleo femenino. Por otra parte, la escasa oferta de puestos de trabajo está favoreciendo la persistencia de la segregación ocupacional por género en los procesos de contratación y asigna-

ción de funciones, primera y principal vía por la que se produce la discriminación laboral de las mujeres.

El cambio de panorama legal, económico, social y político ha situado a la acción sindical en general y la de nuestra organización en particular, ante nuevos y urgentes frentes de actuación (la pérdida de ultraactividad de los convenios, los cambios sobre su prioridad aplicativa, las nuevas posibilidades de inaplicación o modificación del convenio...) que han eclipsado claramente la lucha por la igualdad entre las prioridades de la negociación colectiva y en la actuación sindical.

Pese a ello, la Secretaría confederal de Acción Sindical no ha dejado de considerar en ningún momento como uno de sus objetivos y responsabilidades el hacer cumplir la legislación en materia de Igualdad. Es imposible enumerar en un simple artículo todas las indicaciones que pueden darse para la erradicación de la discriminación laboral de las mujeres y la mejora de sus condiciones laborales mediante la negociación colectiva, pero sí quiero destacar algunas.

Medidas de igualdad

La conexión directa entre formación y promoción, y su vinculación con la clasificación profesional, convierten a la formación en una de las llaves más útiles para romper la segregación horizontal y vertical por género. Cuando, como ocurre en estos tiempos, los recursos son escasos y los planes de formación más exigüos, desde la negociación colectiva debemos garantizar la igualdad de trato en la impartición de la formación, evitando que esta reducción presupuestaria se produzca a costa, precisamente, de quienes mayores necesidades formativas pudieran tener para desarrollar una carrera profesional: mujeres, jóvenes y, en general, quienes se encuentren en una situación laboral más vulnerable (con contrato temporal o a tiempo parcial, trabajando a distancia, en excedencia...).

Otras medidas que podrían adoptarse en los convenios colectivos para avanzar en la eliminación de las diferencias salariales son: la supresión de los diferentes niveles o escalas salariales basadas en la edad o el momento de entrada en la empresa,



revisar las condiciones para la percepción de complementos y prestaciones o ayudas sociales a fin de detectar y suprimir desigualdades motivadas por la modalidad contractual o la fecha de ingreso en la empresa.

La Ley de igualdad introdujo numerosos cambios sobre los derechos individuales que trabajadores y trabajadoras tenemos en relación a la conciliación de la vida personal y laboral, en algunos casos modificados por leyes posteriores, de los que no todos los convenios se han hecho eco, por lo que sería importante examinar y actualizar su contenido con arreglo a la legislación vigente a fin de, por una par-

te, evitar que los convenios puedan estar conculcando los mínimos de derecho necesario con regulaciones inferiores a las que la norma legal establece y, por otra, divulgar, para mayor conocimiento general, los nuevos derechos.

Además de la posibilidad contemplada por la Ley de Igualdad de adaptar mediante la negociación colectiva la duración y distribución de la jornada de trabajo, otras medidas que pueden incorporarse a los textos convencionales para facilitar el derecho a la conciliación pueden ser: el fomento de la jornada continuada, la ampliación de las posibilidades de flexibilidad horaria voluntaria, la elección de turno o el uso flexible en la utilización de los permisos.

Los planes de igualdad

Transcurridos casi siete años desde la aprobación de la Ley de Igualdad, el número de empresas que han cumplido con la obligación legal de negociar e implantar un plan de igualdad sigue siendo bajo. Pese a que inicialmente se arrancó con fuerza, la irrupción de la crisis ha quebrado la línea ascendente que hasta el año 2011 presentaban los acuerdos de planes de igualdad firmados, a pesar de que una de las consecuencias más evidentes de la crisis sea, precisamente, la agudización de las desigualdades sociales.

Es necesario, pues, seguir incidiendo en la incorporación, en los convenios colectivos sectoriales, de la obligación de negociar planes de igualdad, incluyendo unos criterios básicos en relación, por ejemplo, a la elaboración del diagnóstico de situación, los sistemas de seguimiento y evaluación del acuerdo o a la resolución de posibles conflictos durante la negociación o desarrollo del plan de igualdad ■



La manipulación de la prima de riesgo

José Manuel Lago Peñas
Gabinete Económico Confederal de CCOO

La caída de la prima de riesgo es el argumento central del Gobierno Rajoy para intentar esconder el fracaso de su gestión económica. Pero dos años en recesión, la pérdida de 1,5 millones de empleos y el aumento del desempleo en un millón de personas son demasiados fracasos para querer ocultarlos detrás de una prima.

El problema para Rajoy es que este argumento está lleno de falsedades. Porque la prima de riesgo no es un buen indicador de la salud económica. Ni antes, cuando estaba disparada, ni ahora, cuando se ha reducido. Y no lo es porque es un diferencial condicionado por unos pocos agentes económicos, que además obtienen enormes beneficios en esas operaciones.

PRIMA DE RIESGO

País	Enero 2012	Julio 2012	Enero 2014
España	323	649	196
Italia	500	520	206
Portugal	1.146	1.016	313
Grecia	3.306	2.607	644

Fuente: Elaboración propia

Cuando en enero del 2012 Rajoy llegó al Gobierno la prima de riesgo española estaba en 323 puntos básicos y en 500 en Italia. Seis meses después, en julio, la prima española se dispara hasta su máximo histórico de 649 puntos mientras que la italiana se quedó en 520.

La crisis de la deuda pública en España es un fenómeno digno de toda sospecha

Si Rajoy no fue el responsable de esta escalada tampoco lo es de su bajada. Ni es mérito suyo ni tiene que ver con una supuesta credibilidad recuperada de la economía española. Porque la prima italiana se ha reducido a menos de la mitad y está al mismo nivel que la española, la de Portugal se ha reducido en más de 800 puntos y la griega, que sigue en niveles inaceptablemente altos, se redujo en 2.700 puntos básicos.

No hay ningún comportamiento diferenciado y virtuoso de la economía española que se pueda atribuir al Gobierno, solo compartimos un proceso generalizado a todos los países del sur de Europa. La palabra que explica este viaje hacia arriba y hacia abajo es la especulación. Porque lo que estuvo detrás de las tensiones del verano del 2012 fue un brutal ataque especulativo contra las economías más débiles del euro que reportó ingentes beneficios a los fondos de inversión y a la gran banca. Ataque que contó con la necesaria com-

plicidad de Merkel y el BCE, porque sobre esta presión de los mercados impusieron su política de austeridad extrema.

Negocio redondo y sin riesgo para los especuladores que duró hasta que se acercó peligrosamente al riesgo de provocar la implosión del área euro. En ese momento el BCE, con el permiso del Bundesbank, paró el juego. Cuando Mario Draghi dijo el 26 de julio del 2012 que el BCE haría todo lo necesario para preservar el euro, los especuladores dieron por terminado uno de los episodios más escandalosos y obscenos de especulación financiera contra Estados soberanos. No es la prima de Rajoy, sino la de Draghi –o de Merkel en realidad– que primero la dejó subir y después la bajó.

¿Y si todo fue una estafa?

La crisis de la deuda pública en España es un fenómeno digno de toda sospecha. Porque en 2012 no existían razones reales para los episodios de pánico, ni ahora para darla por terminada sin más. En la teoría, la prima valora la capacidad de un deudor para devolver sus préstamos. Y eso depende del volumen total de la deuda y de los ingresos del deudor. Pues bien, en los dos casos la situación actual de España es peor que la de 2012.

En la variable fundamental, el monto de lo que debemos, la situación es muchísimo peor. En septiembre de 2013 la deuda pública española alcanzó los 955 mil millones de euros, mientras que al final de 2011 era



de 737 mil millones. El cálculo es simple: debemos hoy 218 mil millones más que hace dos años, un aumento del 30%.

Expresado en porcentaje del PIB, la riqueza total que genera cada año el país, que es lo que en el fondo responde de la deuda, pasamos del 70% al 94% y llegaremos al 100% en 2014. Ante estos datos un analista de riesgos utilizando criterios profesio-

La evolución de la prima de riesgo no tiene por lo tanto un fundamento económico. Y eso nos lleva a buscar otras explicaciones. Y hay una que tiene cada vez más consistencia: que la crisis fue una estafa. O, dicho en otras palabras, que la insostenible presión a la que se sometió a la deuda soberana española, entre otras, no fue más que una estrategia deliberada para imponer el durísimo plan de ajuste que hemos sufrido en estos dos años, de austeridad extrema, reforma laboral y devaluación salarial, entre otros ataques.

A alguno está explicación le puede parecer un ejercicio de teoría conspirativa de la historia, pero la verdad es que existen otros ejemplos ya probados que le dan verosimilitud. El más contundente es que hace poco más de un mes siete de los más grandes bancos del mundo (Deutsche Bank, Societé Générale, JP Morgan, Citigroup entre ellos) fueron condenados a una multa de 1.712 millones de euros por manipular el Euribor desde septiembre de 2005 hasta agosto de 2008, estafando miles de millones de euros a sus clientes para engordar su cuenta de resultados.

La Comisión Europea también está investigando posibles manipulaciones en los mercados de divisas y en el de seguros de impago de deuda soberana. Y la sospecha es lógica: si los bancos lo hicieron en estos mercados, si actuaron como un cartel poniéndose de acuerdo para manipularlo ¿por qué no lo iban a hacer en el mercado de la deuda pública, con la ganancia asegurada al contar con la complicidad de los reguladores europeos? ■

La Comisión Europea está investigando posibles manipulaciones en los mercados de divisas y en el de seguros de impago de deuda soberana



nales solo podría decir que la situación de la deuda ha empeorado, y mucho, y por lo tanto el riesgo de impago, si existiese, sería ahora mayor que antes. Y sin embargo el interés que tenemos que pagar por la deuda no solo no sube sino que baja.

Iniciativas para una política industrial

Daniel López Montesinos

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales

La crisis ha puesto de manifiesto todas las debilidades de nuestra economía y, en particular, la debilidad del tejido industrial.

Esta debilidad de la industria en nuestro país está directamente relacionada con el hecho de que los diferentes gobiernos, con independencia de su signo político, han renunciado a poner en marcha políticas industriales de carácter global y con un horizonte a largo plazo, en la creencia neoliberal de que debía ser el mercado el que definiera la configuración del sistema productivo.

Lo que ha supuesto, por un lado, la renuncia del sector público empresarial al pro-

tagonismo en la constitución de sectores innovadores y, por otro, a la ausencia de políticas industriales que contemplaran el conjunto de los sectores, con objetivos claros a medio y largo plazo y de coordinación con las comunidades autónomas, que cuentan con amplias competencias en estas materias.

La crisis actual también ha permitido constatar que los países que mejor están combatiéndola son los de mayor base industrial, por lo que creemos que sólo la



recuperación de la actividad industrial en su conjunto y de los servicios asociados, puede garantizar una recuperación significativa y sostenible de la economía de nuestro país y del empleo, además de permitir avanzar hacia el necesario cambio de modelo productivo.

Todo esto no resulta nuevo para nuestro Sindicato, que lleva mucho tiempo tratando de impulsar estas políticas, tanto en los ámbitos sectoriales como de forma global. En este sentido, el último Congreso Confederal recogió la experiencia acumulada y acordó dar un nuevo impulso a nuestra actuación en este campo.

En cumplimiento de este mandato, se han puesto en marcha una serie de actividades a partir del documento Iniciativas Sindicales para una Política Industrial, aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal el pasado 9 de julio. Documento que incorpora algunas novedades respecto de otros similares de periodos anteriores, tanto en relación al contenido como al procedimiento para su elaboración.



El documento confederal de Política Industrial contempla el conjunto de la industria y ha contado con la participación de todas las federaciones relacionadas con la misma

En cuanto al contenido, los análisis y propuestas se refieren a la industria en sentido amplio, incluyendo al conjunto de sectores productivos y los servicios a ellos asociados, al entender que las fronteras tradicionales entre sectores y entre éstos y los servicios, son cada vez más porosas. Y por lo que se refiere al procedimiento de elaboración del documento, esta Secretaría ha contado con la participación de todas las federaciones relacionadas directa o indirectamente con estas actividades productivas, es decir, casi la totalidad de aquellas.

En este documento las medidas que proponemos desde CCOO son globales y estructurales, porque consideramos que la reactivación económica, la creación de empleo, los derechos laborales, la protección y cohesión social y el cambio de patrón de crecimiento, van siempre unidos. Proponemos así mismo, la construcción de amplias alianzas políticas y sociales y con el mundo académico y de la investigación científica, para generar las condiciones para que el necesario cambio de patrón de crecimiento sea un factor de superación de la crisis y de la creación de empleo de calidad. Además de emplazar al Gobierno a poner en marcha políticas

orientadas a este cambio de modelo productivo, superando las medidas coyunturales y parciales y dando un enfoque global a las mismas.

Este documento se ha hecho llegar al Ministerio de Industria, Energía y Turismo, acompañado de la petición de abrir un proceso de diálogo sobre el conjunto de propuestas relacionadas con el ámbito de competencias de dicho ministerio. La respuesta ha sido parcialmente positiva, al haber aceptado la reapertura de las diferentes mesas sectoriales paralizadas desde el cambio de gobierno, cuyas primeras reuniones están a punto de producirse, pero hemos reiterado nuestra propuesta de diálogo sobre el conjunto de la industria.



Foto Fran Lorente

CCOO está poniendo en marcha un Plan de Acción para el impulso de la industria en el conjunto de los territorios

En paralelo con estas iniciativas, se ha aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal el Plan de Acción para Coordinar el Proceso de Actuación en Defensa e Impulso de la Industria en el marco de las Organizaciones Confederales. Este Plan pretende abrir en el conjunto de los territorios y federaciones de nuestro Sindicato un nuevo marco de actuación para el impulso de la política industrial. Proceso para el que deben servir de referencia, tanto los análisis y propuestas del referido documento Iniciativas Sindicales para una Política Industrial, como el método de trabajo seguido para la realización del mismo, que ya se ha indicado.

Actuaciones en los distintos territorios que se propone que se inicien a partir de la puesta en marcha de instrumentos de coordinación con las distintas federaciones de su ámbito, para a continuación impulsar la concertación con UGT, patronales sectoriales, universidades, centros tecnológicos, colegios profesionales y, donde sea posible, el Gobierno regional. Teniendo en cuenta las dificultades actuales para conseguir compromisos que se traduzcan en aumento del gasto público, habría que centrarse en avanzar en el ámbito de las ideas y las iniciativas transformadoras, aunque sin descartar cualquier mejora que pueda conseguirse de la base industrial. Configurando como resultado, acuerdos menos ambiciosos que los suscritos habitualmente en el marco del diálogo social, pero más concretos en sus compromisos ■

El Sistema Eléctrico

Daniel López Montesinos

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales

El hecho de que el Gobierno se haya visto obligado a anular la subasta que fijó el precio de la parte no regulada del recibo de la electricidad que se habría aplicado durante el primer trimestre de 2014 para la mayoría de consumidores, es sólo la última prueba de hasta dónde puede llegar un sistema tan perverso como el vigente en nuestro país.

Con motivo de la referida anulación, ha surgido un amplio debate social en el que CCOO ha participado activamente denunciando el conjunto de elementos que han configurado un mercado eléctrico cuyos precios suponen un freno para la actividad industrial y, por lo tanto, para la recuperación económica, además de una carga creciente para una población que ve reducidos sus ingresos y que condena a la *pobreza energética* a más de un millón y medio de familias.

Esta actividad de análisis y denuncia llevada a cabo por el Sindicato y que ha tenido en cuenta los documentos que se venían elaborando por las organizaciones

sectoriales, se ha complementado con la realización de un conjunto de propuestas que pretenden sentar las bases para una reforma en profundidad del actual mercado eléctrico. Propuestas que además de a la opinión pública, se han hecho llegar al Ministerio de Industria, Energía y Turismo, responsable de esta materia.

Hay que resaltar la posición dominante de las cinco grandes empresas del sector



De forma muy resumida, por la limitación de espacio, y centrándome en los principales elementos del actual sistema eléctrico relacionados con las tarifas, en primer lugar hay que resaltar la posición dominante de las cinco grandes empresas del sector, que controlan el 75% de la generación y el 80% de la comercialización. Esto supone un auténtico oligopolio que cuenta con un gran poder de influencia en todas las decisiones que les afectan. Poder que se ve reforzado con el gran número de altos cargos de los sucesivos gobiernos que se incorporan a los consejos de administración de estas empresas.

Los poderes públicos han renunciado a planificar y controlar el Sistema Eléctrico



Otro aspecto esencial es la renuncia por parte de los poderes públicos a la planificación y control del sistema eléctrico. El primer gobierno de Aznar realiza los cambios legislativos que consagran lo que denominan liberalización del sector, acompañada de la privatización total de Endesa, que paradójicamente pasará finalmente a estar bajo el control de una empresa pública de otro estado europeo. El resultado más evidente de la desregulación del sector ha sido la escalada de precios de la energía, que como hemos podido comprobar continúa de forma incontrolada en estos momentos y que nos ha llevado a tener las tarifas industriales y domésticas más caras de Europa continental, únicamente superados por algún pequeño país.

En este sentido, el precio de la electricidad antes de impuestos para los consumidores domésticos, ha subido en España desde 2004 el 97% frente al 27% de la zona euro, mientras que para los consumidores industriales la subida ha sido del 117% por el 39% de la zona euro. En realidad la subida ha sido mucho mayor si tenemos en cuenta que durante los gobiernos de Aznar, y con el objeto de cumplir los criterios de convergencia para la incorporación al euro, primero, y después para ocultar el nivel real de inflación, se frenaron las revisiones de los precios regulados aplazando las subidas para años posteriores. En el caso de las tarifas eléctricas estas prácticas se tradujeron en el reconocimiento del denominado *déficit de tarifa*, es decir, costes reconocidos a las empresas pero no repercutidos en la tarifa en ese momento y cuya amortización se incorpora a la parte fija de la tarifa. Este déficit ha continuado creciendo en los últimos años a pesar de las subidas de las tarifas ya referidas y en la actualidad alcanza el entorno de los 30.000 millones de euros. Hay que señalar, que para este Sindicato, ese volumen de deuda con las empresas eléctricas no está suficientemente acreditado.



Otra consecuencia de la falta de control público del sistema y que también se ha traducido en el incremento de la tarifa eléctrica, ha sido la gran inversión en decenas de centrales de ciclo combinado de gas, que ahora apenas funcionan al 10% de su capacidad, y el descontrol de las instalaciones de energía fotovoltaica que reciben primas, que llegaron a los 3.400 MW, cuando las previsiones eran de 400 MW.

Las subastas trimestrales son un mercado de futuros cuyos protagonistas son intermediarios financieros

Junto a lo anterior, el procedimiento de subastas trimestrales ya indicado, es en realidad un mercado de futuros en el que participan intermediarios financieros, bancos y empresas eléctricas europeas, que obtienen un beneficio anual en el entorno de los 6.000 millones de euros. Subastas que se complementan con un mercado diario de energía en el que no se tiene en cuenta lo que cuesta la producción en cada tipo de central, a pesar de la enorme diferencia de costes. Por el contrario, las empresas dueñas de las centrales venden todos los kilowatios al precio de los producidos por la tecnología mas cara.

A la vista de todo lo anterior, se podría concluir que el Sistema Eléctrico de nuestro país se ha ido conformando en beneficio exclusivo de las grandes empresas del sector y al margen de las necesidades de la sociedad. Lo que resulta especialmente grave al tratarse de un sector estratégico para la competitividad de la economía y la calidad de vida de la población ■

La formación no es un problema, es la solución

Francisco Javier López Martín

Secretario confederal de Formación para el Empleo y Formación Sindical de CCOO

La sociedad a la que vamos, la que nace impulsada por la crisis económica, va a requerir que nos tomemos en serio ese reto tantas veces planteado de asegurar la formación de las personas a lo largo de toda la vida.

No sabemos cómo será el mundo que viene. En parte, dependerá de nosotras y nosotros, como sindicato, la calidad de nuestros empleos, de nuestras vidas. Sin embargo, parece evidente que vamos a un mundo de cambios acelerados y vertiginosos que van a exigir no sólo cualificación profesional, sino capacidad de adaptarse a nuevas si-

tuaciones, manteniendo los valores del trabajo y de los derechos laborales y sociales que sustentan el Estado Social. Derechos laborales y sociales que forman parte consustancial de la voluntad de impulsar un modelo de sociedad en el marco de la Unión Europea, que fuera más allá de una Europa entendida tan sólo como mercado común.

La formación permanente es un derecho individual de cada persona. De cada trabajador y trabajadora. Una formación que puede obtenerse recurriendo a la formación de Adultos, a los Centros de Formación Profesional, a las Universidades o a la oferta de Formación Profesional para el Empleo.

El primer problema proviene del hecho de que mientras los tres primeros instrumentos dependen del Ministerio de Educación, el denominado Subsistema de Formación para el Empleo depende del Ministerio de Empleo. Aunque pertenecen a la misma Administración Central del Estado, la desconexión entre ambos departamentos hace que no aprovechemos de forma ordenada todos los recursos existentes.

Este dispersión inicial se agrava aún más si tenemos en cuenta que la Formación Profesional para el Empleo, se nutre casi totalmente de la cuota que pagamos empresas y trabajadores, que supuso unos 1.860 millones de euros en 2.013. De ellos, más de 1.000 millones van a las Comunidades



Necesitamos una Formación para el Empleo eficaz, eficiente, transparente

Autónomas, sin que existan mecanismos que permitan, tan siquiera, contar con datos fiables sobre las actuaciones formativas y sus resultados en el conjunto del Estado.

No es extraño que, con estos mimbres, la formación para el empleo, pese a todos los controles administrativos existentes, haya sido víctima de algunas malas prácticas que la propia dispersión del sistema ha facilitado.

Además, se han introducido nuevas modalidades de formación, entre ellas la formación de demanda por la que se bonifican las empresas a cargo de la cuota que han pagado, que acapara cerca de 600 millones de euros y presenta numerosos problemas e irregularidades, entre los que conviene destacar las dificultades de la Representación Legal de los Trabajadores para ejercer su derecho a la información.

Si consideramos que la formación es esencial para nuestro futuro y somos conscientes de los problemas de nuestro modelo formativo, creo que sería sensato abrir las puertas para poner en marcha un nuevo modelo de Formación para el Empleo.

El primer paso podría ser que el Sistema de Formación para el Empleo integre bien la totalidad de los recursos de la cuota de formación profesional, que deben utilizarse exclusivamente para formación de trabajadores y trabajadoras. Las Universidades, los Centros Públicos, la Educación de Adultos, deben ser recursos disponibles también para la Formación Permanente de trabajadores y trabajadoras, junto a los recursos de la cuota.

Un Estado descentralizado como el nuestro, debe contar con instrumentos de federalidad. Sería bueno contar con una Agencia Nacional (Estatual o como queramos llamarla) de Formación para el Empleo. Una Agencia con presencia de la Administración Central, las Administraciones Autonómicas,

empresarios y sindicatos, que tenga competencias en la planificación, gestión, control y evaluación de la Formación para el Empleo.

Sería bueno contar con un Registro de Centros de Formación, acreditados para ejecutar la formación e impartir las diferentes especialidades formativas, asegurando la calidad y los costes ajustados, evitando que la formación se convierta en negocio y campo abonado para las irregularidades, cuando no corrupción.

La Formación para el Empleo tiene sentido sólo si responde de forma ágil a las necesidades de nuestros sectores productivos. Por ello, la formación es un elemento esencial de la negociación colectiva, al tiempo que la negociación colectiva es una condición imprescindible para el nuevo modelo de formación.

La Formación para el Empleo, tal como hoy la conocemos, con sus virtudes y sus problemas, necesita una revisión en profundidad, con el objetivo de asegurar el ejercicio del derecho individual a la formación de toda persona. Un derecho que tiene que hacerse efectivo con la participación de empresarios y trabajadores, lo cual significa que hay que fortalecer la negociación colectiva y exige poner en marcha un nuevo modelo con instrumentos que articulen el sistema y que funcionen con eficacia, eficiencia y transparencia.

En España estamos muy acostumbrados a inaugurar una y varias veces sin evaluar nunca los resultados y procesos formativos. Por eso, el nuevo modelo de formación debe contar con un importante componente de evaluación que permita adaptar la formación a las necesidades de las personas y del sistema productivo. Los trabajadores y trabajadoras nos jugamos mucho en estos momentos de crisis y los sindicatos tenemos que hacer posible que la formación juegue a favor del futuro ■

La reforma de las Mutuas o el cuestionamiento del derecho a la salud

Pedro J. Linares

Secretario confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO

La reforma de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales lleva años anunciándose como un proceso necesario para su adecuación a las prestaciones de una sociedad moderna. Y precisamente por ello, la primera reflexión que cabe hacer es si realmente este sistema mutualista singular en el que la población protegida no tiene participación en la gestión, es el más adecuado.

Las Mutuas se van configurando como las únicas entidades con capacidad para asumir las nuevas prestaciones de la Seguridad Social (SS), al incorporar paulatinamente las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia, la gestión económica de la IT por contingencias comunes, el cese de actividad de los trabajadores autónomos o la prestación por cuidado de menores con enfermedad grave. Asistimos a una retirada del Estado en

la gestión de prestaciones reconocidas en la normativa a favor de las Mutuas, sobre una supuesta mejor gestión de los recursos, idea claramente trufada de ideología liberal: no es verdad que la gestión privada sea más eficaz y/o eficiente, salvo para algunos políticos empeñados en mercantilizar nuestras vidas.

Para desmitificar esta suposición, sugiero la lectura del Informe de fiscalización del Tribunal de Cuentas N 829 de 2009¹ que, en una muestra de ocho mutuas, detectó innumerables irregulares en su gestión de los recursos públicos, incluidos importantes extornos a favor de empresas asociadas. Además, cuando se argumenta entorno a los excedentes de gestión de estas entidades, no hay que olvidar que los mismos se han conseguido con la efectiva implantación de sistemas de control por parte de la Seguridad Social.

¹ <http://www.tcu.es/uploads/l829.pdf>



Las Mutuas son una reminiscencia del pasado que nadie ha sido capaz de corregir optando por la gestión pública de las prestaciones en el ámbito de los daños derivados del trabajo

Sobre todo, conviene desmitificar la gestión de las Mutuas en las prestaciones que le dieron sentido en su origen. El subregistro de enfermedades relacionadas con el trabajo es alarmante: sólo una parte de las patologías consecuencia de las exposiciones laborales son consideradas como tal, trasladándose el coste del resto al sistema público de salud.

La principal línea de actuación, lejos de poner en duda la integridad de los profesionales de la medicina y de los trabajadores y trabajadoras, debiera ser la mejora del Sistema Nacional de Salud para reducir los tiempos de espera en pruebas diagnósticas y tratamientos, así como la de mejorar la coordinación de los distintos recursos del SNS.

En el mismo sentido es urgente abordar el subregistro de enfermedades profesionales (EEPP). La escasa coordinación entre los distintos actores y la visión economicista, determina que gran parte de los recursos se destinen al control de la prestación y no al tratamiento de las patologías. Gobierno y CCAA tienen que dedicar sus esfuerzos a implementar políticas que faciliten el afloramiento de las EEPP, articulando sistemas efectivos de notificación de los diagnósticos de sospecha para los profesionales de la salud y no poner en cuestión el ejercicio de su profesión.

De primordial trascendencia es la propuesta que realiza el Anteproyecto de Ley sobre Mutuas, respecto a la gestión económica de la IT por contingencias comunes, al habilitar un procedimiento por el que una propuesta de alta del profesional de la Mutua, ante la ausencia de resolución expresa del médico del sistema de salud, adquiere la consideración de resolución por silencio administrativo, generando una importante indefensión al trabajador. La justificación parte de nuevo de algunos mitos: considerar asentado como principio el uso indebido de los procesos de IT y el elevado coste que esto supone por los niveles de absentismo injustificado.

El anteproyecto desvincula los recursos públicos generados por las contingencias profesionales de las políticas públicas en materia de prevención, pese a los importantes avances alcanzados en los últimos años por las mismas, con la significativa reducción de la siniestralidad en nuestro país. Es necesario que se mantengan las actividades preventivas que hoy se realizan con fondos de la SS, por lo que las reservas que se generen deben prioritariamente adscribirse a los fines generales de la prevención y rehabilitación y a la dotación de políticas públicas.

Conviene señalar que los costes por absentismo en nuestro país son homólogos a los de la UE, y recordar que el objetivo de las prestaciones es restablecer la salud de las personas y que la declaración de baja médica por IT debe ser realizada por el médico del Servicio Público de Salud que haya efectuado el reconocimiento.

El sector de las mutuas gestionó 10.189 millones de euros de cotizaciones sociales en el ejercicio de 2011, por lo que resulta evidente que su reforma requiere de un amplio consenso social que hoy no parece existir. El anteproyecto del Gobierno y la urgencia en su tramitación no parecen la mejor garantía para una reflexión sosegada ■

Los Comités de Empresa Europeos, una herramienta útil para la defensa de los derechos de los trabajadores

Francisco González Moreno

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

Desde las Secretarías Confederales de Acción Sindical e Internacional y con la colaboración de las Federaciones Estatales hemos puesto en marcha la elaboración de una base de datos de comités de empresa europeos que tiene por objetivo dar conocimiento del trabajo europeo realizado en este ámbito y al mismo tiempo generar colaboración y coordinación entre las distintas estructuras sindicales.

Los comités de empresa europeos (CEE) son los órganos que representan a los empleados europeos de una empresa. Por medio de ellos, los trabajadores deben ser informados y consultados a nivel transnacional por parte de la dirección sobre la marcha de la empresa y cualquier decisión significativa que pudiese afectarlos.

El derecho a establecer Comités de Empresa Europeos se introdujo por medio de la Directiva 94/45/CE para las empresas o los grupos de empresas que dieran empleo al menos a 1000 trabajadores en la Unión Europea y el resto de países del Espacio Económico Europeo (Islandia, Liechtenstein y Noruega) y que cuenten con al menos 150 empleados en cada uno de dos Estados miembros. En estos momentos se han creado cerca de 1000 CEE que representan a más de 15 millones de empleados y su finalidad es favorecer el diálogo social y la anticipación del cambio en las empresas transnacionales.

El papel de los comités de empresa europeos es asegurar que la voz de los trabajadores se tenga en cuenta en las empresas en la toma de decisiones. Se trata de organismos de información y consulta. Sin embargo, los CEE se han convertido en actores clave en un contexto transfron-



rizo y es el primer paso de la negociación colectiva con las empresas transnacionales. Esto plantea una serie de preguntas sobre el mandato de los comités de empresa europeos. Porque los temas a tratar incluyen la forma de garantizar que los CEE puedan iniciar las negociaciones que son exigidas por los sindicatos.

El marco legal para los CEE, se remonta a 1994 y necesitaba algunas aclaraciones y adaptarse a la evolución del contexto legislativo, económico y social. La Comisión aprobó en 2008 una propuesta para refundir la Directiva. El Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron esta nueva Directiva en 2009, que aunque aun insuficiente contiene algunas importantes modificaciones sugeridas principalmente por los interlocutores sociales europeos.

Partiendo de los resultados del marco legal existente, la versión refundida de la Directiva 2009/38/CE pretende, en especial, garantizar la efectividad de los derechos transnacionales de información y consulta de los trabajadores, favorecer la creación de nuevos CEE y garantizar la seguridad jurídica para su establecimiento y funcionamiento.

En el caso concreto de España la nueva directiva 2009/38 de comités de empresa europeos ha sido transpuesta a la legislación española a través de la Ley 10/2011 de 19 mayo por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria.

La nueva directiva incide de manera fundamental sobre cinco aspectos, la clarificación de cual es la información necesaria, instauración de la comisión negociadora, el papel de los interlocutores sociales, el contenido del acuerdo y las normas supletorias que se deben aplicar en ausencia de acuerdo.

Por otra parte, se clarifican -en cuanto a su funcionamiento- las modalidades de información y consulta a los trabajadores y se definen y aplican reglas que garanticen la efectividad de dichos derechos.

De igual modo se considera que todos los asuntos transnacionales serán competencia del CEE, considerándose transnacionales las cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o al menos a dos empresas o establecimientos de la empresa en los diferentes países.

Para potenciar a los comités de empresa europeos es necesario dotarlos de contenido. Por ello no vemos limitación alguna para que estos comités puedan llegar a acuerdos específicos de empresa sobre cuestiones, como la reducción de jornada, la creación de empleo, la salud laboral, las horas extras, etc., pero siempre distintas al salario, que deben quedar en el ámbito de la representación sindical como garantía de homogeneidad y cohesión social en el ámbito europeo.

Ahora bien, desde las estructuras del sindicato tenemos que poner también más interés en el avance de este proceso y revisar nuestras posiciones al menos en dos direcciones. Por una parte potenciando una visión más útil y positiva de la potencialidad de resultados que pueden derivarse de la negociación colectiva de ámbito europeo para sus afiliados y representados. Y por otra parte tendremos que persuadirnos con mayor empeño de la importancia de que el número de CEE se incremente sustancialmente y se mejoren sus acuerdos y eso pasa por la mejora de los niveles de participación, colaboración y cualificación de unos y otros a la hora de organizar la información entre los distintos niveles jerárquicos, para que las estrategias de negociación puedan ser más fluidas y eficaces ante las inercias adversas que se les puedan presentar desde las demás esferas implicadas en este proceso ■

Situación del Fondo de Garantía Salarial en 2013

Miguel Sánchez Díaz y Julián Iglesias Casanova
Secretarías de Acción Sindical y Empleo de la CS CCOO

Desde CCOO, hemos venido transmitiendo reiteradamente al Gobierno nuestra gran preocupación por la insostenible situación en la que se encuentran miles de trabajadores y trabajadoras de este país, que habiendo solicitado la prestación correspondiente al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), y tras una espera de más de 15 meses, no obtienen respuesta a su solicitud, y por lo tanto, no se resuelve su expediente. Existiendo actualmente más de 180.000 expedientes pendientes de resolver.

La situación que dicho retraso genera para los trabajadores afectados es dramática, ya que el organismo no está respondiendo a los requerimientos de la ciudadanía, y de

los sindicatos, requerimientos que se producen en un momento crítico, de aguda crisis económica, que indudablemente afecta con mayor crudeza, a las personas y familias que involuntariamente se ven afectadas por la pérdida de sus empleos, con las tremendas consecuencias que ello ocasiona.

Las tardías y mínimas medidas que se han tomado por parte del Ministerio para paliar esta grave situación, lejos de solucionar la misma y a la vista de los resultados del llamado proyecto GRETA, es que los expedientes que se están tramitando de manera externa están ocasionando auténticas situaciones de injusticia y discriminación, que vienen a agravar la situación de retraso existente, ya que trabajadores, de una misma empresa, que solicitaron su prestación hace más de 15 meses sigan sin cobrar (su expediente lo está tramitando TRAGSATEC) y no se ha resuelto, ni se informa de su tramitación y, sin embargo, otros expedientes que se han presentado hace menos de 6 meses, ya han sido resueltos, como consecuencia de la actuación de los empleados del FOGASA.

En algunas unidades administrativas periféricas se está procediendo a la solicitud de subsanación de documentos, o de aportación de nuevos documentos, nunca antes solicitados, ocasionando todavía una mayor tardanza en cobrar la prestación.

CCOO y UGT reclaman una solución urgente al colapso del FOGASA



En la actualidad hay más de 180.000 expedientes atrasados sin resolver

CCOO y el resto de representaciones sindicales nos hemos opuesto radicalmente a la externalización de servicios a través de empresas ajenas al organismo.

Este proyecto que se demuestra como "un parche", no está resolviendo el atasco existente ni va a normalizar el cobro de la prestación por los solicitantes. Y porque ya intuíamos que ello podía ser así, desde CCOO presentamos un Plan alternativo con propuestas posibles y razonables que, entre otras cuestiones, pasaban por utilizar los instrumentos con los que actualmente cuenta la Administración General del Estado, pero ninguna de nuestras propuestas han sido tenidas en cuenta.

La situación actual de FOGASA se hace insostenible y para intentar buscar soluciones urgentes, el pasado 24 de enero los secretarios confederales de acción sindical de CCOO y UGT, se han dirigido nuevamente a la Secretaria de Estado de Empleo exigiendo una reunión urgente donde poder abordar y solucionar conjuntamente esta grave situación que sufren miles de trabajadores, advirtiendo de

que si esto no se produce, nos veremos abocados a poner en marcha las acciones legales y movilizaciones necesarias en defensa de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Prestaciones del FOGASA en 2013

Las prestaciones abonadas por el FOGASA en el año 2013 han sido 1.374 millones de euros, 156 millones menos respecto al mismo periodo de 2012 que se abonaron 1.530 millones, lo que supone un decremento del 10,2%. Con el abono de estas prestaciones, se ha superado en un 63% el total del presupuesto inicial disponible para este año, que ascendía a 843 millones de euros, y se ha consumido el 100% del presupuesto final aprobado de 1.373 millones.

Se han resuelto 154.357 expedientes, un 3,5% menos. En salarios se han pagado 400 millones y en indemnizaciones 973 millones. El total de trabajadores que han percibido prestaciones han sido 234.686, un 8% menos que en 2012, mientras que



el número de empresas afectadas en este periodo ha experimentado un decremento del 2,2%.

Por procedimiento concursal se han abonado prestaciones por valor de 646 millones, 213 millones más que las procedentes por ejecuciones laborales (insolvencias) que han percibido 433 millones.

Las CC.AA. que más prestaciones han pagado en 2013 han sido Cataluña y Andalucía que han pagado entre las dos el 35% del total (Cataluña el 22,% y Andalucía el 13%), la primera ha pagado 302 millones y la segunda 176. Superando también los cien millones de euros en prestaciones, les siguen la Comunidad Valenciana y el País Vasco, que han pagado 132 y 122 millones, respectivamente.

De los 234.686 trabajadores que han percibido prestaciones del FOGASA en 2013, la mayoría pertenecen al sector servicios, 135.458 personas que suponen el 58% del total; en el sector industrial han sido 45.479 trabajadores, el 19%; 49.832 lo son del sector de construcción, el 21%; al

sector agrario pertenecen 2.742 trabajadores, el 1,17%; y sin actividad definida hay 1.175 trabajadores, el 0,5%.

Los trabajadores que han percibido prestaciones se agrupan mayoritariamente en las empresas con menos de 25 trabajadores que, con una cifra de 197.341 trabajadores afectados, han supuesto el 84% del total.

Tal y como la tabla siguiente muestra, si comparamos los datos del organismo en diciembre del año 2013 respecto a los obtenidos en diciembre del año 2007, las prestaciones se han incrementado en un 261%, mientras que la recaudación estimada por cuotas ha tenido un descenso del 11,86% Los trabajadores que han percibido prestaciones han aumentado un 220%, las empresas se han incrementado en un 281% y los expedientes resueltos han aumentado un 295%. Como resultado, el fondo total disponible del organismo, acumulado de ejercicios anteriores, a 31 de diciembre de 2013 era de 1.130,85 millones de euros ■

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2013 / 2007 %
PRESTACIONES	380,52	433,59	833,76	1.287	1.500	1.530	1.373,61	261
P. SALARIOS	147,48	160,05	278,58	448	520	501,98	400,43	172
P. INDEMNIZ.	233,03	273,96	555,18	839	980	1.028,11	973,18	318
RECAUDACIÓN	488,85	508,28	473,01	470,73	469,06	440,88	430,85*	- 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

*Dato estimado en base a la recaudación conocida durante los diez primeros meses.

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

Retos de la dimensión colectiva del Derecho del Trabajo

Elena Terradillos Figuero

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

El pasado 31 de enero, en el Auditorio Marcelino Camacho de CCOO de Madrid, y organizado por el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO, se celebró una jornada de estudio sobre los aspectos más conflictivos que presenta la vertiente colectiva del derecho del trabajo. Se habló de la negociación colectiva, el despido colectivo y el derecho de huelga.

El derecho a la negociación colectiva y a la huelga que recoge y consagra la Constitución española son derechos conseguidos y no regalados

La jornada, a la que asistieron más de 250 personas provenientes del ámbito académico, judicial, institucional y sindical, fue inaugurada por Ramón Górriz, Secretario de Acción Sindical y Políticas Sectoriales, y por Rodolfo Benito, Secretario de Estudios. Las ponencias corrieron a cargo de magistrados y magistradas del Orden Social, del Tribunal

Supremo y distintos Tribunales Superiores de Justicia, y por catedráticos de Derecho del Trabajo de reconocido prestigio en el ámbito de las materias abordadas¹.

La primera de las mesas de debate contó con una brillante ponencia a cargo del Catedrático de Derecho del Trabajo y Magistrado de la Sala Social del Tribunal Su-



1 En el siguiente enlace puede consultarse un resumen de las intervenciones: <http://www.1mayo.ccoo.es/NOVA/NNws>

premo, D. Manuel Alarcón Caracuel, en la que disertó sobre el modelo de relaciones laborales existente y su historia y, con posterioridad, abordó algunos de los aspectos conflictivos de la última reforma de la negociación colectiva, entre ellos la prioridad aplicativa del convenio de empresa, los mecanismos de inaplicación de convenios, la flexibilidad entre los pactos y acuerdos y los problemas de concurrencia de convenios.

La autonomía colectiva, encuentra su génesis en la asociación sindical y en la capacidad de organización y de ejercer medidas de presión

A continuación el Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pública de Navarra, José Luis Goñi Sein, expuso y analizó el conflicto sobre la ultraactividad de los convenios a raíz de la reforma y, en particular, sobre la vigencia de las cláusulas anteriores al RDL 3/2012. Manifestó que, en su opinión, la reforma crea un estado de incertidumbre y que serán los tribunales quienes resolverán. Hasta el momento la postura ha sido optar por la validez y vigencia de las cláusulas de ultraactividad existentes antes de la reforma, pero analizando la voluntad de las partes en cada negociación.

En la segunda mesa de debate, centrada en los despidos colectivos, intervino Miguel Falguera Baró, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, quien abordó los conflictos judiciales en torno al despido colectivo con base en un por menorizado estudio que ha realizado sobre 136 sentencias dictadas por los tribunales desde la aprobación de la reforma. Introdujo el tema alertando y denunciando

la fuerte presión que, desde diversos ámbitos institucionales y mediáticos, se está ejerciendo sobre los jueces a quienes culpabilizan de que la reforma laboral no está siendo suficientemente efectiva.

El tratamiento del despido colectivo en el sector público corrió a cargo de María Lourdes Arastay Sahún, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, quién abordó los cambios introducidos por el RD 3/2012, basando parte de su intervención en la definición de sector público y Administración Pública, la configuración específica de la causa, el procedimiento y la exclusión, para este sector, de la opción de suspensión de contratos como vía alternativa a los despidos. Por último hizo una referencia a la dificultad que plantea la ejecución de las sentencias.

La jornada de tarde corrió a cargo de Antonio Baylos y María Emilia Casas Baamonde, Catedráticos de Derecho del Trabajo de las Universidades de Castilla la Mancha y Complutense, respectivamente. Antonio Baylos analizó el derecho de huelga desde la perspectiva de la eficacia y función de la huelga, los límites a los poderes empresariales y los servicios esenciales y la fijación de los servicios mínimos. María Emilia Casas se basó en la Doctrina Constitucional en esta materia, en el análisis de las 23 sentencias que recogen este derecho, para concluir que la Jurisprudencia resumida viene a establecer los límites al derecho de huelga por los servicios esenciales en beneficio de la comunidad y el derecho de los huelguistas de impugnar la actuación de la Administración al imponer servicios mínimos esenciales.

La jornada concluyó con el debate sobre otras formas de presión colectiva en el momento actual como puede ser el boicot, las redes sociales y el daño al prestigio social. Desde un punto de vista jurídico la petición de medidas cautelares y la vía penal. ■

Un compromiso federal para el impulso de la industria en España

Máximo Blanco Muñoz
Secretario de Estrategia Industrial de la Federación estatal de Industria de CCOO

La puesta en marcha de una secretaría de Estrategia Industrial en el último proceso congresual responde a la decisión de la Federación de Industria de reforzar la apuesta por la industria entendida de forma global.

El objetivo de establecer una Secretaría de Estrategias Industriales en el marco de la Federación de Industria, tras la culminación del Primer Congreso de la organización, tenía como destino el intentar

complementar el trabajo que el sindicato viene realizando en las empresas para defender los intereses de los trabajadores y las trabajadoras, evitando el deterioro de sus condiciones de vida y de trabajo.



En este sentido, venimos diseñando propuestas concretas de actuación en el marco de los distintos sectores que son responsabilidad de la Federación de Industria. Para ello, desde la necesidad de configurar la apuesta por la industria en todos sus ámbitos (económico, financiero, tecnológico, laboral...), y que venimos coordinando con la Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales, estamos realizando análisis concretos sectoriales que deben servir para facilitar el trabajo de los responsables sectoriales y de nuestros delegados y delegadas en las empresas a la hora de introducir un elemento más en sus cotidianas reivindicaciones: *comprometer perspectivas de más largo plazo para la actividad industrial y sus empleos, así como para la continuidad de la empresa.*

Este trabajo nos ha llevado a identificar desde sectores con problemas derivados de la obsolescencia de sus estructuras industriales y que necesitan adoptar medidas de inversión para modificar la situación, hasta aquellos en los que es imprescindible apostar por su nivel de competitividad en el marco global en el que se desenvuelve la industria.

El principal obstáculo para avanzar en estos objetivos ha sido la ausencia de interlocución con el Gobierno

El problema principal que nos encontramos a la hora de hacer efectivo este objetivo, fue la falta de interlocución manifestada en la nula voluntad gubernamental para acometer este tipo de debates y reflexiones en una perspectiva común y de futuro. Acompañado de algunas incomprensiones, basadas en la escasa cultura que este tipo de reivindicaciones ha tenido en el trabajo cotidiano de

nuestros compañeros y compañeras en las empresas y en los sectores. Inconvenientes que venimos superando en los últimos tiempos.

Las propuestas que hemos venido diseñando para el fortalecimiento de la industria y de los sectores, están teniendo como referencia al sector de defensa (naval, aeroespacial, TIC y armamento), vinculados a decisiones presupuestarias que inciden aún más en las dificultades de financiación que requieren este tipo de actividades. Por ello, con la propuesta en la mano, nos dirigimos a las empresas y su organización, a los grupos parlamentarios, al CSIC, y a los Ministerios de Industria y Defensa, encontrando entre todos ellos una especial receptividad para abrir un debate en este marco, que se encuentra pendiente de convocar.

Al mismo tiempo, y dadas las modificaciones estructurales que vienen produciéndose en el consorcio aeroespacial EADS, actualmente bajo la denominación de AIRBUS Group, hemos trabajado un informe con propuestas concretas para el desarrollo de un sector que incorpora un alto valor añadido y, sobre todo, con un nivel de cualificación técnica superior de la mano de obra, que supera el 60% de sus plantillas. El objetivo es adecuar las estructuras del país a las necesidades del mercado internacional, que es el ámbito en el que se mueve el sector.

En este marco de actuación, venimos trabajando con el sector naval. El privado porque ha venido recibiendo los ataques de sus competidores europeos, en el marco de una competencia interna que está favoreciendo la transferencia de los contratos hacia los astilleros asiáticos, y en el que hemos estado trabajando desde los inicios del año 2013 con los eurodiputados, consiguiendo abrir un marco de actuación de país (Ministerio de In-

industria, Gobiernos autonómicos afectados, patronal del sector y los sindicatos CCOO y UGT), que es preciso encarrilar para asegurar su futuro. Mientras que para el sector público de defensa (Navantia) las propuestas se enmarcan en el trabajo desarrollado para el sector de Defensa.

En los mismos términos, y con las mismas características hemos acometido desarrollos de propuestas de actuación, incluyendo patronales, administración y empresas, en sectores como el de Material Ferroviario, con un proyecto común iniciado con los compañeros de Renfe y que vamos a insertar en la apertura de los Observatorios Industriales Sectoriales que el Ministerio de Industria está dispuesto a retomar después de continuas reclamaciones sindicales y cuyas reuniones iniciamos en este mes de enero, junto a la patronal de Bienes de Equipo SERCOBE.

Con las Tecnologías de Información y Telecomunicaciones, hemos acometido similar proceso, incluyendo a la Dirección General de Industria de la Comunidad de Madrid y desarrollando propuestas de actuación con la patronal AMETIC y en el seno del acuerdo suscrito con la Universidad Politécnica de Madrid.

El cambio de actitud del Ministerio ha permitido crear cuatro mesas de debate sectorial para acometer propuestas de futuro

Como consecuencia de la Comunicación de la Comisión Europea para el impulso de la industria siderúrgica, se ha conformado un grupo de trabajo con patronal (UNESID), seis ministerios (Economía y Competitividad, Hacienda y ADD Públicas, Industria, Medio Ambiente, Empleo y Fomento) y las Federaciones de CCOO y UGT. Al mismo tiempo, derivado del cambio de actitud del Ministerio de Industria, se han creado cuatro mesas de debate sectorial para acometer propuestas de futuro.

Todo este trabajo se acompaña de la labor desarrollada por el llamado Grupo de Modelo Productivo creado en el marco de esta Secretaría, conformado por compañeros y compañeras que, de forma altruista, están esforzándose en la elaboración de propuestas de futuro para conseguir un único objetivo: *que la industria sea el motor de crecimiento de la economía del país.* ■



Efectos de la sentencia que declara nulo el Acuerdo Interprofesional de Cataluña

José Cachinero Triviño

Secretario de Acción Sindical y Política Sectorial de la CONC

Consecuencias jurídicas y sindicales de la sentencia del pasado 22 de octubre del Tribunal Supremo por el que se declara nulo el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2011-2014.

El Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC) 2011-2014, forma parte de una rica historia de concertación social en esta Comunidad, siendo este el cuarto acuerdo firmado.

Un acuerdo que en su momento lo calificamos de "contracorriente" porque, en el contexto político y social en que se firmaba, suponía una expresión concreta del sin-

dicalismo confederal y general, poniendo en valor nuestro papel representativo en defensa de los intereses de las personas trabajadoras, frente a las políticas neoliberales de gobiernos y grupos de poder que quieren negar al sindicalismo su capacidad de interlocución; que se concreta en un momento de grave crisis económica y social, ofreciendo alternativas en los centros de trabajo y en la sociedad para proteger



a las personas trabajadoras de los efectos más negativos de la crisis, y con la voluntad de orientar a nuestro sistema de relaciones laborales hacia la modernización del actual modelo productivo.

El AIC también pretendía contribuir al desbloqueo de la concertación social en España, ante la necesidad de orientar la negociación colectiva en un nuevo marco legislativo, manteniendo nuestra posición fuertemente crítica con la reforma laboral y de la negociación colectiva.

Un AIC con un carácter abierto y dinámico, que no se cierra a la incorporación de nuevos temas por iniciativa de cualquiera de las organizaciones firmantes o a la consideración de nuevas problemáticas originadas por cambios legislativos.

Este último AIC fue firmado el día 28 de noviembre de 2011 por las organizaciones empresariales y sindicales que en Cataluña ostentan la consideración de más representativas, Foment del Treball Nacional, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y en su artículo primero dice literalmente "los contenidos que for-

man parte de este acuerdo, así como los contenidos concretos, revisten jurídicamente carácter obligacional".

¿Qué ha sucedido para que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo haya declarado la nulidad del Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2011-2014?

En primer lugar debo afirmar, que esta sentencia es consecuencia de la no existencia de una regulación clara que pueda medir la representación real de las organizaciones empresariales en nuestro país.

En Cataluña la organización empresarial PIMEC (Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña) viene reivindicando desde hace años la condición de más representativa. Paralelamente está presente en algunos convenios colectivos, ha formado parte de diferentes acuerdos como la creación del consorcio para la gestión de la formación continua, forma parte del Consejo de Relaciones Laborales y está presente en otros ámbitos de representación en Cataluña.



El 4 de septiembre de 2012, el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña dictó una resolución por la cual se le reconocía a la organización empresarial PIMEC la condición de organización empresarial más representativa. Esta resolución fue impugnada por Foment del Treball Nacional, única organización que hasta la fecha tenía la consideración de organización empresarial más representativa en Cataluña, ratificando finalmente el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña la resolución dictada por la Generalitat.

La organización empresarial PIMEC, haciendo valer su condición de más representativa, interpuso demanda de conflicto colectivo ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, pidiendo que se declarase la nulidad del AIC 2011-2014 y en fecha 19 de marzo de 2012, este Tribunal dictó sentencia desestimando la demanda. Posteriormente se presenta Recurso de Casación por parte de PIMEC ante el Tribunal Supremo y su Sala de lo Social, el pasado 22 de octubre, dictó sentencia definitiva declarando la nulidad del AIC 2011-2014.

¿Qué consecuencias sindicales y jurídicas puede tener esta sentencia?

La primera consideración es que estamos ante una sentencia ciertamente original y novedosa, al establecer que la naturaleza de lo pactado y su alcance jurídico no dependen del nombre que se les den, sino que dependen de las obligaciones o prestaciones que las partes han incorporado al acuerdo.

Es decir, a pesar de que las partes acuerdan la naturaleza obligacional del acuerdo, al establecer reglas sobre la estructura de la negociación colectiva y el contenido con carácter general de los convenios colectivos ordinarios en marcos inferiores, no estamos ante un acuerdo de naturaleza "obligacional" sino "normativo". En consecuencia estamos ante un acuerdo-marco,

regulado en el Art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y por lo tanto deben de intervenir "todas" las organizaciones que tengan la condición legal de más representativa, de conformidad con el Art. 87 y siguientes del ET.

En Cataluña se abre un nuevo escenario en la representación empresarial, derivado del reconocimiento de una nueva organización con condición de más representativa. El hecho de que los tribunales le hayan reconocido a PIMEC esta consideración, no resuelve el porcentaje de representación de cada una de ellas, afectando de forma diferente a la negociación colectiva que a los ámbitos de representación institucional.

A nivel general esta sentencia es un elemento más para aportar a un debate que tenemos pendiente con respecto a la naturaleza jurídica de los acuerdos interconfederales "obligacionales o normativos" y que afecta a todos los ámbitos territoriales, sumándose al nuevo escenario en el que nos enfrentamos como consecuencia de las sucesivas reformas laborales.

Un escenario con una fuerte crisis de las organizaciones patronales sectoriales, apareciendo una nueva cultura empresarial de huida del convenio colectivo, de violación y pérdida de respeto a lo pactado en la negociación colectiva y que afecta de forma directa a la capacidad de interlocución de las organizaciones empresariales generales y a su capacidad para cumplir con los compromisos fruto del dialogo y la concertación social.

Se trata en definitiva de valorar si el carácter exclusivamente "obligacional" de los acuerdos interprofesionales sigue siendo útil sindicalmente en este nuevo contexto, o por el contrario el sindicato en el futuro tiene que apostar por acuerdos de naturaleza "normativa" o, como mínimo, que actúen como derecho supletorio para el convenio colectivo ■

Convenios registrados con efectos económicos de 2013 (1)

	Total convenios	Plurianuales revisados	Firmados (nuevos y renovados)
Convenios	1.691	666	1.025
Empresas	603.178	381.591	221.587
Trabajadores/as	5.040.545	3.239.959	1.800.586
Jornada media (horas/año)	1.748,25	1.740,55	1.762,11
Variación salarial media en %	0,57	0,66	0,41

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2011	4.585	10.662,8
2012	3.732	9.013,9
2013	1.691	5.040,5
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2011	3.422	929,0
2012	2.765	818,2
2013	1.181	339,6
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2011	1.163	9.733,8
2012	967	8.195,7
2013	510	4.700,9

Convenios firmados en cada uno de los años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2011	1.352	2.623.107
2012	1.558	3.187.066
2013	1.844	4.238.027
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2011	1.026	251.126
2012	1.218	286.277
2013	1.361	272.466
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2011	326	2.371.902
2012	340	2.900.789
2013	483	3.965.561

Denuncias y prórrogas de Convenios (2)

		Denunciados	Prorrogados
Total convenios	2011	933	78
	2012	990	144
	2013	819	238
Empresa	2011	610	32
	2012	765	76
	2013	616	153
Grupo de empresa	2011	27	2
	2012	35	2
	2013	20	11
Sectoriales	2011	296	44
	2012	190	66
	2013	183	74

Expedientes FOGASA al 31.12.2013 (3)

Nº expedientes	154.357
Nº empresas	82.352
Nº trabajadores/as	234.686
Total prestaciones (euros)	1.373.584.357
Prestaciones por salarios (euros)	400.426.930
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	973.157.427
Expedientes pendientes de resolución (estimación propia)	180.000

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2013 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	2.512	2.179	159.550
Agrario	54	44	7.343
Industria	393	339	21.378
Construcción	108	97	1.317
Servicios	1.957	1.699	129.512
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	2.512	2.179	159.550
1-49 trabajadores	1.965	1.770	21.328
50-249 trabajadores	313	259	25.699
250 o más trabajadores	189	108	109.312
No consta	45	42	3.211
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	2.512	100,0	159.550
Cuantía salarial	1.672	66,6	67.029
Cuantía salarial y sistema de remuneración	260	10,4	13.660
Cuantía salarial y jornada de trabajo	87	3,5	7.445
Sistema de remuneración	77	3,1	1.858
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada y distribución tiempo de trabajo	56	2,2	8.039
Cuantía salarial, jornada y distribución tiempo de trabajo	56	2,2	1.691
Cuantía salarial, sistema de remuneración, y mejoras Seguridad Social	43	1,7	2.672
Resto de casos	261	10,4	57.156

Procedimientos SIMA (4)

	Procedimientos 536		Trabajadores 4.110.965
ÁMBITO DEL CONFLICTO	nº	%	nº
Empresa	490	91,42	1.026.875
Sector	46	8,58	3.084.090
TIPO DE CONFLICTO	nº	%	nº
Interpretación y Aplicación	378	70,52	2.774.810
Huelga	100	18,65	731.490
Periodo de consultas	24	4,48	33.198
Bloqueo negociación	18	3,36	413.367
Inaplicación del CC (Descuelgue)	9	1,68	7.921
Impugnación Convenios Colectivos	5	0,93	143.335
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº	%	nº
Mediación	531	99	4.109.122
Arbitraje	5	1	1.843
RESULTADO	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	123	23	597.922
Laudos arbitrales	3	0	1.607
Sin acuerdo	322	60	3.137.574
Intentado sin efecto	42	8	325.578
Archivado	27	5	29.668
En trámite	19	4	18.616

NOTAS

- (1) Datos procedentes del Avance Mensual de Diciembre 2013 de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS.
- (2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 3 de febrero 2014.
- (3) Expedientes tramitados en el Fondo de Garantía Salarial durante 2013, elaboración propia a partir de la base de Datos Abierta del FOGASA.
- (4) Procedimientos tramitados en el SIMA en 2013, informe quincenal de actividad de la Fundación SIMA, de 2 de enero de 2014.