



acciónsindical

CONFEDERAL

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

Impulsar y desarrollar la negociación de los convenios	02
Avance negociación colectiva 2015	05
Nace el convenio estatal de Acción e Intervención Social	08
Plan Nacional de Reformas 2015	11
La recuperación económica no ha llegado al empleo	13
Crisis en el Mediterráneo y agenda migratoria de la UE	15
OIT 2015: España a revisión	17
FOGASA	19
Inspección de Trabajo: Plan de actuación 2015	21
Sector Público: ERE e insuficiencia presupuestaria	24
Acuerdo sector de la instalación de telecomunicaciones	27
Propuestas para un cambio de políticas en Cantabria	29
Reseñas bibliográficas	31
Estadística negociación colectiva	32



No se debe expulsar a Grecia del euro

En momentos tan cruciales para el futuro de Grecia, CCOO expresa su apoyo y solidaridad con el pueblo griego que lleva años padeciendo las drásticas políticas de austeridad, sobre las que siguen insistiendo el FMI, el BCE y la Comisión Europea, pese a su demostrada ineficacia económica y a las brutales consecuencias sociales, empujando así a Grecia hacia la salida del euro.

La última oferta del Eurogrupo conlleva más desigualdad para el pueblo griego: mayores índices de pobreza a la par que se preservan los privilegios de quienes concentran la riqueza. La irracional conducta de las instituciones europeas y del FMI, reflejan un claro desprecio por las expresiones democráticas de la voluntad de los pueblos que no aceptan someterse pasivamente a sus designios.

www.ccoo.es



accionsindical@cco.es

Impulsar y desarrollar la negociación de los convenios

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

El pasado 8 de junio se firmó el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva por las confederaciones sindicales CCOO y UGT y empresariales, CEOE y CEPYME, para un periodo de tres años de vigencia, 2015-2017.

Tras la firma del III AENC, el sindicato se propone dar a conocer al conjunto de la afiliación y de la representación sindical sus contenidos y extender sus efectos a todos los centros de trabajo, por lo que cada organización de CCOO debe adoptar un plan concreto para impulsar la negociación de los convenios pendientes de firma o cuya negociación se inicie en los próximos meses, preparando las plataformas reivindicativas y las negociaciones partiendo de los contenidos del III AENC, de los objetivos sindicales de CCOO y de las características de cada sector o empresa donde se negocie, así como los ins-

trumentos para ampliar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la negociación y firma del convenio.

La negociación de los condiciones de trabajo y de las subidas salariales, son un motor muy importante para el crecimiento económico. Una negociación colectiva fuerte y unos salarios dignos, que permitan mantener y recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, son herramientas claves para recuperar el consumo, la demanda y el impulso de la actividad económica y, a través de ello, de la creación y estabilidad del empleo.



El objetivo principal de CCOO con la firma del III AENC, es impulsar y desarrollar la negociación colectiva, dar el mayor protagonismo a los convenios colectivos y con ello al sindicato

El III AENC representa el marco adecuado y un buen punto de partida para impulsar el crecimiento de los salarios, por encima del crecimiento de los precios, y la estabilidad en el empleo con derechos, elementos claves en la negociación de los convenios.

Teniendo en cuenta la destrucción de empleo habida en estos años, y la gran precariedad del que se genera, el III AENC propone como objetivo prioritario en los convenios, el mantenimiento del empleo y la recuperación del empleo de calidad, evitando la temporalidad y la precarización.

El III AENC sirve para realzar el papel del convenio colectivo como fuente de derechos y el conflicto laboral como eje del conflicto social. De aquí la importancia de enfrentar la negociación de los convenios a la ofensiva, teniendo en cuenta el inicio del crecimiento económico, que debe redundar favorablemente sobre las rentas y condiciones laborales de los trabajadores.

El incremento de la cobertura de los convenios es fundamental para mantener y mejorar las posiciones de los trabajadores en el reparto de la riqueza. El impulso y desarrollo de la negociación colectiva debe prestar gran atención a la estructura y articulación de los convenios; a que se recojan los elementos estructurales que garantizan su existencia y su aplicación; y a reforzar los convenios sectoriales, evitando que los convenios de empresa sean un instrumento para la devaluación de las condiciones salariales y laborales pactadas en el convenio del sector.

La cooperación entre las respectivas organizaciones confederales, sectoriales y territoriales, para poder extender la negociación de los convenios más allá de donde ya existen, es necesaria e imprescindible para reforzar también la capacidad de intervención del sindicato en los centros

de trabajo. No hay desarrollo y extensión de la negociación sin coordinación. Debemos enfrentar la negociación colectiva con una acción sindical potente, que sirva para conseguir regular las condiciones de trabajo, frente a los intentos empresariales de precarizar e individualizar las relaciones laborales.

El III AENC es algo más que un pacto salarial, pone fin a la devaluación salarial, corrige las agresiones contra la negociación derivadas de las últimas reformas laborales y enmienda las políticas salariales defendidas por el Gobierno del PP y por el Banco de España.

En la crisis, los salarios han sufrido efectos que han provocado una devaluación salarial y un aumento de la desigualdad, deteriorando la remuneración de los asalariados de diferentes formas: congelación o recortes salariales en empresas y sectores con problemas, bajada de los salarios de entrada, inaplicación del convenio sectorial en miles de empresas, reducción del poder adquisitivo por efecto de la inflación, intensificación de la productividad del factor trabajo, a través de la destrucción de empleos y la explotación laboral de muchos trabajadores y trabajadoras.

El deterioro no ha sido casual ni neutral, es la respuesta de los poderes económicos, de los sectores empresariales, ante la profundidad de la recesión económica y como mecanismo para hacer cargar sobre los trabajadores la mayor parte posible de la factura de la crisis, recomponiendo su tasa de ganancia y beneficios.

Teniendo en cuenta esta situación y el escenario de deflación que atraviesa la economía del país, la apuesta del III AENC es la de acabar con la devaluación salarial, lo que significa acabar con las congelaciones y /o reducciones salariales. El acuerdo establece que durante su vigencia las

rentas salariales deben recuperar poder adquisitivo, y que esta recuperación debe hacerse a través de la creación de empleo de calidad y del incremento de los salarios en términos reales.

Las cláusulas de garantía salarial deben garantizar que los salarios no pierdan poder adquisitivo, referenciándose en la inflación, tal como recoge el III Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva.

La negociación colectiva en estos años de la crisis, iniciada en 2008, ha cerrado el periodo de recesión económica con un incremento de los salarios pactados en los convenios inferior a la inflación, lo que ha supuesto una ligera pérdida del poder adquisitivo a nivel general, pero los efectos del ajuste salarial medio que se ha producido ha sido mayor entre los trabajadores más precarios y con peores condiciones laborales (temporalidad, contratación a tiempo parcial, menor antigüedad...), así como entre quienes no han podido ejercer el derecho de negociación colectiva.

Por ello, del III AENC hay que destacar en relación a la política salarial, el compromiso de impedir pérdidas de poder adquisitivo y de mejorar las retribuciones en la medida en que las condiciones del sector o de la empresa hayan crecido en productividad y en beneficios.

La cooperación es necesaria e imprescindible. No hay desarrollo y extensión de la negociación sin coordinación

En resumen, en el III Acuerdo (2015-2017) se recogen criterios y orientaciones sobre un amplio número de materias, que deben plasmarse en los convenios, como son el empleo de calidad, la contratación de los jóvenes, los derechos de información y consulta, la formación y cualificación profesional, la igualdad de trato y la igualdad de género, la seguridad y salud en el trabajo, los criterios para determinar los incrementos salariales, la ultraactividad y el proceso negociador, las comisiones paritarias y los sistemas autónomos de solución de los conflictos laborales, que ahora debemos implementar en los convenios sectoriales y de empresa.

Es el tiempo de impulsar y desarrollar la negociación de los convenios ■



Avance Negociación Colectiva 2015

Esmeralda Sanz Berzal

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Los pocos registros totales y el aún más bajo número de convenios firmados en lo que va de año, impiden extraer conclusiones terminantes sobre lo que la negociación colectiva de 2015 pueda deparar finalmente, pero sí aportan ciertos indicios de cambio con respecto a lo ocurrido en años precedentes que, finalmente, el tiempo confirmará o corregirá.

Hasta finales del pasado mes de mayo han sido registrados los efectos económicos de 2015 correspondientes a 924 convenios que afectan a 2.707.559

personas. De ellos, 763 (el 82,6%) corresponden a revisiones salariales de convenios plurianuales y 163 son convenios firmados este año.

TOTAL CONVENIOS CON EFECTOS ECONÓMICOS CONOCIDOS Y REGISTRADOS HASTA MAYO 2015					
Año de efectos económicos	Convenios	Trabajadores (miles)	Variación Salarial		Jornada Media (h/año)
			Pactada (en %)	Revisada (en %)	
2011	4.585	10.662,8	1,98	2,29	1.737,0
2012	4.376	10.099,0	1,00	1,16	1.738,4
2013*	4.367	9.762,3	0,53	0,53	1.739,9
2014*	2.894	6.566,9	0,58	0,59	1.755,6
2015 hasta 30 mayo	926	2.707,6	0,73		1.757,4

Fuente: Estadística CCT – Avance Mensual Mayo 2015 – MEYSS

* Datos provisionales – Años estadísticos no cerrados.

La tendencia descendente en el número de convenios registrados desde 2011, motivada, en gran medida, por la falta de registro de las revisiones salariales de muchos convenios plurianuales y de numerosas prórrogas automáticas que, por una u otra causa, no han sido registradas, parece quebrarse en 2013 como resulta-

do, por una parte, de la intensa actividad negociadora producida en ese año para evitar el decaimiento de los convenios por la limitación a un año del periodo legal de ultraactividad de los convenios denunciados introducida por la reforma laboral del 2012; y, por otro lado, por la posibilidad abierta en el REGCON de registrar

los efectos económicos de años futuros de convenios plurianuales cuando el incremento salarial pactado fuera un dígito conocido. De este modo, en el 2013 el descenso en el número de convenios con respecto al 2012 es muy leve y, posiblemente, no sea tal cuando el año se cierre estadísticamente. Aunque esta subida parece haberse contenido en 2014, lo cierto es que si comparamos los registrados durante los primeros cinco meses de los tres últimos ejercicios, el ascenso es claro y continuo desde el 2013.

En cuanto al incremento salarial pactado, tras el considerable descenso producido desde 2011, los datos indican, por fin, un ligero ascenso en 2014 y una tímida reactivación de la cláusula de garantía; un cambio de tendencia que parecen confirmar los datos, aún muy provisionales, de los primeros cinco meses del presente año: los 926 convenios con efectos económicos registrados para 2015 muestran un incremento salarial medio del 0,73% de media general (un 0,56% en los convenios de empresa y un 0,74% en los de ámbito superior); por su parte, los 163 convenios firmados en 2015 muestran un incremento salarial medio del 0,75% de media general (un 0,59% en los convenios de empresa y un 0,76% en los de ámbito superior), ligeramente superior al de los revisados en todos los ámbitos funcionales. Hemos de esperar que la firma del III AENC, como respuesta a la incipiente

recuperación económica, contribuya a afianzar este cambio y que, a medida que las negociaciones se vayan cerrando, este dato suba hasta situarse en el 1% pretendido por CCOO para este año.

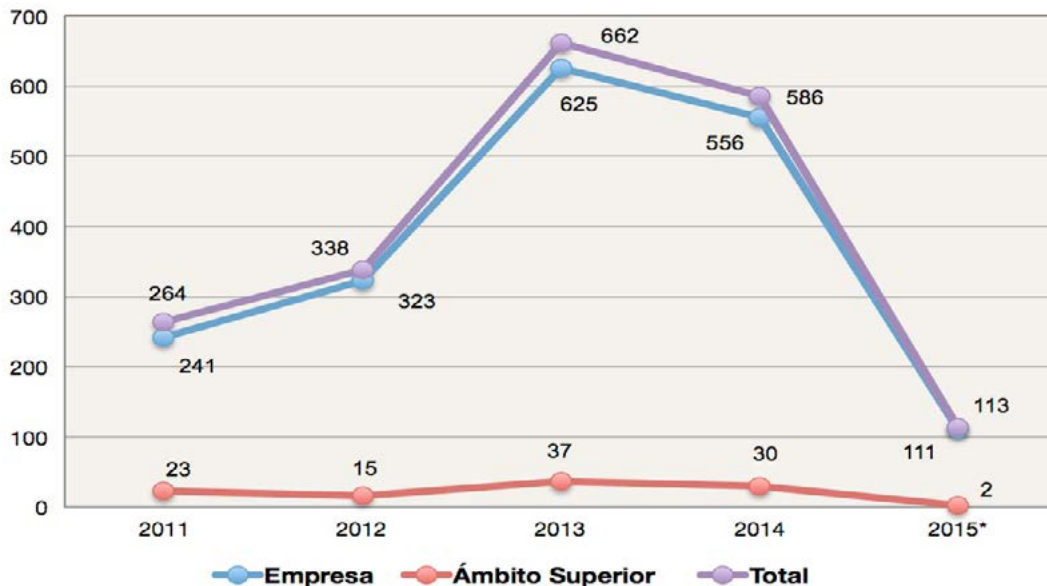
En cuanto a la jornada pactada, que había acusado un fuerte descenso entre 2010 y 2011, ha ido aumentando a partir de ese año, muy levemente en 2012 y 2013 y de forma clara en 2014, si bien es presumible que el dato del pasado año se matice a medida que vayan acumulándose los registros hasta su cierre estadístico. En cuanto al 2015, la jornada media pactada en estos cinco primeros meses es muy similar a la del mismo periodo de los años previos.

Por otra parte, hay que señalar la profusión de convenios de nueva creación, fundamentalmente de empresa, a raíz del cambio establecido por la reforma laboral de 2012 en relación a la prioridad aplicativa en una serie de materias, entre ellas, la retribución, del convenio de empresa sobre el de ámbito superior. Entre 2011 y 2013, los convenios de nueva creación se incrementaron en un 250%, efecto claro y directo de estos cambios normativos. En 2014, dato aún provisional y susceptible por tanto de incremento, parece "desinflarse" este ímpetu inicial, advirtiéndose un descenso que, en principio, parece más pronunciado en 2015, si comparamos las cifras de estos cinco primeros meses con los registrados hasta mayo del 2014.

Tal y como podemos apreciar en el gráfico, la inmensa mayoría de las nuevas unidades de negociación se han constituido en empresas y, en mucha menor medida, en grupos de empresas o sectoriales. En cuanto al ámbito de actividad, en un porcentaje altísimo (el 69% de los correspondientes al 2014) del sector servicios y, a una distancia muy considerable, también de la industria (25%).



EVOLUCIÓN CREACIÓN DE NUEVOS CONVENIOS POR ÁMBITO FUNCIONAL



* Datos provisionales. Registrados hasta el 31 de mayo de 2015

El número de personas afectadas por estos nuevos acuerdos es relativamente pequeño, lo que revela que la mayoría de ellos corresponden a pequeñas empresas, incluso a microempresas con menos de 10 personas en plantilla, donde la representación legal de los trabajadores/as, imprescindible para negociar convenios colectivos, no sólo no está asegurada sino que ni siquiera es legalmente posible en el caso de las empresas con plantillas inferiores a 6 personas. Las sentencias dictadas por tribunales laborales y disponibles en REGCON sobre esta materia, confirman que un número importante de ellos se han firmado vulnerando la legalidad vigente en relación a la legitimidad para firmar de quienes representaban a los trabajadores/as de la plantilla, por lo que han sido declarados nulos.

Finalmente, es preciso señalar que si bien sigue siendo alto el número de acuerdos de inaplicación de convenio, los datos oficiales indican un descenso en 2014 de los mismos. Las 813 inaplicaciones de convenios registradas en los cinco primeros meses del 2015 afectan a 24.634 trabajadores/as, que representan un 0,91% en relación al total de personas cubiertas por los convenios colectivos que han registrado sus efectos económicos para este año, un porcentaje sensiblemente superior al 0,22% que representaban las personas afectadas por inaplicaciones en mayo de 2014 sobre el total de trabajadores con convenio colectivo registrado en ese año ■

Nace el Convenio Estatal de Acción e Intervención Social

Víctor Raúl Olmos Mata

Secretario de Acción Sindical de FSC-CCOO

El pasado 13 de mayo tuvo lugar la firma del Convenio sectorial estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017, siendo el primer convenio de ámbito sectorial en regular este sector de actividad, tras una larga y compleja negociación.

Una de las dificultades en la conformación de este nuevo convenio sectorial ha estado en la necesidad de clarificar la definición del sector y de sus ámbitos funcionales y personales de afectación.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de Acción e Intervención Social? El propio Convenio lo define en su ámbito funcional: "*Por Intervención Social, se entienden las actividades o acciones, que se realizan*

de manera formal y organizada, que responden a necesidades sociales y ofrecen atención a personas que se encuentran en especial situación de vulnerabilidad social, cuyo propósito puede ser tanto detectar, prevenir, paliar, superar o corregir procesos de exclusión social, como promover procesos de inclusión y/o participación social". Su ámbito de referencia son los Servicios Sociales, pero también cuando las mismas o similares actividades funcionales se hacen fuera de ese ámbi-



to. Por otra parte, en el ámbito funcional también se contempla que quedan expresamente excluidas de la aplicación del Convenio las actividades reguladas por los convenios sectoriales que se relacionan en la Disposición Adicional Primera del mismo.

¿A qué empresas les es de aplicación? Su ámbito territorial establece que: *"El presente Convenio será de aplicación en todas aquellas empresas, asociaciones, fundaciones, centros, entidades u organizaciones similares (en adelante organizaciones) cuya actividad principal sea la realización de actividades de Intervención Social, cuya naturaleza jurídica no sea de derecho público, o cuyo accionista único o principal no sea una Administración Pública"*.

Con lo que tenemos un Sector Mercantil (empresas especializadas, empresas multiservicios, etc.), y un Tercer Sector Social (asociaciones, fundaciones, entidades, etc.) que como proveedores de servicios sociales les es de aplicación este convenio. Desde los años noventa del siglo pasado, tanto el Sector Mercantil como el denominado Tercer Sector han ido asumiendo, cada vez más, una importante participación en la prestación de servicios sociales en nuestro país. Hablamos de un sector donde trabajan de modo remunerado unas 500.000 personas, de las cuales dos tercios son mujeres, siendo el Convenio de Acción e Intervención Social de aplicación para unas 150.000 personas, mientras que el resto estarían afectadas por los convenios sectoriales indicados en la Disposición Adicional Primera.

Si el convenio estatal de Acción e Intervención Social es importante por su actividad estratégica y por su envergadura, no lo es menos por su contenido, que mitiga de manera extraordinaria la reforma laboral (ultraactividad, prioridad aplicativa, descuelgues,...) y la propia precariedad

de nuestro mercado de trabajo (inestabilidad, bajos salarios,...).

Por una parte se garantiza la eficacia normativa del convenio con una cláusula de ultraactividad indefinida; se regula la subrogación de manera absoluta dando estabilidad a un importante número de trabajadoras y de trabajadores de este sector; se establece un salario mínimo sectorial de 14.000€ brutos anuales, con lo que no habrá ningún puesto de trabajo en ningún grupo profesional cuya retribución sea menor; y se establecen como condiciones mínimas en todo el sector las establecidas en el presente Convenio, salvo en aquellas materias cuya prioridad aplicativa la ley reserva a convenios de empresa, prioridad que se reconoce "por imperativo legal".

El convenio mejora sustancialmente los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y trabajadores del sector. Así mismo nadie se verá perjudicado por la firma del convenio, ya que garantiza las mejores condiciones preexistentes con el artículo 9, "Aplicación de las Mejores Condiciones".

El convenio regula también el trabajo a turnos, nocturno, trabajo en sábado, domingos y festivos, estableciendo además un complemento por incapacidad temporal que protege a trabajadores y trabajadoras por esas contingencias. Se sancionan aquellos comportamientos que deriven en acoso por homofobia, bifobia y transfobia.

Se recoge un papel importante de la Comisión Paritaria, bien de intervención directa en todo aquello que la ley o el propio convenio le remiten, o bien de información y control en las inaplicaciones. Igualmente, se ha desarrollado el papel

de los sistemas de solución autónoma de conflictos, apostando por la mediación e incluso el arbitraje para resolver las discrepancias.

En cuanto a incrementos salariales, el convenio se vincula a lo dispuesto en el III AENC. Para CCOO, en definitiva, se trata de un Convenio plenamente satisfactorio para los intereses de los trabajadores, pero se trata solo de un primer paso: tiene que servir de estímulo para sindicalizar el sector, sabedores de que una mayor sindicalización supondrá una mejora directa de las condiciones de trabajo del sector.

Por último, cabe destacar que el presente convenio ha tenido una dilatada negociación (casi 5 años) con seis patronales en el lado empresarial y CCOO y UGT en la representación sindical. Por parte de CCOO, han participado tres federaciones, Servicios a la Ciudadanía, Servicios y Enseñanza, con la coordinación y apoyo de la Secretaría de Acción Sindical confederal, ya que, dada la amplitud del ámbito funcional, es imprescindible la coordinación y colaboración entre diferentes organizaciones y estructuras del sindicato, durante el proceso de negociación y en la gestión del convenio, así como en la labor

de extender la organización y representación sindical del sector.

Este convenio es un exponente del valor de la negociación colectiva, depreciada intencionadamente en los últimos tiempos por la actuación del gobierno y su legislación regresiva y limitadora de los derechos laborales y sindicales.

Sitúa en el centro del debate el empleo y las condiciones de trabajo, la autonomía de las partes para regular las relaciones laborales, la necesidad de dar cobertura a toda actividad empresarial y a las personas trabajadoras. Y visualiza que la voluntad, perseverancia y responsabilidad de los agentes sociales intervinientes en la negociación colectiva, hace posible la conformación de unas relaciones laborales y normativa convencional en beneficio de todas y todos. Salvaguardando los intereses de cada parte representada en la negociación, y beneficiando también a las personas que son usuarias de estos servicios sociales que le serán prestados en mejores condiciones, con más garantías y calidad si los trabajadores y trabajadoras del sector tienen una regulación laboral colectiva que les reconozca condiciones de trabajo dignas ■



Plan Nacional de Reformas 2015

Daniel López Montesinos

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

La singularidad del Plan Nacional de Reformas de este año reside en que lo ha redactado un Gobierno que se encuentra en el final de la legislatura.

A la vista del contenido del Plan Nacional de Reformas (PNR) para este año aprobado por el Gobierno, debemos señalar en primer lugar que no se ajusta a lo establecido en la normativa que regula el Semestre Europeo. En este sistema de gobernanza europea puesto en marcha en 2011 para orientar y controlar las políticas nacionales en el marco de la crisis económica, los PNR anuales de cada país deben contener las medidas que se van a recoger en los Presupuestos del siguiente año, así como las iniciativas a desarrollar por cada Gobierno en los 12 meses siguientes hasta la redacción del siguiente PNR.

En este caso nos encontramos, por un lado, con un Gobierno que si finalmente decide poner en marcha la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2016, puede ser fundamentalmente con el objetivo de marcar los límites de la actuación del próximo Gobierno. Mientras que no se puede descartar una decisión acerca de la fecha de la convocatoria electoral y la consiguiente disolución de las Cámaras en el momento que consideren más favorable para sus intereses partidistas. Si todo esto es así, se repetiría la práctica de un Gobierno que se estrenó retrasando la presentación de los Presupuestos Generales del Estado de 2012 y acomodándola a las citas electorales de Andalucía y Asturias, en un momento crítico para la credibilidad de la economía española y sus órganos de gobierno, lo que provocó un grave repunte de la prima de riesgo; volviendo de nuevo a dejar en segundo plano los intereses de las personas y de la economía de nuestro país.

Por otro lado, y en cuanto a las iniciativas que supuestamente iría a poner en marcha, se incluyen diferentes medidas que no va a dar tiempo a tramitar, por lo que en algunos casos parece más bien que nos encontramos ante un adelanto de su programa electoral.



Si a lo anterior se le suma el hecho de que la mayor parte de este PNR se dedica a hacer un balance triunfalista de los tres años de gobierno, que se podría resumir en esta frase del primer párrafo del documento: "En los últimos tres años, el Gobierno de España ha puesto en marcha una ambiciosa agenda de reformas que han transformado la economía española", para nuestra Organización no cabe duda de que estamos ante un ejercicio de propaganda partidista muy alejado del contenido exigible a un documento de estas características.

En cuanto a las iniciativas que supuestamente iría a poner en marcha, se incluyen diferentes medidas que no va a dar tiempo a tramitar, por lo que en algunos casos parece más bien que nos encontramos ante un adelanto de su programa electoral

En otro orden de cosas, hay que denunciar de nuevo este año las reiteradas afirmaciones en el sentido de que las medidas adoptadas, especialmente en los ámbitos de mas contenido social y de mejora de la gobernanza, se corresponden con las propuestas y objetivos contenidos en los documentos comunitarios que preceden al PNR, cuando resulta evidente que no es así. En este sentido y en cuanto al Informe Anual de Crecimiento, citado profusamente, ni la orientación de las políticas sociales, ni el refuerzo de la participación de los agentes sociales en el Semestre Europeo (este año la mas limitada de la legislatura), o la eficiencia del gasto público y la prioridad de la inversión productiva,

que plantea la Comisión Europea (CE) en ese documento, los vemos reflejados en este PNR ni en los anteriores.

Mientras que otro documento europeo previo, este con valoraciones y propuestas mas concretas al ser específico para nuestro país, el Informe de la CE sobre España 2015, con un examen exhaustivo relativo a la prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos, junto a las consabidas recetas de consolidación fiscal, disminución de cotizaciones sociales y eliminación de supuestas barreras para la actividad empresarial, contiene opiniones muy críticas con la actuación del Gobierno, aunque matizadas por el lenguaje diplomático usado y que son ignoradas en este PNR. Por ejemplo, y en cuanto a la reforma fiscal de 2014, para la Comisión "sigue sin estar claro cuáles serían sus efectos sobre el logro de los objetivos presupuestarios", y en el apartado a las Políticas Sociales, se hace eco de las escandalosas cifras de pobreza y exclusión social en nuestro país resultando muy llamativo el hecho de que en los encabezamientos de los sucesivos párrafos se repitan expresiones como "se ha avanzado poco" o se observan "pocos progresos". Por su parte, y en cuanto a la política de innovación, se señala "una financiación insuficiente" y el mantenimiento de "las deficiencias estructurales del sistema de investigación e innovación de España", además de que "la intensidad en I+D ha ido disminuyendo en todos los sectores medidos". Por lo que se refiere a la reforma de la Administración Pública, el Informe se manifiesta de forma crítica en cuanto a su alcance y adaptación a las mejores prácticas.

La conclusión podría ser que este Gobierno se despide de las instituciones europeas con la misma falta de seriedad con la que llegó ■

La recuperación económica no ha llegado al empleo ni a las personas

Ana I. Santana Afonso

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El aumento del empleo llega de la mano de un empleo más precario y de peor calidad.

La actividad económica española ha registrado un moderado repunte que ha impulsado la creación de empleo. Sin embargo, la evolución positiva de estos dos indicadores, junto al tipo de crecimiento en el que se está sustentando, no es suficiente para abordar el deterioro acumulado durante siete años de crisis, que se traduce en la situación social y laboral en la que nos encontramos.

Los empleos creados constituyen un pequeño paso de un largo y complicado recorrido, porque aunque se crea empleo, en términos netos aún se sigue

destruyendo; porque todavía quedan por recuperar los más de tres millones de puestos de trabajo destruidos desde el inicio de la crisis; porque el volumen de la población desempleada se sitúa en 5,4 millones de personas; porque 3,3 millones personas llevan en paro un año o más (el 61% del total de las personas desempleadas); porque el 54,7% de la población parada tiene un nivel formativo bajo; porque hay cerca de 1,8 millones de hogares con todos sus miembros desempleados, y porque en torno a 771 mil hogares carecen de cualquier ingreso laboral.



Además, una buena parte del incremento de la ocupación llega de la mano de un empleo más precario y de peor calidad, y los datos estadísticos lo corroboran:

- la duración cada vez menor de los contratos temporales registrados, que ha pasado de una media de 78,5 días en 2007 a poco más de 53 días en 2014;
- el peso cada vez mayor de los contratos de una semana o menos que pasa de representar el 15,1% en 2007 a casi el 25%;
- el grado de rotación laboral entre la población asalariada con contrato temporal: cada persona firmó casi 5 contratos temporales de media anual;
- aumenta el número de contratos indefinidos necesarios para lograr un empleo estable, en 2007 eran necesarios 1,2 contratos indefinidos para generar un puesto de trabajo estable y en 2014 ya son necesarios 1,4 contratos¹;
- el ascenso de la parcialidad involuntaria que a su vez va asociada a salarios más bajos (se ha pasado del 32% al 62% de la población trabajadora que tiene un trabajo a tiempo parcial por no haber podido encontrar uno a tiempo completo);
- la pérdida de poder adquisitivo de los salarios (-7,6% entre 2010 y 2014); y,
- el aumento del número de trabajadores pobres: 1,2 millones de personas que trabajan por cuenta ajena cobran salarios tan bajos que los convierten en trabajadores y trabajadoras pobres, y 665.000 personas que trabajan por cuenta propia tienen ingresos que los sitúan por debajo del umbral de pobreza².

El tipo de empleo creado responde al tipo de crecimiento sobre el que se está sustentando, que nuevamente vuelve a estar basado mayoritariamente en actividades que aportan un bajo valor añadido y en el que se compite vía precios/costes. De hecho, el 72% del empleo creado en 2014 se

sitúa en estas actividades, tan sólo el 28% del empleo creado responde a servicios de alta tecnología, servicios intensivos en conocimiento o en manufacturas de alto contenido tecnológico³.

Este modelo de crecimiento está íntimamente relacionado con el tejido productivo que poseemos, y que ha sido y está siendo impulsado desde el actual gobierno a través de las reformas laborales acometidas, que flexibiliza todo y que tiene como finalidad dismantlar los derechos laborales y la negociación colectiva; y de las políticas desarrolladas en materia industrial, fiscal, inversión pública, I+D+i, servicios públicos, políticas activas de empleo, educación, etc.

Si a todo ello sumamos la política social desarrollada cuyas consecuencias son, entre otras, el descenso vertiginoso de la tasa de cobertura de las prestaciones, y la evolución ascendente de la población en riesgo de pobreza, hace un combinado imposible de justificar y legitimar.

Ante este panorama se hace imprescindible exigir un cambio en el ámbito económico, laboral y social que permita transitar hacia un modelo productivo que promueva un crecimiento económico sostenible, que sea capaz de generar empleos de calidad, y que contribuya a la cohesión social.

Y este cambio pasa por:

- un sistema tributario suficiente y justo,
- una política industrial activa,
- una mayor inversión pública reorientada a la investigación, innovación, calidad,...,
- unas políticas de empleo y un marco normativo que garanticen empleos de calidad,
- mejorar el sistema educativo y la cualificación de la población trabajadora, y
- un sistema público de protección social para el conjunto de la ciudadanía ■

1 *La reforma laboral hace más inestable el empleo indefinido durante la recuperación.* Gabinete Económico de CCOO. Madrid, 2015.

2 Martín, C; Zarapuz, L; y Lago, J.M. (2015): *Desigualdad, pobreza y salarios.* Gabinete Económico de CCOO. En Clave de Economía, nº 2.

3 Martín, C. (2015): "¿Está cambiando el modelo de crecimiento?", *Informativo Acción Sindical Confederal*, nº 31. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Madrid

La crisis en el Mediterráneo y la agenda migratoria de la UE

José Antonio Moreno Díaz

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

La magnitud de la tragedia migratoria en el Mediterráneo resulta insoportable con noticias de naufragios cotidianos y llegadas masivas y cotidianas de personas que huyen a las costas de Italia, Malta, etc. Ello ha supuesto que la UE se haya visto obligada a diseñar –de manera forzada– un plan de actuación que haga las veces de “embrión” de una agenda de la Unión Europea (UE) sobre migraciones.

La primera medida debe ser salvar vidas en el Mediterráneo

Ante estos hechos, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) respalda el plan presentado por la Comisión Europea “Agenda Europea de Migración” como punto de partida, en un momento que se requiere inmediatez en la respuesta y, especialmente, ante la inacción y el cinismo de los estados miembros, donde algunos países se han opuesto radicalmente al plan (los países del Este y –sorprendentemente– España), otros han mostrado reticencias con propuestas de modificación (Francia, Reino Unido, Ale-

mania, Malta, Austria) y sólo dos lo han apoyado activamente (Italia y Grecia).

Es importante no simplificar una cuestión como la inmigración, a fin de evitar estereotipos fácilmente manipulables por fuerzas políticas de corte populista en los estados miembros de la UE, como –lamentablemente– está ocurriendo ya en algunos países, incluso por parte de sus propios Gobiernos (véase el caso de Hungría).

La propuesta de la Comisión es un primer paso imprescindible en este momento, donde nuestra propia identidad como europeos está en juego ante la gravedad de los hechos, y la respuesta que la UE sea capaz de proporcionar, que debería estar fundada en la solidez de nuestras convicciones democráticas y en el valor del respeto y la solidaridad como base de los derechos humanos.

La primera medida debe ser salvar vidas en el Mediterráneo y para ello las competencias operativas deben ser asumidas por los propios estados miembros (Francia, Italia, España), únicos capaces de de-



La CES propone valorar la creación de “corredores humanitarios” que faciliten la llegada legal y que eviten los viajes de la muerte en manos de criminales

sarrollar mecanismos al respecto articulando la adecuada financiación mediante el nuevo Plan TRITON.

Asimismo, focalizar la lucha contra las redes de tráfico de personas pero huyendo de decisiones simplistas (por ejemplo, bombardear las barcas en origen), dado que lo único que se conseguiría es trasladar las rutas ilegales a otras fronteras y lugares. Se trata también de valorar las graves cuestiones en los países de origen que hace insufrible para millones de personas la vida en dichos contextos y que no disponen de otra alternativa sino migrar. En todo caso, la lucha contra la delincuencia internacional organizada no debe entorpecer el ejercicio del derecho de asilo ni fomentar prácticas administrativas ilegales. En esta línea, la CES propone valorar la creación de “corredores humanitarios” que faciliten la llegada legal y que eviten los viajes de la muerte en manos de criminales.

Respecto a cómo responder a situaciones de alto volumen de llegadas y a la propuesta de “reparto” dentro de la UE, la medida es valorada positivamente por la CES como un primer paso de una política común y de solidaridad activa entre los estados miembros, aunque la Comisión sólo se refiere a solicitantes de asilo y la CES considera que podría aplicarse a las personas que requieren sólo protección temporal.

Esta medida requiere la suspensión del Convenio de Dublín sobre determinación de la responsabilidad de tramitación de solicitudes de asilo por parte del primer país de la UE al que llega el solicitante, así como adecuados mecanismos de financiación para los países de “primera línea” como Italia, Malta, Grecia, España y Chipre.

La CES propone, asimismo, la celebración de una cumbre en Malta que incluya a la

Unión Africana para desarrollar una aproximación regional común sobre la inmigración y sobre las necesidades de protección de las poblaciones: la visión global y externa de la cuestión es imprescindible dado el carácter de zona de tránsito del área norteafricana y punto de partida hacia la UE, al tiempo que se asiste a un reverdecimiento de las clásicas rutas de los Balcanes a través de Turquía, Grecia, Bulgaria y Serbia que canalizan poblaciones en riesgo de Siria e Irak.

Ya no es tiempo de solidaridad sino de responsabilidad ante la gravedad de la situación y – con ello – el movimiento sindical está donde ha estado siempre, con los desprotegidos y con los que se han visto obligados a huir de su país por cuestiones políticas, bélicas o económicas buscando en Europa lo que ésta debe demostrar que es, un lugar donde se respetan los derechos humanos y las libertades fundamentales.

La estrategia de la UE debe alinearse sobre tres ejes: un primer eje humanitario que garantice poder salvar las vidas de todos aquellos que huyen a través del Mediterráneo en este contexto catastrófico; un segundo eje que es garantizar el respeto a los derechos humanos de todos los migrantes que arriban a la UE y entre estos el fundamental derecho de asilo; y un tercer eje para articular por fin una política de inmigración en la UE que cambie, de una vez por todas, la perspectiva policial y de seguridad nacional sobre las migraciones, para articular propuestas de índole social basadas en la adecuada y eficaz gestión de los flujos migratorios desde una perspectiva laboral. El Gobierno de España no puede ni debe esconderse tras las cifras del desempleo en España para no asumir su responsabilidad en la crisis del Mediterráneo. La gestión de la política migratoria debe basarse en el respeto al derecho a la no discriminación por el origen nacional de los trabajadores y a su derecho a la igualdad de trato ■

OIT 2015: España a revisión

Montserrat Mir Roca y Alejandra Ortega Fuentes

Secretaría confederal de Internacional y Cooperación de CCOO.

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), órgano supremo de decisión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se reunió en Ginebra durante el mes de junio de 2015. En esta nueva convocatoria el caso de España fue sometido a examen por la aplicación del Convenio nº 122 sobre la política de empleo, ratificado por España en 1970. Montserrat Mir y Alejandra Ortega asistieron como Consejeras técnicas y delegadas suplentes a la CIT de la OIT en representación de CCOO.

España ya había sido sometida a examen por la aplicación del Convenio 122 en 2013, pero transcurridos dos años y dada la persistencia del paro, la mala calidad del empleo creado y el incremento de la desprotección a las personas paradas, las organizaciones sindicales españolas decidimos presentarlo de nuevo a examen para analizar si las recomendaciones que hiciera entonces la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) al gobierno español habían sido o no tomadas en consideración.

Además, pretendíamos subrayar "que no se puede ni se debe tolerar" la tentación de escudarse detrás de la gobernanza económica europea para desviarse de la aplicación de las normas internacionales y los procesos existentes de la OIT.

Ante la 104ª CIT el Gobierno de España afirmó que "con la reforma laboral de 2012, se inició en España una profunda transformación del mercado de trabajo, muy en línea con el concepto de flexi-seguridad que preside las Directrices de empleo de la Unión Europea". Por su parte, los trabajadores manifestamos ante la Comisión que el examen de este convenio, sin cuestionar la existencia de una gobernanza europea, trae a colación recordar que la UE no está por encima de las normas de la OIT, ni tampoco de la Carta Social Europea.

Además, el caso presentado se alinea con las prioridades que el Grupo de los Trabajadores de la OIT hemos designado para el período 2014-2017, en un contexto crítico profundamente marcado por las consecuencias de la crisis financiera y económica de 2008.



Según datos de la OIT, la crisis económica ha ocasionado que más de 61 millones de personas hayan perdido su puesto de trabajo. Más de 201 millones de personas no tienen empleo y el desempleo continuará creciendo hasta 2019. Al mismo tiempo, se incrementará el trabajo precario e informal, y crecerá el número de trabajadores y trabajadoras pobres.

El derecho de huelga, la libertad sindical y los derechos laborales están siendo objeto de severos ataques, según observa la OIT en las tendencias mundiales: la negociación colectiva está siendo desmantelada; la desigualdad de ingresos y las desigualdades en general se profundizan; y millones de personas siguen sin estar cubiertas por la protección social.

Así, junto con una lista de otros 23 países, España ha sido sometida a examen en 2015 por la aplicación del convenio nº 122. El examen de los casos se basó principalmente en las observaciones contenidas en el informe de la Comisión de Expertos y en las explicaciones orales y escritas comunicadas por los gobiernos interesados. Fue apoyado durante la Conferencia por las intervenciones públicas que hicieron las organizaciones sindicales de Alemania, de Suecia (en representación de los miembros trabajadores de los países nórdicos y Estonia), de Grecia y de Argentina.

Al finalizar la 104ª CIT, la CAN ha vuelto a pedir al Gobierno de España que refuerce el diálogo social constructivo, tomando plenamente en consideración las experiencias y opiniones de los interlocutores sociales y su plena cooperación, para formular y obtener el apoyo necesario para la ejecución de dichas políticas en relación con los objetivos expresados en el artículo 1 del convenio nº 122.

Por otra parte, y en consonancia con el convenio, se le ha pedido también que

No se puede ni se debe tolerar la tentación de escudarse detrás de la gobernanza económica europea para desviarse de la aplicación de las normas internacionales y los procesos existentes de la OIT

evalúe junto con los interlocutores sociales los resultados de la política del empleo y adopte las disposiciones que se requieran, incluyendo, si fuera necesario, la elaboración de programas para la aplicación de la política de empleo.

En tercer lugar, la CAN ha pedido al Gobierno que se centre en garantizar el máximo consenso sobre los programas relacionados con la formación profesional, y que prosiga el diálogo con los interlocutores sociales en relación con la formación profesional con los jóvenes y los desempleados, sobre la base de servicios públicos fuertes. En cuarto y último lugar, ha solicitado al Gobierno, que en este mismo año 2015, presente a la OIT una memoria sobre la aplicación del Convenio 122 para su examen por la Comisión de Expertos de la OIT.

La presentación del caso de España en la 104ª Conferencia nos ha permitido al Grupo de Trabajadores recordar al resto de participantes la importancia de la celebración de consultas tripartitas minuciosas para que las leyes y los programas relativos a la economía y al empleo dispongan de un fundamento más sólido y se apliquen mejor ■

El Fondo de Garantía Salarial

Miguel Sánchez Díaz

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Las prestaciones abonadas por el Fondo de Garantía Salarial en los cinco primeros meses del año 2015 han sido 477 millones de euros, 44 millones de euros más respecto al mismo periodo de 2014 que se abonaron 433 millones, lo que supone un aumento del 10%.

Con el abono de estas prestaciones, se ha consumido el 46% del presupuesto inicial aprobado de 1.036 millones.

Se han resuelto 49.554 expedientes, un 2,6% menos. En salarios se han pagado 159,972 millones y en indemnizaciones 317,044 millones. El total de trabajadores que han percibido prestaciones han sido 72.303, un 4% menos que en 2014, mien-

tras que el número de empresas afectadas en este periodo ha experimentado un decremento del 25%.

Por procedimiento concursal se han abonado prestaciones por valor de 237,988 millones, 27 millones más que las procedentes por ejecuciones laborales (insolvencias) que han percibido 211,133 millones.

Las comunidades autónomas que más prestaciones han pagado en el periodo transcurrido de 2015, han sido Cataluña y Madrid que han pagado entre las dos el 42% del total (Cataluña el 22% y Madrid el 20%), la primera ha pagado 104,783 millones y la segunda 95,015 millones. Las comunidades que más prestaciones



han pagado después de las referidas son: Andalucía, que ha pagado 47,546; Comunidad Valenciana 43,725; Galicia 33,332; y Castilla La Mancha 27,279 millones.

De los 72.303 trabajadores que han percibido prestaciones del FOGASA en 2015, la mayoría pertenecen al sector servicios, 45.224 personas que suponen el 62,55% del total; 13.677 lo son del sector in-

Las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) aumentaron un 10% en los cinco primeros meses de 2015

EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES DEL FOGASA

CUADRO COMPARATIVO 2014/2008. FONDO DE GARANTIA SALARIAL

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 (*)	2015 Mayo	2014/2008 %
PRESTACIONES	433,59	833,76	1.287	1.500	1.530	1.373,61	2.288,600	477,016	428
P. SALARIOS	160,05	278,58	448	520	501,984	400,43	694,608	159,972	334
P. INDEMNIZ.	273,96	555,18	839	980	1.028,113	973,18	1.593,992	317,044	482
RECAUDACIÓN	508,28	473,01	470,73	469,06	440,88	429,933	442,210	112 (**)	- 13
TRABAJADORES	90.138	174.177	232.722	252.159	254.931	234.686	389.472	72.303	332
EMPRESAS	27.923	55.888	71.868	79.193	83.824	81.959	120.385	23.549	331
EXPEDIENTES	48.792	94.644	135.577	155.255	160.036	154.357	276.589	49.554	467

(*) En 2014 se abonaron expedientes acumulados y que estaban pendientes de pago de años anteriores, al habilitarse un crédito extraordinario de 940 millones, y eso hace que haya un incremento superior en ese año.

(**) Recaudación en el primer trimestre de 2015.

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

dustrial, el 18,92%; del sector de construcción han sido 11.484 trabajadores, el 15,88%; al sector agrario pertenecen 925 trabajadores, el 1,28%; y sin actividad definida hay 993 trabajadores, el 1,37%.

Los trabajadores que han percibido prestaciones se agrupan mayoritariamente en las empresas con menos de 25 trabajadores que, con una cifra de 56.939 trabajadores afectados, han supuesto el 79% del total.

Tal y como la tabla precedente muestra, si comparamos los datos del organismo en diciembre del año 2014 respecto a los obtenidos en diciembre del año 2008, las prestaciones se han incrementado en un 428%, mientras que la recaudación por cuotas ha tenido un descenso del 13%. Los trabajadores que han percibido prestaciones han aumentado un 332%, las empresas se han incrementado en un 331% y los expedientes resueltos han aumentado un 467% ■

Inspección de Trabajo: Plan de actuación 2015

Esmeralda Sanz Berzal

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El pasado mes de mayo, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social nos remitió el Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para 2015, un plan continuista en sus prioridades por áreas de actuación: las órdenes de servicio dirigidas al control del empleo y relaciones laborales siguen siendo claramente insuficientes en contraste con las previstas, por ejemplo, en relación a la economía irregular y el trabajo de extranjeros.

Parece razonable presuponer que la mayor flexibilidad de las normas laborales y la consiguiente precarización de las condiciones del mercado de trabajo hasta límites que hace años serían impensables, requieren un cambio por parte de la Inspección de Trabajo para evitar situaciones de fraude y desprotección de la parte más débil de la relación entre empleador y empleado. Sin perjuicio de las actuaciones para detectar el empleo irregular, de indudablemente interés

no sólo por los efectos recaudatorios sino, fundamentalmente, por su transformación en empleo regular con derechos y condiciones de trabajo dignas y seguras; es necesario elevar hasta ese mismo nivel de importancia otras materias hasta ahora relegadas a un segundo plano, tales como el cumplimiento de la normativa vigente en relación a las condiciones de trabajo y la vigilancia de la seguridad e higiene en el trabajo, máxime en estos momentos en que la crisis tiende a relativizarla.



El criterio económico pesa más en la prioridad de la actividad inspectora que la vida, integridad, seguridad y defensa de los derechos de las personas

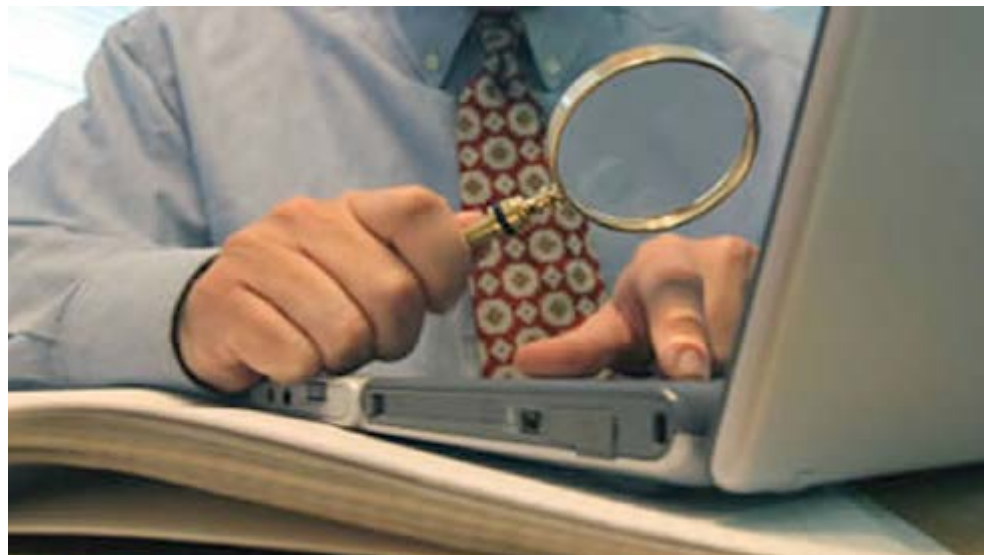
En la Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre "Inspecciones de trabajo eficaces como estrategia para la mejora de las condiciones de trabajo en Europa"¹ se señala, entre otras cuestiones, el papel primordial que desempeñan los inspectores de trabajo *"en la protección de los derechos de los trabajadores, al impedir los abusos y fomentar el desarrollo económico y social"*. En este documento también se alude, con carácter

De cara a este objetivo, es fundamental la elaboración de planes de actuación adecuados y eficaces para garantizar el cumplimiento de la labor inspectora tanto en materia de vigilancia de la normativa laboral y de seguridad social, como de asistencia técnica, partiendo de una valoración previa de los resultados en ejercicios precedentes a fin de actuar de forma prioritaria sobre aquellos ámbitos en los que se estén detectando mayores incumplimientos y se constate mayor necesidad de asistencia técnica.

En este sentido, debería tenerse en cuenta la aseveración contenida en la referida Resolución: *"consecuencia de la crisis económica ha sido el aumento de la carga de trabajo, lo que ha sometido a los trabajadores a una presión adicional, en particular en lo que se refiere a cambios en la jornada laboral, y que, por ello, deben reforzarse las acciones en materia de inspección de las condiciones laborales"*.

general, a la falta de personal y de recursos para realizar las inspecciones de modo eficaz, lo que dificulta cada vez más su labor. Un problema que, sin duda, afecta también al sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Estado Español, en el que las carencias de recursos exigen de la mejor planificación posible para optimizar al máximo los medios disponibles, sin desesperar de la mejora de la dotación presupuestaria y de la adecuada reposición de sus efectivos humanos.

En la presentación del Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para 2015 se manifiesta, en concordancia con la Resolución del Parlamento Europeo, que *"la actividad realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social viene acreditando que en los últimos*



1 Resolución accesible en la Web:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2013-0458+0+DOC+PDF+VO//ES>

La OIT recomienda reforzar las sanciones por el incumplimiento en relación a salarios, jornada laboral o salud y seguridad en el trabajo, hasta hacerlas efectivas, disuasorias y proporcionadas

años se está produciendo un cambio en las conductas fraudulentas, pues sin perjuicio de que siguen detectándose bolsas de trabajo no declarado, empieza a observarse un desplazamiento desde las faltas de alta de los trabajadores a la declaración cada vez más generalizada de jornadas de trabajo inferiores a las reales, con el consiguiente efecto perverso sobre los derechos de los trabajadores y nuestro sistema de Seguridad Social".

Un diagnóstico también coincidente con el realizado desde la Confederación sindical de CCOO, que consideramos, y así se lo transmitimos al Ministerio cuando el Plan de Actuación para este año aún no estaba cerrado, que las actuaciones en el área de Empleo y relaciones laborales eran notablemente insuficientes para corregir o al menos reducir, los graves abusos que se están produciendo en la prestación del trabajo, por lo que proponíamos incrementar en un 10% el porcentaje de actuaciones en esta materia.

Sin embargo, y pese a coincidir todos en el diagnóstico, de las 576.208 órdenes de servicio finalmente previstas para 2015, las dirigidas al control del empleo y relaciones laborales sólo son 92.063, el 16% del total, en un ámbito en el que se incluyen, entre otras, actuaciones tan relevantes para las condiciones de trabajo como la materia salarial; la contratación temporal y su causa según normativa; los EREs de suspensión con acuerdo; o el

tiempo de trabajo. Un número que contrasta con las 223.039 órdenes de servicio previstas en relación a la economía irregular y el trabajo de extranjeros, que suponen el 39% del total.

En un informe de la Unión Progresista de Inspectores de Trabajo² se manifiesta que "a pesar de centrar la mayor parte de los esfuerzos inspectores en el control de empleo, los incumplimientos que se detectan derivados de dicho control son mucho menores que los que se comprueban en las materias de relaciones laborales y de prevención de riesgos laborales (...). Todo ello a pesar de destinar muchos menos esfuerzos a perseguir este tipo de fraude, fraude empresarial que afecta tanto a la Seguridad Social ocasionado por la infra cotización así como a los trabajadores que ven mermados sus derechos reconocidos por ley o por convenio colectivo".

Cuando más necesario parece indagar sobre situaciones nuevas originadas por la crisis y por las últimas modificaciones legislativas: alargamiento de la jornada laboral dificultando cualquier conciliación no sólo de la vida familiar y laboral sino también personal; incumplimiento de los tiempos de descanso obligatorios; distribución irregular abusiva; horas extraordinarias no abonadas ni compensadas; o la proliferación de contratos a tiempo parcial que enmascaran jornadas a tiempo completo, con la consiguiente merma de cotización a la Seguridad Social y la correspondiente pérdida de derechos para los trabajadores/as, la Inspección sólo ha destinado 6.681 órdenes de servicio a analizar el tiempo de trabajo, lo que representa el 1,16% de todas las previstas para 2015, y ello pese a que cuando se actúa, según el mencionado informe de la Unión Progresista de Inspectores de Trabajo, se comprueban incumplimientos en un porcentaje muchísimo mayor que en relación a la economía irregular ■

² Estudio sobre el estado y la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Unión Progresista de Inspectores de Trabajo. Noviembre 2014. Accesible en la Web: <http://upit.es/web/index/show/id/36>

Sector Público: insuficiencia presupuestaria como causa del despido colectivo

Eva Silván Delgado

Gabinete Jurídico confederal de CCOO

Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de mayo de 2015, que anula la definición de insuficiencia presupuestaria como causa del despido colectivo para el personal laboral del sector público, contenida en Art. 35.3 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

No son objeto del presente artículo los múltiples y variados problemas de la reestructuración de plantillas en las administraciones públicas tras la reforma laboral de 2012, nos limitaremos por razón de extensión y actualidad a analizar la desviación del criterio legal sobre las causas económicas justificativas del despido colectivo en el sector público, en concreto para los sujetos a los que se refiere el artículo 3.2 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, en que incurrió el Art. 35.3 del Reglamento de los procedimientos de despido

colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

La ley 3/12, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, introdujo una nueva disposición adicional en el Estatuto de los Trabajadores, la vigésima, para determinar cuándo se producen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción justificativas de despido colectivo en el Sector Público. Respecto a las causas económicas señala el precepto legal que "se entenderá que concurren causas económi-



cas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrenvenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos".

En octubre del mismo año se publicó un nuevo Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, desarrollando las nuevas previsiones contenidas en los Art. 47 y 51 y disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores (ET) sobre dichas figuras, tanto en el sector privado como público.

Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, se interpuso por motivos de inconstitucionalidad y legalidad ordinaria, recurso contencioso-administrativo contra el mencionado Reglamento, destacando el que es objeto del presente artículo, la extralimitación de su Art. 35.2 de la definición de la insuficiencia presupuestaria como causa del despido en el Sector Público.

El Art. 9.3 de la Constitución Española garantiza el principio de jerarquía normativa, en virtud del cual, las normas de rango inferior no pueden oponerse a las de rango superior. Un Reglamento es una norma secundaria y subordinada por su propia esencia a la ley, que la desarrolla y complementa pero no la sustituye ni la contradice. Si un reglamento no respeta estos principios incurre en "ultra vires", y la consecuencia legal es su nulidad de pleno derecho (Art. 62.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común). En dicho vicio incurrió el Art. 35.2 del Reglamento de despidos colectivos, en tanto que el desarrollo del concepto "insuficiencia presupuestaria" se extralimita de lo previsto en la normal legal (disposición adicional vigésima del ET).

El Estatuto de los Trabajadores exige que la insuficiencia presupuestaria sea sobrenvenida y persistente para la financiación del servicio público correspondiente. Por el contrario el Art. 53.2 del Reglamento sustituyó la previsión legal, con la siguiente definición de la causa:



"A los efectos de determinar la existencia de causas económicas, para los sujetos a los que se refiere el citado artículo 3.2 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público se entenderá que existe insuficiencia presupuestaria cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario, y

b) Que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores.

A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria."

El Tribunal Supremo, en la sentencia comentada argumenta:

"Las demandantes tachan este desarrollo reglamentario de ultra vires, por entender que se excede de lo previsto en la norma legal desarrollada.

Pues bien, esta Sala considera que asiste la razón a las demandantes. El art. 35.3 del Reglamento introduce dos criterios bastante precisos para determinar si hay insuficiencia presupuestaria, a saber: el déficit presupuestario de la Administración Pública de referencia en el ejercicio anterior, y la minoración de créditos en un 5% en el ejercicio corriente o en un 7% en los dos ejercicios anteriores. Y seguramente ambos criterios pueden reflejar si-

tuaciones de insuficiencia presupuestaria; es decir, situaciones en que la empresa no dispone de una previsión de ingresos suficiente para hacer frente a los servicios públicos que tiene encomendados. Ahora bien, lo que la norma legal de referencia -esto es, la actual disposición final 20ª del Estatuto de los Trabajadores- configura como causa justificativa del despido colectivo no es la mera insuficiencia presupuestaria, sino la "insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente". Esta importante adjetivación está literalmente ausente en el art. 35.3 del Reglamento y, sobre todo, este precepto reglamentario no responde a la exigencia legal de que la insuficiencia presupuestaria sea persistente: el simple déficit presupuestario de la Administración Pública de referencia en el ejercicio anterior no implica forzosamente tal persistencia; y en cuanto a la minoración de créditos, aun cuando pueda a veces ser indicio de dicha situación, no conduce ineluctablemente a ella. Más aún, este criterio reglamentario supone una desviación del criterio legal, consistente en un dato material o sustantivo -como es la imposibilidad de financiar los servicios públicos encomendados- sustituyéndolo por un dato puramente formal.

El presente recurso contencioso-administrativo debe, por ello, ser estimado en este extremo; lo que comporta la anulación del mencionado inciso del art. 35.3 del Reglamento".

Con la anulación del mencionado inciso del Art. 35.3 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, el Sector Público no podrá justificar causa económica amparándose en sus previsiones, debiéndose ajustar a la definición contenida en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores ■

Acuerdo en el sector de instalaciones de las telecomunicaciones

Álvaro Garrido Romero

Secretario de Bienes de Equipo de CCOO de Industria

Las huelgas a las que CCOO de Industria y MCA-UGT convocaron a los instaladores de telecomunicaciones, culminaron el pasado 5 de mayo con el acuerdo alcanzado entre estos sindicatos y las diferentes empresas contratistas y las patronales CONFEMETAL y ADEMI, y con la firma, en la misma fecha, del acuerdo de Responsabilidad Social por las mismas organizaciones sindicales con Telefónica Movistar.

Es fundamental mantener la unidad en las reivindicaciones para reforzar la posición en la mesa de negociación

El conflicto en el sector de los instaladores de telecomunicaciones, concretamente en las empresas contratistas, subcontratistas y los trabajadores autónomos que prestan servicios para Telefónica Movistar era algo que se podía ver venir.

Son muchas las demandas que se han venido planteando desde los diferentes comités de empresa y por parte de los delegados de personal de estas empresas en cuanto a cesión ilegal de trabajadores, prestamismo laboral o la no aplicación de las condiciones de trabajo pactadas en los diferentes convenios sectoriales provinciales del metal que les son de aplicación a este colectivo.

En este sector se ha producido en los últimos años un proceso de trasvase de un importante número de trabajadores de las grandes empresas contratistas de Telefónica Movistar, que han visto

mergadas muy sensiblemente sus plantillas, hacia una multitud de pequeñas empresas, subcontratas y proliferación de trabajadores autónomos, autónomos dependientes que en muchas ocasiones habían sido previamente despedidos por las empresas principales o las subcontratas.

Bajo este escenario de desregulación de las condiciones de trabajo y con la precariedad instalada en gran parte del sector, estalla la movilización con diversas convocatorias de huelga que respondían a diferentes estrategias sindicales, algunas de ellas lanzadas desde sindicatos sin representatividad en el sector y bastante irresponsables, como ha quedado demostrado con la actual postura de los diferentes comités de huelga no firmantes del acuerdo, que centran su reivindicación en el cumplimiento del acuerdo pactado por los sindicatos mayoritarios y representativos del sector.

El contenido del primero de los acuerdos alcanzados, ratificado en las diferentes asambleas por el 93% de los trabajadores y trabajadoras del sector a nivel estatal, puede dividirse en dos partes, la primera de afectación directa a todo el sector de los instaladores de telecomunicaciones, dado que será publicado en el BOE bajo la cobertura del Acuerdo Estatal del Sector del Metal (AESM); y una segunda parte que afecta exclusivamente a las empresas firmantes, que modifica lo previsto en el contrato bucle que éstas tienen con Telefónica MoviStar, eliminando las penalizaciones económicas que sufrían los trabajadores, regulando el salario mínimo del sector y la jornada máxima de acuerdo a lo establecido en los diferentes convenios provinciales del metal, modificando así el sistema retributivo habitualmente utilizado hasta ahora por estas empresas y, por otra parte, se renegociará el sistema productivo modificando el actual.

Una vez ratificado y firmado el acuerdo, la prioridad para CCOO de Industria es el cumplimiento del mismo y el desarrollo de aquellas materias derivadas a la Comisión

Paritaria para su desarrollo, tales como la definición de los trabajos de mantenimiento y averías que se pudieran dar en fin de semana o aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales.

Otro punto fundamental, que tanto las empresas contratistas como la propia Telefónica Movistar han adquirido el compromiso de regular, es el control de la cadena de subcontratación. Un aspecto central, desde el inicio del conflicto para nuestro sindicato, en la negociación puesto que las empresas venían usando la subcontratación como mecanismo devaluador de las condiciones de trabajo, especialmente en relación al salario y la jornada.

En este sentido, CCOO de Industria ha creado un grupo de trabajo formado por unas 50 personas, en el que participan responsables de las diferentes federaciones de nacionalidad o región así como delegados de las empresas del sector. Este grupo considera que este acuerdo no supone el fin del conflicto, sino que se trata de un primer paso en la mejora de las condiciones de trabajo de los miles de trabajadores del sector, ya que si Telefónica Movistar no se hace responsable de la situación y las empresas no respetan lo pactado el conflicto se abrirá de nuevo.

CCOO de Industria seguirá desarrollando su estrategia de negociación-presión-moviliación para, tal y como venimos haciendo desde el 5 de mayo, mejorar sustancialmente las condiciones de vida en el trabajo y la regulación de un sector que garantice la estabilidad y la dignidad laboral a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena así como a los trabajadores autónomos, por ello hacemos un llamamiento para mantener la unidad en las reivindicaciones, abandonando estrategias de parte, para reforzar la posición en la mesa de negociación y poder desarrollar todas las reivindicaciones en el acuerdo ■



Propuestas para un cambio de políticas en Cantabria

Carlos Sánchez Fernández
Secretario General de CCOO de Cantabria

Para Comisiones Obreras de Cantabria es una tarea prioritaria la recuperación de las políticas públicas que permitan garantizar un modelo social basado en la igualdad de oportunidades y la cohesión a través de una redistribución justa de la riqueza.

En primer lugar, queremos poner en valor la recuperación del diálogo social en la región y su importante papel en la reactivación económica, en la generación de empleo de calidad y en la promoción de la igualdad. En este sentido, será necesario alcanzar compromisos formales con el nuevo Gobierno regional.

Planteamos la recuperación de los planes de empleo, cuya prioridad debe estar centrada en la atención a las personas en desempleo crónico (paro de larga duración) y sin prestaciones. Deben tener como destino prioritario a las personas en desempleo que hayan agotado sus derechos de protección social y que se encuentren en mayor grado de vulnerabilidad económica y social. Los planes deben tener un carácter permanente y ser evaluados y revisados semestralmente.

Nuestra propuesta es que el Gobierno, con anterioridad a la presentación de los presupuestos autonómicos acuerde con los agentes sociales las cuantías y las dotaciones presupuestarias que puedan dar cobertura a los objetivos contenidos en estos planes. Es fundamental que se destine un mínimo del 2% de los presupuestos para las políticas públicas de empleo comprometidas en los mismos.

Con el fin de mejorar la empleabilidad, en dichos planes se integrarán cuantas medidas sean necesarias para garantizar un sistema integral de orientación y formación. Asimismo nuestra posición es la de no subvencionar iniciativas empresariales que carezcan de objetivos y de garantías de inserción laboral.



Para hacer frente a la situación por la que atraviesa la industria en Cantabria, es urgente y prioritaria la puesta en marcha de un pacto por la industria

Consideramos necesarios programas especiales de empleo, formación y prestaciones por desempleo para personas mayores de 45 años y desempleados de larga duración, por ser quienes sufren más dificultades en el acceso al mercado laboral, junto con el fomento de los programas de contratación y cualificación de personas desempleadas y el desarrollo inmediato del Plan de Garantía Juvenil en Cantabria.

Pedimos el compromiso del Gobierno regional de recuperar el Consejo Económico y Social de Cantabria en una reforma del Estatuto de autonomía, como una institución de autogobierno, de participación y asesoramiento del ejecutivo regional.

Apostamos por un plan que incluya objetivos estratégicos para la rehabilitación integral de viviendas y edificios en materia de eficiencia energética, accesibilidad y erradicación de infravivienda, junto con un plan de mejora de instalaciones y equipamientos orientado a la rehabilitación sostenible para la mejora de la eficiencia y accesibilidad de centros públicos; educativos, sanitarios, etc.

Para hacer frente a la situación por la que atraviesa la industria en Cantabria, es urgente y prioritaria la puesta en marcha de un pacto por la industria, que debería estar por encima de las hipotecas electorales y tener como telón de fondo el cambio de modelo productivo para acabar con los desequilibrios del patrón en que se ha basado la última etapa de expansión. Para ello, son necesarias amplias alianzas políticas y sociales, así como del mundo académico y de la investigación científica, por lo que emplazamos al nuevo Gobierno a poner en marcha políticas orientadas a este cambio de modelo productivo; apostando por una política energética que garantice la suficiencia del suministro, la sostenibilidad medioambiental y un coste razonable de la energía; invirtiendo en

I+D+i e impulsando la introducción de las TICS en el proceso productivo.

En Cantabria ya hay algunas empresas con procesos y sistemas productivos maduros en los que conviene apostar para su fortalecimiento. Las decisiones políticas de apoyo a la industria deberían impedir las dificultades que sufren las empresas en el acceso al crédito, ya que es uno de los principales lastres que impiden la reactivación de nuestra economía.

Apostar por la industria es clave para explotar la nueva economía del conocimiento y debe ser el motor del crecimiento económico que necesita nuestra región, porque crea empleo indirecto en toda la economía, demanda muchos servicios auxiliares y asume la mayor parte de la inversión pública y privada en I+D.

Cantabria tiene posibilidades para hacer una política industrial que resuelva los problemas más urgentes del presente y, a la vez, consolide un modelo que, una vez superada la crisis, permita que el crecimiento económico sea más sólido y equilibrado con empleos de calidad y de mayor valor añadido.

La situación por la que atraviesa Cantabria, y especialmente sus zonas industriales, hace que el acuerdo urgente por la industria sea una prioridad como región y una tarea ineludible que el nuevo gobierno de Cantabria debería abordar sin dilación al inicio de la legislatura.

Cantabria necesita una nueva política fiscal con un componente de reequilibrio social para garantizar una financiación suficiente de los servicios públicos y proteger a las personas. Para ello será necesaria la aprobación de un Plan Regional de lucha contra el Fraude Fiscal que permita mejorar la recaudación y posibilitar una fiscalidad más justa ■

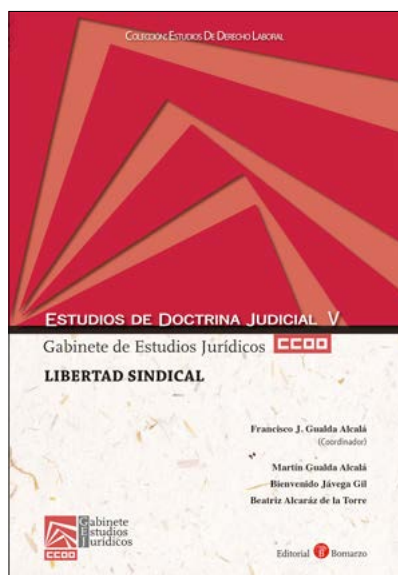


<http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/8/o59144.pdf>

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

Tras varios meses de difíciles negociaciones para la renovación del II AENC, vencido el pasado 31 de diciembre, se alcanzó un preacuerdo entre CCOO, UGT, CEOE y CEPYME el 14 de mayo y, tras su ratificación por la Comisión Ejecutiva y por el Consejo Confederal de CCOO, el 8 de junio se procedió a la firma del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017.

La publicación incluye el texto íntegro del III AENC y una valoración previa del Acuerdo, en la que se destaca el papel que debe jugar en la defensa de la negociación colectiva, especialmente la de los convenios sectoriales que cubren a más del 90% de la población asalariada; en la mejora de los salarios, impulsando la recuperación del consumo y, por tanto, de la demanda interna y de la actividad económica; en el fomento de la necesaria y urgente creación de empleo estable y de calidad; y en la utilización de instrumentos de flexibilidad interna negociada frente al uso abusivo del despido como forma de ajuste ante circunstancias empresariales adversas. Además, pretende dar un impulso a la competitividad de las empresas mediante el aumento de la inversión y la mejora de la gestión empresarial de los procesos productivos y comerciales, el reforzamiento de la cualificación de los trabajadores/as y el mejor aprovechamiento de los conocimientos y experiencia de plantillas estables y profesionalmente motivadas.



Libertad Sindical

El Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO ha editado el V volumen de Estudios de Doctrina Jurídica, dando cabida en esta ocasión al análisis de un amplio abanico de sentencias relacionadas con la "Libertad Sindical". Los comentarios han sido realizados por Francisco J. Gualda Alcalá, coordinador además del trabajo, Martín Gualda Alcalá, Bienvenido Jávega Gil y Beatriz Alcaráz de la Torre.

El libro se organiza en tres capítulos, cada uno de ellos dedicado a un derecho básico en el ejercicio de la actividad sindical: en el primero se trata el derecho de huelga; el segundo se centra en los derechos de los representantes de los trabajadores: derecho de información, crédito horario, prioridad de permanencia en la empresa y acción sindical; y el último se reserva a los órganos de representación en empresa: vigencia del mandato representativo, comité intercentros y delegados y secciones sindicales.

Los muchos e interesantes aspectos afectados por este nutrido número de sentencias confieren, sin duda, un enorme atractivo a esta publicación.

Convenios registrados con efectos económicos de 2015 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2015	Firmados en 2015
Convenios	926	763	163
Empresas	514.305	413.211	101.094
Trabajadores/as	2.707.559	2.487.944	219.615
Jornada media (horas/año)	1.757,37	1.757,21	1.759,16
Variación salarial media en %	0,73	0,73	0,75

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2013	4.367	9.762,3
2014	2.894	6.566,9
2015	926	2.707,6
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2013	3.252	915,3
2014	2.186	554,9
2015	654	157,4
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2013	1.115	8.847,0
2014	708	6.012,0
2015	272	2.550,2

Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2013	2.498	5.247.293
2014	1.772	2.168.892
2015	279	295.925
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2013	1.893	376.188
2014	1.446	242.050
2015	229	25.479
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2013	605	4.871.105
2014	326	1.926.842
2015	50	270.446

NOTAS

- (1) Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2015 registrados hasta 31 de Mayo 2015.
- (2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 30 de Junio de 2015.
- (3) Expedientes FOGASA al 31 de Mayo 2015, elaboración propia y datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial publicada en el Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS.
- (4) Procedimientos SIMA del 1 de Enero al 31 de Mayo 2015, Informe sobre la Actividad del SIMA de 1 de Junio de 2015.

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2015 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	813	756	24.643
Agrario	6	5	296
Industria	113	111	5.332
Construcción	38	38	617
Servicios	656	602	18.398
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	813	756	24.643
1-49 trabajadores	677	645	7.124
50-249 trabajadores	98	82	6.341
250 o más trabajadores	27	18	10.879
No consta	11	11	299
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	813	100,0	24.643
Cuantía salarial	525	64,6	10.543
Cuantía salarial y sistema de remuneración	98	12,1	1.272
Sistema de remuneración	38	4,7	909
Cuantía salarial y jornada de trabajo	27	3,3	1.114
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social	30	3,7	356
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo	15	1,9	540
Cuantía salarial, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo	14	1,7	262
Resto de casos	66	8,1	9.647

Denuncias, prórrogas y nuevos convenios Julio 2015 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios nuevos
Total convenios	2013	825	238	574
	2014	730	109	752
	2015	85	43	318
Empresa	2013	622	152	540
	2014	510	77	713
	2015	71	34	306
Grupo de empresas	2013	20	11	17
	2014	15	3	24
	2015	2	1	5
Sectoriales	2013	183	75	17
	2014	204	29	15
	2015	12	8	7

Procedimientos SIMA (4)

	Procedimientos 186		Trabajadores 1.506.097
ÁMBITO DEL CONFLICTO	nº	%	nº
Empresa	160	86	362.197
Sector	26	14	1.143.900
TIPO DE CONFLICTO	nº	%	nº
Interpretación y Aplicación	139	75	856.733
Huelga	34	18	427.964
Periodo de consultas	3	2	309
Impugnación Convenios Colectivos	2	1	22.000
Bloqueo negociación acuerdo-pacto	2	1	7.250
Bloqueo negociación	5	3	191.591
Inaplicación del CC (Descuelgue)	1	1	250
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº	%	nº
Mediación	186	100	1.506.097
Arbitraje	0	0	0
RESULTADO	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	41	22	402.565
Laudos arbitrales	0	0	0
Sin acuerdo	111	59	973.862
Intentado sin efecto	13	7	105.219
Archivado	7	4	17.600
En trámite	14	8	6.851

Expedientes FOGASA al 31.5.2015 (3)

Nº expedientes	49.554
Nº empresas	23.549
Nº trabajadores/as	72.303
65 % Hombres	
35 % Mujeres	
Total prestaciones (euros)	477.015.811
Prestaciones por salarios (euros)	159.972.282
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	317.043.529