



acciónsindical

CONFEDERAL

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

Defender los convenios	02
Reforma laboral y negociación colectiva	04
Avance en la negociación de los convenios	07
Análisis de planes de igualdad	10
Propuestas para una política industrial	13
Campaña por los servicios públicos	15
La CES frente a la Comisión Europea por los salarios	17
Conferencia Internacional del Trabajo 2013	19
Renovación del CERSE	22
Asesoramiento sindical y jurídico	24
El factor de sostenibilidad en el sistema de pensiones	27
La sanidad pública en la Comunidad de Madrid	30
Sector primario, fuente de empleo en Andalucía	33
Avance estadístico de la negociación colectiva	36

CCOO y UGT anuncian, en el marco del 11 Plenario de la Cumbre Social, la convocatoria de una "gran movilización" a mediados de noviembre en defensa de la sanidad, la educación, los servicios sociales y las pensiones



El Secretario General de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, ha subrayado el papel jugado por la Cumbre Social desde su constitución, hace ahora poco más de un año, en las movilizaciones realizadas en este periodo contra los recortes en las políticas públicas, así como en la elaboración de propuestas para hacer frente a la crisis económica desde planteamientos alternativos a las tesis neoliberales, impulsoras de las políticas de austeridad y de recortes de los derechos laborales y sociales que devalúan el Estado del Bienestar y generan precariedad y pobreza.

www.ccoo.es



accionsindical@cco.es

Defender los convenios, los servicios públicos y la cohesión social

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

La Reforma Laboral aprobada por el Gobierno del PP, con el RDL 3/2012, y la posterior Ley de 6 de julio de 2012, ha originado una transformación profunda del sistema de relaciones laborales en nuestro país en aspectos básicos de las relaciones laborales como la contratación, la flexibilidad interna, los despidos, la estructura y contenidos de la negociación colectiva, la intervención sindical... Un gran cambio, que ya iniciaron las anteriores reformas del Gobierno del Partido Socialista, en 2010 y 2011. Todas las reformas aprobadas han tenido por objetivo reducir las garantías existentes a nivel normativo y en la negociación colectiva, reducir los derechos individuales de los trabajadores y trabajadoras ante los cam-

bios en las condiciones de trabajo, debilitar el control judicial de las decisiones empresariales, incrementar el poder empresarial e intentar excluir la intervención de los sindicatos.

La Ley de Reforma Laboral aprobada el 6 de julio del pasado año, supone un retroceso sustancial en el modelo democrático de las relaciones laborales y una vuelta al autoritarismo empresarial, alentando más conflictividad e inseguridad. Se aprovecha la actual crisis económica para modificar la naturaleza misma de la negociación colectiva, alterando gravemente su funcionamiento.

El marco constituido tras la Reforma Laboral no responde a una lógica coyuntu-



ral, sino a una lógica estructural, y por tanto, nos enfrenta a un cambio profundo y a un nuevo reto que el sindicato debe afrontar en la negociación colectiva y en la acción sindical.

La crisis económica y la reforma laboral han cambiado el escenario legal, social y económico. En la negociación colectiva, nada va a ser igual y el sindicato debe afrontar e intervenir en el nuevo marco, sin por ello renunciar a una futura reversión de los efectos de la reforma laboral, en sus elementos más negativos. En este sentido las propuestas del sindicato deben enunciar contenidos que sirvan a la intervención sindical en un contexto económico incierto y un marco legal nuevo, en los centros de trabajo y en la sociedad.

Si la Ley de Reforma Laboral amenaza el derecho de la negociación colectiva y pone en cuestión los convenios, el objetivo del sindicato debe centrarse en defender los elementos estructurales del convenio colectivo, y entre éstos, tan importante como los demás, los procedimientos de intervención sindical.

Hay alternativas para defender los convenios; no se debe regalar la regulación de

Sin sindicalismo confederal, de clase y fuerte, no hay Estado del Bienestar

las condiciones de trabajo en las empresas a los adversarios; debemos blindar el papel del sindicato haciendo de la empresa el centro principal de la acción sindical; extendiendo nuestra presencia en los centros de trabajo; reforzando la relación del sindicato con los trabajadores y trabajadoras, y potenciando la coordinación de las organizaciones federales y territoriales en todos los ámbitos para asegurar la atención sindical al mayor número de trabajadores.

Hay trabajo a realizar desde una perspectiva global de la actividad del sindicato; la reivindicación social sigue vigente más que nunca, y aquí Comisiones Obreras es un instrumento clave en la negociación de los convenios, y también para la defensa y conquista de los derechos sociales, en resumen para la defensa del Estado Social. Sin sindicalismo confederal de clase y fuerte, no hay Estado del Bienestar ■



Efectos de la reforma laboral en la negociación colectiva

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

Tras diecinueve meses de la aprobación de la reforma laboral no se atisba ningún efecto positivo en la estabilidad y crecimiento del empleo, mientras que es notorio el aumento de la atomización de la negociación colectiva vía convenios y acuerdos colectivos de empresa.



Convenios de nueva creación

Con la aprobación del RDL 3/2012 que impuso la prevalencia aplicativa de los convenios de empresa sobre los sectoriales en materias muy relevantes de las condiciones de trabajo, en particular, las retribuciones salariales, se impulsó la aparición de nuevos convenios de empresa. Mientras que en los primeros diez meses transcurridos desde la aprobación de la reforma laboral no se apreciaba un crecimiento relevante, los datos de nuevos convenios registrados desde enero de 2013 indican que ahora sí está aumentando bastante la cifra de convenios de empresa.

Desde la publicación del RDL se han registrado 673 nuevos convenios colectivos, de ellos 632 son de empresa, 20 de grupo de empresa y 21 sectoriales. A pesar del importante número de convenios creados en el ámbito de la empresa, el volumen de trabajadores y trabajadoras a quienes les afectan estos convenios sigue siendo muy poco relevante en comparación con el de los incluidos en convenios sectoriales. La mayoría de los convenios de empresa, so-

bre todo en el caso de medianas y grandes, han sido negociados y firmados por CCOO y/o UGT, pero en relación a algunos convenios firmados en microempresas, o en empresas con multitud de microcentros de trabajo, aparecen algunas "sombras" sobre la forma en que se ha conformado la mesa negociadora que están siendo investigadas por nuestras organizaciones sectoriales.

Entre los nuevos convenios sectoriales hay que destacar 5 convenios de ámbito estatal y 7 de comunidad autónoma pluriprovincial, lo que supone un avance en la ampliación de cobertura negocial en actividades económicas no cubiertas por ningún convenio sectorial precedente o la superación de ámbitos sectoriales reducidos.

Inaplicación de condiciones de trabajo

El crecimiento de los acuerdos de inaplicación ha sido prácticamente constante desde que se puso en marcha la reforma laboral de 2012, con un crecimiento muy significativo a partir de noviembre de ese año y destacando el mes de abril de 2013 por el número de inaplicaciones y por el de trabajadores/as afectados/as por ellas debido a la entrada en REGCON de algunas inaplicaciones de grandes empresas que afectaban a varios miles de personas.

El sector servicios es el que destaca en cuanto al número de inaplicaciones producidas, el 80% del total, y al número de trabajadores/as afectados/as, el 81,4% del total, en 2013. Este es un sector fuertemente feminizado y con muchas actividades con bajos salarios, por lo que la minoración salarial que conllevan la mayoría de las inaplicaciones aumentará la brecha salarial de género y las diferencias salariales entre trabajadores/as de diferentes sectores y territorios.



Por tamaño de las empresas, las de menos de 50 trabajadores, cuentan con el 77,38% de las inaplicaciones depositadas, aunque sólo afectan al 13% del total de trabajadores/as. Por materias objeto de inaplicación destaca la cuantía salarial pactada, que ha alcanzado al 74,8% de los trabajadores/as que han visto inaplicado su convenio.

Cabe resaltar que la inmensa mayoría de las inaplicaciones oficialmente conocidas, el 90%, son el resultado de un acuerdo entre las partes alcanzado en el proceso de consulta en la empresa, lo que no obsta a que pueda haber serias dudas sobre cómo se han realizado los procesos de consulta y negociación en aquellas empresas que no cuentan con RLT ni ha habido intervención externa ni asesoramiento sindical, así como sobre la posibilidad de que haya muchas más inaplicaciones de las que se depositan ante la Autoridad Laboral. El 92,4% de las inaplicaciones se han producido para descolgarse de un convenio sectorial, lo que conduce al debilitamiento del convenio sectorial como fuente de normas laborales homogéneas para el conjunto de las empresas de un sector o subsector determinado.

Limitación de la ultraactividad del convenio colectivo

Los acuerdos sobre ultraactividad firmados por las organizaciones sindicales y empresariales a partir del firmado el 23 de mayo, junto a la intensa actividad desarrollada por las federaciones sectoriales en los convenios y acuerdos sectoriales y las partes negociadoras en el ámbito de las empresas, han favorecido la renovación de centenares de convenios y de alternativas pacíficas al riesgo de "decaimiento" provocado por la limitación legal de la ultraactividad establecida en la reforma laboral.

La firma del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC y de posteriores acuerdos similares en algunas Comunidades Autónomas y en algunos sectores aceleró la búsqueda de acuerdos bajo diversas formulaciones: firma del convenio, firma de prórroga o acuerdo parcial de extensión de la ultraactividad durante el periodo de negociación, y mediante negociación directa o con la participación de mediadores de los organismos de solución de conflictos. A fecha de hoy podemos afirmar que son pocas las patronales y empresas que han optado por hacer decaer los convenios de forma unilateral, aunque la amenaza persiste para aquellos convenios que sólo prorrogaron las negociaciones por unos cuantos meses más.

No se dispone de datos oficiales ni de datos propios suficientes sobre el número de empresas que han llevado a cabo la anulación del convenio ni el de trabajadores y trabajadoras afectados ni del alcance de las modificaciones realmente producidas. La reforma del Gobierno no contempló ninguna obligación legal de registrar ante la Autoridad Laboral este tipo de elimina-

ción o sustitución del convenio de aplicación en las empresas por decisión empresarial unilateral.

Dos meses después del 7 de julio, los casos constatados por CCOO nos indican que las empresas que hasta ahora han optado por hacer decaer los convenios colectivos están muy concentradas en el País Vasco, Madrid y Barcelona, y en menor medida en el resto del estado. Con datos de expedientes judiciales abiertos en las asesorías jurídicas de CCOO queda evidenciada la dimensión territorial de la conflictividad judicial, con un 76% de expedientes abiertos en las asesorías de CCOO del País Vasco, y donde destacan los expedientes de empresas adscritas a las Federaciones de Industria, Hostelería y Comercio y Servicios Privados. El escaso número de expedientes abiertos en otras Comunidades Autónomas no resta a la importancia de los casos producidos pues, como en la Comunidad de Madrid, la relevancia la da la entidad de las empresas públicas y Administración implicada y el elevado volumen de trabajadores y trabajadoras afectadas.

La sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2013, resolviendo una demanda interpuesta por el sindicato de pilotos SEPLA contra la empresa Air Nosttrum, en la que considera válidas las cláusulas sobre la vigencia de la ultraactividad contenidas en los convenios anteriores a la Ley 3/2012, y que tales convenios siguen siendo vinculantes aunque transcurra el año al que se refiere la Disposición Transitoria 4ª de dicha ley, ha venido a confirmar la interpretación defendida por CCOO y UGT y por un sector mayoritario de la doctrina laboral, sobre la validez del "pacto en contrario" suscrito por las partes en convenios firmados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley ■

Avance en la negociación de los convenios colectivos

Raquel Boto Gil

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

Los últimos datos publicados en la estadística oficial de convenios colectivos del MEYSS recogen 1.070 convenios registrados en 2013 que afectan a 3.391.648¹ trabajadores y trabajadoras. De ellos, prácticamente el 70% se han negociado en el ámbito de la empresa, aunque es la negociación en ámbitos superiores la que engloba al 95% de los trabajadores. Estos datos confirman que se ha intensificado el ritmo de negociación en los últimos dos meses, registrándose 423 convenios en este periodo, frente a los 547 que habían entrado en el registro de enero a mayo.

AENC. Precisamente es en esta Comisión en la que se realiza un seguimiento de los convenios colectivos pendientes de renovación², en el que se parte de un total de 1.286 convenios y 3.386.627 trabajadores. Según los datos de septiembre de los que disponemos en CCOO, se han firmado, prorrogado o preacordado 482 convenios, a los que se suman otros 99, descartados al ser sustituidos por otros o al desaparecer la empresa en la que se aplicaban. Esto significaría que se habría firmado el 29% de los convenios pendientes, que abarcarían al 75% de los trabajadores incluidos en el listado inicial.

El inicio de esta aceleración coincide con la firma del Acuerdo sobre ultraactividad de la Comisión de Seguimiento del II

Adicionalmente, desde CCOO realizamos el seguimiento de la situación de aquellos convenios sectoriales que tienen vigencia



1 Con entrada en registro hasta el 31 de agosto.

2 Con denuncia expresa ante la Autoridad Laboral entre el periodo de 1.1.2006 a 7.7.2012

El impulso en la negociación se debe al esfuerzo realizado para sortear los efectos de la limitación de la ultraactividad impuesta por el Gobierno y la prioridad sindical en el mantenimiento y la estabilidad de los convenios

vencida pero no figuran³ en el listado de seguimiento compartido con el resto de las organizaciones firmantes del II AENC. Los datos de situación relativa a dichos convenios han progresado también en estos dos últimos meses, reduciéndose casi a la mitad el número de convenios pendientes (195) y el de personas afectadas por ellos (1.087.273).

salariales de convenios plurianuales en vigor, y distorsionan los datos de incremento salarial pactado o jornada media.

Por otro lado, los datos de convenios colectivos por año de firma⁴, aún siendo provisionales, permiten comprobar que hay un elevado incremento en las renovaciones y los convenios de nueva creación, pudiendo superar el número de convenios firmados en 2012.

El incremento salarial pactado se sitúa de media en el 0,58%: un 0,67% en la revisión de convenios plurianuales vigentes y un 0,43% en los convenios firmados. Retorna la tendencia de incrementos superiores en los convenios sectoriales frente a los de empresa, que se registraba desde 1986, pero que se había invertido en 2012. Pero aún es pronto para saber si se arraigará esta recuperación.

CCOO considera necesario eliminar o minimizar los efectos funestos de esta limitación, con la consecución de nuevos acuerdos, e incluyendo el recurso a la movilización. El Acuerdo sobre ultraactividad de la Comisión de Seguimiento del II AENC, y los posteriores acuerdos firmados han contribuido a este impulso. Debemos mantener la actividad sindical desarrollada para evitar la devaluación de los salarios y de las condiciones de trabajo, ya que a los convenios aún sin renovar o prorrogar, se van a ir sumando los denunciados con posterioridad al 7 de julio de 2012.

Lo que sigue produciéndose es un descenso del incremento salarial medio en relación al mismo periodo del año anterior, cuando éste alcanzó un 1,47%. Los incrementos pactados en los convenios que registran los efectos económicos para 2013 se sitúan en el porcentaje indicado en el II AENC. Son los convenios firmados en este año, los que tienen un menor incremento. Por otra parte, un 35% de los convenios han pactado congelación salarial, afectando al 28% de los trabajadores. En 19 convenios se ha producido una bajada salarial.

3 Por no constar denuncia expresa o, constando ésta, la finalización de vigencia no coincide con el rango temporal acordado.

4 La estadística sobre convenios firmados en el año fue publicada por primera vez en enero de 2013, y presenta datos de los años 2011, 2012 y 2013. El MEYSS aún no ha cerrado ningún año estadístico.

Continuando con el análisis de los datos de 2013, 430 convenios corresponden a revisiones plurianuales, no llegando ni al 50% de la cifra registrada en 2012, con una diferencia de más de 800.000 trabajadores respecto al año anterior. Por el contrario, la cifra de convenios colectivos firmados (474), es muy superior a la de los registrados en 2012, el incremento se duplica en el número de personas afectadas. Es imprescindible corregir los problemas que ralentiza el registro en las revisiones

CCOO considera agotada la vía de la devaluación salarial y su continuidad alejaría aun más las posibilidades de recuperación de la actividad económica y del empleo

La situación empeora ya que tan sólo un 42,6% de los trabajadores incluidos en la estadística de agosto disponen de cláusula de garantía salarial que les permita recuperar una desviación en los indicadores de referencia que determinan el incremento pactado. En los convenios de empresa este porcentaje baja hasta el 16,1%.

Además, el dato global de incremento en los convenios puede ser inferior del indicado ya que aún no se han registrado todas las revisiones salariales y, por tanto, muchas de las congelaciones salariales, ni los efectos negativos que tienen las inaplicaciones. Estas últimas no han dejado de crecer desde la reforma laboral del Gobierno del PP.

Es necesario completar la estadística sobre inaplicaciones y descontar sus efectos en el incremento salarial pactado y la jornada media pactada

Las inaplicaciones de convenios registradas en 2013 alcanzan ya la cifra de 1.694 y afectan a 115.000 personas. Se ha duplicado la cifra de las registradas en 2012, tras la aprobación del RDL 3/2012. En cuanto al número de trabajadores afectados, casi cuadruplica la cifra del año pasado. Sin embargo, no tenemos datos públicos que demuestren que con estas inaplicaciones se haya evitado la pérdida de empleo, tal como el MEYSS viene manifestando de forma reiterada.

Por último, la jornada media con 1.753,5 horas anuales se ha incrementado en 1,8 horas, respecto al dato del año anterior, fundamentalmente por el aumento de 7 horas en los convenios de ámbito de empresa. Este dato nos lleva a retroceder hasta el año 2003, para encontrar una jornada media similar ■



Análisis de la negociación de los planes de igualdad

Carlos L. Alfonso Mellado

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia*

Muy recientemente ha sido publicado el estudio que cinco componentes del Observatorio de la negociación colectiva hemos realizado sobre los planes de igualdad. En este trabajo no sólo hemos analizado el contenido de los 69 acuerdos que han conformado la muestra sino que también hemos intentado profundizar en relación al proceso de negociación previo y a su desarrollo posterior.

Resumir en pocas palabras el estudio que diversos miembros del Observatorio de la Negociación Colectiva de CC.OO. hemos realizado, con el apoyo de la Secretaria de Acción Sindical y Política Sectorial, es complejo.

Desde luego nuestra intención ha sido, partiendo de una muestra significativa de planes de igualdad, dar cuenta de la negociación en la materia al efecto de ver cómo se había iniciado, detectar los problemas y aportar ejemplos de



buenas prácticas e incluso valoraciones particulares y generales sobre los planes analizados.

Creo que el análisis demuestra la importancia que se ha dado a este tema y cómo se han hecho importantes esfuerzos por avanzar en la negociación en materia de igualdad. Sin duda aparecen algunas insuficiencias pero también es verdad que por el período temporal analizado, estamos contemplando los primeros planes de igualdad negociados después de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Son planes, además, que en muchos casos se han enfrentado a una voluntad empresarial reticente que no pretendía sino aparentar que se cumplía la legalidad o, todo lo más, dar un cumplimiento meramente formal a las obligaciones legales.

Además en el desarrollo y seguimiento de estos planes se ha notado, sin duda, el impacto, no tanto de la crisis –aunque también, pues sectores como construcción o banca se han visto seriamente afectados–, como de las consecuencias sociales e ideológicas de la misma, con el consiguiente reforzamiento del poder empresarial, la abstención negocial por parte de muchos empleadores y la voluntad de no cumplir o desarrollar los compromisos asumidos.

Aún así, el esfuerzo sindical que se ha hecho nos parece positivo y, sin duda, se han conseguido avances y hay ejemplos de buenas prácticas igualitarias que pueden servir de pautas de actuación.

Nuestro estudio pone de relieve, también, la importancia de la fase de diagnóstico. Se ha pretendido empresarialmente en no pocas ocasiones darle un carácter técnico o que quedase en manos de la propia empresa; frente a esas alternativas los mejores

planes son normalmente aquellos en los que el diagnóstico, se haga preliminarmente por quien se haga, es objeto de discusión y negociación y no se acepta sin más, pues muchas veces esos pretendidos diagnósticos técnicos acaban no detectando problemas o siendo más una justificación de las prácticas empresariales que un análisis realista del estado de la situación. Es esencial, pues, que los planes de igualdad no se hagan sin un debate serio y, en su caso, corrección del diagnóstico de situación.

Sólo el consenso sobre el estado inicial de la igualdad en cada empresa, permite avanzar en la misma

También nuestro estudio revela que el cumplimiento, seguimiento y en su caso reelaboración de los planes de igualdad, requiere la constante intervención y presión sindical; la igualdad en las empresas no avanza sin presión, pero el avance requiere también que estén claros los objetivos a conseguir, las medidas que se pactan para conseguirlos y los plazos o secuenciación de las mismas, así como los indicadores que permitan comprobar si se van consiguiendo los objetivos. Nos consta la intención sindical de mantener el compromiso con la igualdad y hemos detectado en algunos planes buenas prácticas a la hora de concretar objetivos, plazos o indicadores. No obstante también hemos encontrado otros planes en los que los objetivos o no están claros o son muy genéricos, en los que no aparecen plazos de adopción de las medidas y sobre todo, no es muy habitual que se concreten los indicadores que permitan comprobar fácilmente si se cumplen o no los objetivos pactados. Es esta una cuestión que merece, sin duda, mayor atención en el futuro.

Por otra parte, hemos comprobado que, junto a medidas muy importantes, en otros casos, posiblemente porque la capacidad de presión no ha permitido conseguir más, se incluyen ciertas medidas muy genéricas o incluso meros compromisos de estudiar la situación que, en realidad, a poco obligan y que serían más propios de la fase de diagnóstico que del propio plan.

También hemos detectado que, junto a ejemplos en los que el plan de igualdad se articula con el convenio colectivo, influyendo en sus respectivas evoluciones, en otros casos la articulación es deficiente o incluso inexistente. Aun cuando la negociación del plan de igualdad no forma parte del convenio, no por ello deja de ser negociación colectiva, aunque sea en diferentes ámbitos (por ejemplo el convenio sectorial, el plan de empresa), y todas las

negociaciones colectivas (sectoriales y de empresa, generales y particulares) deberían ser, en nuestra opinión, articuladas.

Finalmente el estudio resalta la importancia de avanzar en medidas que garanticen la intervención sindical como contrapoder, limitando la unilateralidad del empresario en muchos ámbitos: selección y promoción de trabajadores, asignación de complementos salariales, tratamiento del acoso, etc. La resistencia empresarial a negociar esa intervención es muy amplia, pero el avance que la misma supone es muy importante y, desde luego, es la mejor garantía de la igualdad.

Nos resta esperar que el estudio sirva a los negociadores para extender las prácticas positivas que han sido muchas hasta conseguir su generalización ■



Propuestas para una política industrial

Daniel López Montesinos

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

A partir de la aprobación del documento **Iniciativas Sindicales para una política industrial**, CCOO toma la iniciativa para impulsar el diálogo social tripartito en esta materia, tanto en el ámbito estatal como en el conjunto de los territorios.

En los documentos de nuestro último Congreso se destacaba como una prioridad del país el cambio de modelo productivo, como condición para que tras la superación de la crisis el crecimiento económico se pudiera construir sobre unas bases más sólidas y, por lo

tanto, menos vulnerables a los cambios de ciclo. Señalando la política industrial como un elemento estratégico para avanzar hacia este nuevo modelo productivo.

Esta crisis ha puesto de manifiesto todas las deficiencias de nuestra economía y en particular, la debilidad de nuestro tejido industrial, en declive desde los años 80 y cuya producción durante el período de crisis ha caído el 22%. En este sentido, hay que recordar que los sucesivos gobiernos, con independencia de su signo político, han venido renunciando a establecer políticas industriales que contemplaran el conjunto de los sectores, con objetivos claros a medio y largo plazo, de acuerdo con la idea de que debe ser "el mercado" el que defina la configuración del sistema productivo. Mientras que para la Unión Europea, tampoco han sido una prioridad estas políticas.

Para modificar esta inercia necesitamos generar una "cultura industrial", en la que el Gobierno del Estado, junto con el sector público, ejerza un papel de liderazgo y los gobiernos de las Comunidades Autónomas se involucren directamente. Este cambio de



A nivel estatal, se va a iniciar un proceso que pretendemos de diálogo y negociación en base a nuestras propuestas y se están sentando las bases para impulsar procesos similares en los diferentes territorios.

modelo productivo supone dotarse de una verdadera política industrial, que incorpore una política energética que garantice la suficiencia del suministro, un precio competitivo y la sostenibilidad medioambiental, invertir en I+D+i e introducir las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el proceso productivo, dotarse de las infraestructuras necesarias, impulsar el ferrocarril y las intercomunicaciones, promover la agrupación y colaboración de empresas para favorecer la actividad exportadora. Además de mejorar la calidad del sistema educativo, en especial la FP y vincular éstas y mejor a la realidad productiva presente y futura, apostando por la formación a lo largo de la vida.

En línea con los referidos textos congresuales, se puso en marcha un grupo de trabajo de Política Industrial, coordinado por esta Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales y con la participación del conjunto de Federaciones que desarrollan su actividad en los distintos sectores industriales y de servicios para la industria, cuyo trabajo se ha materializado en la aprobación por la Ejecutiva confederal, el pasado 9 de julio, del documento *"Iniciativas Sindicales para una política industrial"*.

El contenido del mismo abarca a la industria de nuestro país en sentido amplio, con la inclusión del conjunto de sectores productivos y los servicios industriales, puesto que las fronteras tradicionales entre ambos cada vez son más porosas. Junto con la incorporación del sector turístico y de comercio, al considerar que la recuperación del crecimiento demanda medidas con un enfoque global, que deben ser complementadas por iniciativas específicas para cada sector económico. Articulándose el documento con una introducción en la que se resumen los motivos por los que consideramos prioritaria esa política, para pasar a referirse a fac-

tores transversales que afectan al conjunto de la industria (I+D+i, financiación, formación, internacionalización, sostenibilidad energética, sectores a desarrollar, cooperación empresarial, UE...), incorporando finalmente una serie de propuestas sectoriales.

Este documento, después de ser difundido al conjunto de la Organización, se envió al Ministro de Industria, Energía y Turismo, junto con la petición de abrir un proceso de diálogo y negociación en los diferentes ámbitos de competencias del mismo. La propuesta ha sido bien acogida en principio, estando pendiente la fijación de la fecha para iniciar los contactos.

Como continuación de este proceso, se acaba de aprobar por la Ejecutiva confederal un *"Plan de acción para coordinar propuestas de actuación en defensa e impulso de la industria en el marco de las organizaciones territoriales"*. El objetivo de este Plan es impulsar el traslado al ámbito de los territorios del método de trabajo y el contenido de la mencionada iniciativa en materia de Política Industrial. A partir de grupos de trabajo internos y similares al puesto en marcha a nivel confederal y con la puesta en marcha de órganos de concertación con UGT, patronales sectoriales, universidades, centros tecnológicos, colegios profesionales,... Lo que debería traducirse en la constitución de mesas industriales tripartitas con carácter de permanencia, que puedan elaborar documentos de propuestas para el fortalecimiento de la industria en cada ámbito territorial. Propuestas lógicamente adaptadas a las necesidades y características de cada tejido productivo.

Se pretende que el resultado de todo ello sea alcanzar en el marco del diálogo social de los territorios acuerdos que, teniendo en cuenta la actual situación de las finanzas públicas, cuenten con la mayor concreción posible ■

Campaña por los servicios públicos

Francisco García Suárez

*Secretario General de la Federación de Enseñanza de CCOO
Área Pública de CCOO*

El Estado de Bienestar en nuestro país está en peligro. El entramado de derechos construido a lo largo de decenas de años de lucha y de concertación social, está siendo erosionado por las políticas neoliberales que aspiran a sustituir el estado por el mercado. Los servicios públicos constituyen una parte esencial del Estado Social y garantizan la redistribución, la igualdad de oportunidades y la equidad.

La crisis económica está siendo aprovechada como coartada para demoler la arquitectura del modelo social europeo. Los sucesivos recortes están deteriorando los servicios públicos y constituyen el primer paso para su privatización, en una lógica que concibe los servicios públicos externalizados como una oportunidad de negocio. Desde este punto de vista, lo que era un derecho (que tiene carácter subjetivo, es universal y está vinculado con la condición de ciudadano), se convierte en un bien que es provisto por el mercado y al que se accede en función de los recursos de que se dispone. Esto

supone un cambio de paradigma, quiebra el modelo social recogido en nuestra Constitución y supone un vaciamiento de la propia democracia.

Los servicios públicos son aún más necesarios en una etapa de recesión económica como la que vivimos. De un lado porque el Estado puede contribuir a la reactivación económica a través de la inversión pública y de la generación de empleo público. De otro porque los servicios públicos pueden actuar de colchón frente a las consecuencias de la crisis, protegiendo a las personas más vulnerables y garantizando la cohesión



social. Lejos de estas consideraciones, el Gobierno del PP está procediendo a recortes sin precedentes que destruyen empleo público y deterioran la calidad de los servicios. En los últimos años se han perdido más de 375.000 empleos en el conjunto de las administraciones públicas en nuestro país, muchos de ellos en sectores básicos como la sanidad, la educación, la atención a las dependencias, la seguridad, los servicios sociales, la investigación...

Junto a esto, se intenta derivar a los ciudadanos una parte cada vez mayor del coste del servicio, lo que hemos podido ver con el copago sanitario o el incremento de tasas en la educación que ha discurrido en paralelo a la reducción de becas y ayudas públicas, lo que introduce un sesgo clasista en el acceso a derechos básicos.

Es imprescindible y urgente un cambio de rumbo en estas políticas y más teniendo en cuenta que los daños y retrocesos producidos son difícilmente reversibles, lo que pasa por una rectificación de las políticas de ajuste y consolidación fiscal imperantes en la UE y que nuestro Gobierno aplica con saña, imprimiéndoles la deriva más antisocial posible.

Si se debilita o desaparece lo público se debilitará la cohesión social, el desarrollo económico se verá lastrado y seremos una sociedad y un país sin futuro

Por todo ello, CCOO emprende esta campaña en apoyo y defensa de los servicios públicos, de explicación de lo que suponen las políticas orientadas a su destrucción. Queremos poner énfasis en lo que está en juego. Si se debilita o desaparece lo público se debilitará la cohesión social, el desarrollo económico se verá lastrado y seremos una sociedad y un país sin futuro.

Pero CCOO trabajará desde la propuesta, desde la denuncia y desde la movilización buscando las alianzas sociales más amplias para que esto no suceda. Porque si es público, es tuyo; defiéndelo ■



La CES frente a las recomendaciones de la Comisión Europea en materia de salarios

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

Resumen de la resolución aprobada por el Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva de la Confederación Europea de Sindicatos en el marco del Curso celebrado en Florencia el pasado mes de junio.

El Comité de la CES y los participantes en el curso de verano sobre Negociación Colectiva, analizaron las recomendaciones que en materia de salarios y negociación colectiva habían sido elaboradas por la Comisión Europea dirigidas a ocho¹ estados miembros, entre ellos España, que se añadían a los cuatro estados miembros que ya figuraban en el programa de la Troika por haber sido intervenidos (Chipre, Grecia, Irlanda y Portugal).

El Comité de la CES constató, en sus debates, que la pauta general que subyace en las recomendaciones de la Comisión para 2013 consiste en promover una flexibilidad salarial constantemente a la baja como principal, si no único, instrumento de ajuste.

Este planteamiento político de la Comisión ha socavado ya los sistemas de formación de los salarios en varios estados miembros, con intervenciones que van desde recortes del salario mínimo en algunos países, has-

ta una considerable reducción del papel que desempeña la negociación colectiva en la composición de los salarios, en otros; en ocasiones con intervenciones que no respetan algunos de los convenios internacionales de la OIT o la Carta de los Derechos Fundamentales.

El Comité de la CES considera necesario alertar acerca de la prolongación de esta política de devaluación salarial y sobre los intentos de intensificarla en el futuro inmediato en un mayor número de países. El salario medio real en la Euro Zona sigue bajando desde hace cuatro años consecutivos, coincidiendo con el periodo de austeridad fiscal y los fallos del Banco Central Europeo a la hora de tomar medidas destinadas a reactivar el flujo crediticio necesario para revitalizar la economía, provocando así el desplome de la demanda en todos los países, lo que ha derivado en una profunda depresión de una economía que ya venía dando muestras de recesión desde hace siete trimestres.

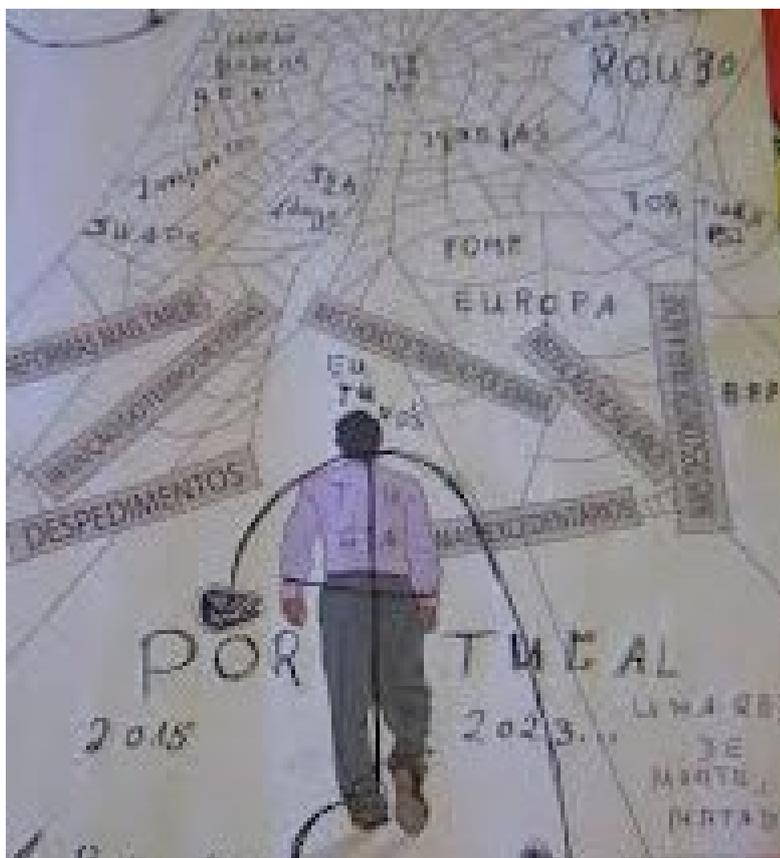
1 Bélgica, Alemania, España, Finlandia, Francia, Italia, Luxemburgo y Eslovenia.

Ante esta situación, deplora que el proyecto de recomendaciones salariales de la Comisión para 2013 esté llamando a mantener e incluso a intensificar esta política de "devaluaciones salariales internas", una política que no logrará mejorar la competitividad de las empresas, puesto que los beneficios competitivos del mercado interior europeo se anularán unos a otros. Por el contrario, predominará el efecto regresivo sobre la demanda a nivel interno por los salarios cada vez más reducidos. El resultado será una mayor depresión, una destrucción creciente del empleo y una inflación tan baja (en términos medios o en algunos países) que se transforma en deflación con el desplome de los precios. También arrastrará crecientes desigualdades con salarios que tienden a bajar con carácter general mientras que se acompañan por nuevos aumentos de beneficios, dividendos, bonificaciones y remuneraciones de los altos ejecutivos de las empresas.

Una intensificación de las devaluaciones salariales internas conducirá a una mayor depresión, a la destrucción creciente del empleo y al aumento de las desigualdades

El Comité de la CES no comparte la valoración positiva que hace la Comisión al considerar que la tendencia general de la Euro Zona va bien porque los salarios bajan en los países en crisis y aumentan en las economías más fuertes. Esa valoración ya no es suficiente ni adecuada, por lo que insta al Consejo Europeo a que no apruebe las recomendaciones sobre los salarios anunciadas por la Comisión y realice un atento análisis de las consecuencias de las políticas de devaluación salarial interna en toda la Euro Zona y para la economía europea en general.

El Comité también señala que el art. 153.5 del Tratado excluye a la Unión Europea en materia de competencia sobre la cuestión salarial y reitera que, de acuerdo con la normativa para la gobernanza económica, las instituciones de la UE están obligadas a respetar estrictamente los sistemas nacionales de relaciones laborales y de negociación colectiva, así como el derecho de las organizaciones sindicales a la negociación y a la acción sindical, por lo que dará apoyo a las organizaciones afiliadas a la CES para tratar de modificar el enfoque actual de la política de la Comisión en materia de salarios y para garantizar que la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación colectiva y en la determinación salarial en todos los niveles, sea respetada de manera integral ■



España y la Conferencia Internacional del Trabajo 2013

Montserrat Mir Roca

Secretaria confederal de Internacional y Cooperación de CCOO

Del 3 al 20 de junio de 2013 se celebró en Ginebra la 102ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT, foro de debate sobre cuestiones laborales y sociales, en la que intervinieron representantes de 170 estados.

Procedentes de los diferentes países participaron un total de 5.593 personas, el porcentaje de mujeres acreditadas, aunque ha subido una décima respecto a 2012, sólo llegó al 27,0% y sólo el 22,1% eran delegadas titulares.

El orden del día de la 102ª CIT incluía, además de puntos habituales como el informe del presidente del consejo de administración y la memoria del Director General, las informaciones y memorias sobre la aplicación de recomendaciones y convenios, y propuestas de programa y presupuesto

para 2014-2015, tres puntos temáticos específicos: empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico; el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes; y la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social, como seguimiento a la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Sobre los puntos habituales, no nos vamos a extender pero es importante señalar que la memoria del Director General abordó el proceso de reforma de la OIT, iniciado con



su elección, que pretende dotar a la organización de mejores medios y convertirla en un centro de excelencia en materia de investigación y análisis de política que la ayude a ganar influencia nacional e internacional. En cuanto al presupuesto y programa de trabajo para los dos próximos años, se planteó la necesidad de que la OIT desempeñe su papel en la promoción de la justicia social, luchando para que los trabajadores puedan acceder a empleos dignos y bien remunerados, y garantizando la protección laboral. Señalamos aquí que solo 4 gobiernos votaron contra el incremento del 0,3% del presupuesto, y uno de ellos fue el de España. Los puntos temáticos fueron debatidos en sus correspondientes sesiones y dieron lugar a informes que se pueden consultar detalladamente en la sección de la web de la OIT dedicada a la Conferencia. Los empleadores, por regla general, insistieron en su ataque al sistema normativo alegando que tener que cumplir normas es un grave inconveniente para crear empleo.

Sin embargo, el interés fundamental de la Conferencia de este año ha estado en la inclusión, en la Comisión de aplicación de normas, de España como uno de los 25 países incumplidores de convenios ratificados.

En las reuniones previas que mantiene el grupo de trabajadores de la Confederación Sindical Internacional (CSI), para decidir los países incumplidores que se quiere incluir en esa lista, CCOO hizo un permanente trabajo de lobby para que se incluyese a España por el convenio núm. 122, sobre la política del empleo. El texto de la comisión de expertos que respaldaba este caso no es muy sólido, pero ha sido muy importante que se hablase sobre la crisis de empleo que

estamos sufriendo, en un foro internacional como es la CIT de la OIT. Y no sólo por las consecuencias nefastas que para los trabajadores españoles están teniendo las políticas de nuestro Gobierno, sino también por ser un ejemplo más de las políticas neoliberales que están llevando a cabo muchos de los gobiernos de países europeos para salir de la crisis, con resultados tan nefastos como los de España.

En la intervención de CCOO ante la Comisión de Normas, ostentando la representación de los trabajadores, se informó de que según la Encuesta de Población Activa correspondiente al primer trimestre de 2013, el 27,16 por ciento de la población activa y más del 57 por ciento de los jóvenes menores de 25 años se encuentran sin empleo. Este es el resultado del primer año de aplicación de una reforma laboral, impuesta por el Gobierno en 2012, sin ningún tipo de negociación o consulta con los interlocutores sociales.

Esta reforma tenía dos objetivos: en primer lugar, facilitar el despido de los trabajadores y abaratar los costes del mismo, y en segundo lugar, debilitar la negociación colectiva y el valor jurídico de los convenios colectivos. El resultado no podía ser otro que el de contribuir al aumento del desempleo y la recaída en la recesión por ser ambos factores depresores de la demanda interna.

Las políticas de austeridad y las reformas estructurales no son otra cosa que recortes de derechos y prestaciones sociales y no han permitido que los países más endeudados avancen hacia una reducción significativa de los niveles de déficit. Al contrario, han producido una profunda crisis política en la Unión Europea que se está convirtiendo en una crisis de legitimidad de sus instituciones ya que están obligando a los gobiernos a adoptar decisiones sobre temas vitales, que no son

competencia de la Unión Europea, mediante procedimientos no democráticos.

Es lo que ha sucedido en España con la reforma laboral de 2012. Mediante decreto-ley, el Gobierno dio la posibilidad a los empleadores de modificar un convenio colectivo negociado con los interlocutores sociales de manera unilateral. Los convenios fundamentales de la OIT no se respetan y las políticas que se promueven destruyen el empleo. Sólo se puede crecer y crear empleo, en particular para los jóvenes, mediante la inversión, la financiación de empresas y familias y el estímulo de la demanda. Los trabajadores quieren políticas e instituciones democráticas y solidarias, al servicio del bienestar de la inmensa mayoría que necesita crecimiento, empleo, igualdad, justicia social y reparto de la riqueza.

La argumentación contó con el respaldo de observadores de la CSI, y de los representantes de los trabajadores de otros países, como Alemania, Argentina y Brasil, confrontando las políticas fallidas de austeridad implantadas en Argentina a finales del siglo pasado con las políticas de crecimiento y protección que han hecho disminuir la pobreza y las desigualdades en Brasil.

Aunque la representación de los trabajadores solicitó el envío de una misión técnica

de alto nivel que colaborase en el restablecimiento de un diálogo social constructivo con el Gobierno, la Comisión pidió al Gobierno que aumente sus esfuerzos para reforzar el diálogo social con el objetivo de mantener un clima favorable a la creación de empleo y a la obtención de mejores resultados en el mercado de trabajo, y le pidió que presente una memoria para la próxima reunión de la Comisión de Expertos con información actualizada sobre la aplicación del citado Convenio 122.

El logro de haber incluido el caso de España entre los 25 casos de la Comisión de aplicación de normas, el valor de la denuncia en un foro internacional y la obligación que implica para el Gobierno tener que responder a la solicitud de presentar una memoria especial, en la que argumente su posición y trate de justificarla, demuestra la importancia de la OIT como instrumento para la denuncia y defensa de los derechos laborales, y para utilizar esa capacidad, es necesario el trabajo constante de enviar a lo largo de todo el año los comentarios solicitados, documentación, denuncias y quejas sobre el incumplimiento de los convenios. El trabajo en la OIT no es solo la Conferencia anual, es una tarea tenaz, continuada y constante, con objetivos a medio y largo plazo, a la que vale la pena dedicar esfuerzo y atención ■



- José Daniel Martínez Peñas. Secretario del Sector Químico de la Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines CCOO.
- Jaume Mayor Salvi. Secretario de Acción Sindical y Relaciones Laborales de CCOO del País Valencià.

Actividades en marcha

Por fin, después de meses de insistencia por parte de los sindicatos, el pasado mes de julio se reunió la Comisión Permanente del CERSE. Respecto a la situación de los Grupos de Trabajo¹, el Grupo de Gestión y Funcionamiento presentó el borrador sobre Régimen Interno de la Comisión Permanente, que fue aprobado, y una relación de tareas pendientes² sobre las que habrá que determinar el momento de abordarlas. Por su parte, el de Promoción de la RSE se encuentra ya ultimando sus trabajos y avanzó un documento con los Indicadores consensuados hasta ahora y un resumen explicativo sobre ellos. La representación empresarial, que esta vez sí estuvo presente en la reunión, no aclaró si se incorporaría de nuevo al trabajo en estos dos grupos.

Respecto al Plan Nacional de RSE, se aprobó un calendario de trabajo durante todo el próximo otoño que permita elaborar un borrador para presentar al Pleno del Consejo en diciembre. Hasta ahora sólo disponemos de un breve esbozo presentado hace tiempo por el MEYSS, pero difícil de valorar por su laconismo.

Por su parte, las expectativas del grupo empresarial³ se reducen a considerar que la RSE es materia exclusiva de las empresas, defendiendo un concepto beneficencia-filantropía, donde se destacan las buenas prácticas pero se ocultan las contrarias a la responsabilidad social, lo que convierte la RSE en parte del marketing empresarial, impidiendo todo mecanismo que cuestio-

ne u obligue a modificar conductas no responsables. Aún con todo esto, debemos reconocer que existen empresas que toman en serio la práctica de la RSE.

Para CCOO el ejercicio de la RSE es fundamental para el buen gobierno de las empresas, una de las claves para haber evitado la crisis y un elemento para salir de ella alcanzando la cohesión social, impulsando el desarrollo sostenible y cambiando nuestro anterior modelo productivo.

También para este otoño, deberá presentarse el borrador final del Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos que está elaborando el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. Desde CCOO venimos participando en el proceso de elaboración, tanto en la asistencia a las reuniones convocadas por el MAEC, como en los diferentes documentos aportados por nuestra parte y/o en colaboración con UGT. En este sentido debemos tener en cuenta la dimensión internacional de la RSE y defender los Convenios de la OIT⁴, y los compromisos adquiridos en Naciones Unidas, incorporando el derecho al trabajo como un derecho humano, así como el control de los fondos públicos empleados en la internacionalización de las empresas

Ante los nuevos retos que debemos abordar en breve, se hace necesario fortalecer el Grupo de trabajo confederal de RSE con las aportaciones de nuestras Federaciones y Territorios, y de los distintos ámbitos confederales relacionados con la responsabilidad social.

Ya tenemos agenda oficial de RSE. Ahora es imprescindible consensuar sus contenidos entre todos los grupos de interés y avanzar en su desarrollo. Su puesta en práctica quedará determinada por los diferentes impactos que las actuaciones de las empresas tengan en la sociedad ■

1 El documento del Grupo de Inversión se aprobó en la anterior reunión.

2 Una de ellas era el Plan Nacional de RSE.

3 Claramente expresadas en su documento "Las reformas necesarias para salir de la crisis".

4 Además de los ocho convenios considerados como Normas Fundamentales de Trabajo.

Herramientas para la mejora del asesoramiento sindical y jurídico

Fernando Galán Lozoya y Elena Terradillos Figuero

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

A lo largo del periodo transcurrido desde el 9º Congreso Confederal, celebrado en diciembre de 2008, hasta el 10º Congreso, en febrero de 2013, se pusieron en marcha dos herramientas informáticas para la mejora del funcionamiento y gestión de las asesorías jurídicas de CCOO, y del asesoramiento sindical que realizan las organizaciones sectoriales y algunas territoriales; herramientas puestas por la Confederación Sindical al servicio de sus organizaciones y que responden al nombre de SERVIJUR, para el asesoramiento jurídico, y SERVISIN, para el asesoramiento sindical.

La adscripción de las actividades relativas al asesoramiento sindical y al asesoramiento jurídico a la Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas

Sectoriales, acordada por la Comisión Ejecutiva Confederal el pasado 9 de julio, nos propone nuevos retos que integraremos a las tareas encuadradas en esta Secretaría.



El asesoramiento es un pilar básico de la acción sindical cotidiana que desarrollamos en CCOO, tanto en la vertiente sindical como en la jurídica. *"Ser más sindicato, recuperar derechos laborales, blindar la negociación colectiva y el poder contractual del sindicato, crecer y mantener la afiliación implementando la presencia del sindicato en la pequeña empresa y la afiliación de colectivos específicos, el asesoramiento sindical y jurídico como estrategia de atención y fidelización de los afiliados y afiliadas"*, no solo son ideas fuerza, son objetivos recogidos en el Plan de Acción que aprobamos en el 10º Congreso Confederal de CCOO, dando continuidad a lo ya definido en el anterior Congreso.

Nuestros afiliados y afiliadas, los trabajadores y trabajadoras, los ciudadanos y ciudadanas buscan en CCOO, sobre todo, tutela y protección sindical para la defensa de sus derechos laborales, sociales y ciudadanos en la empresa y ante las administraciones e instituciones públicas:

- Protección a través de la acción colectiva que desarrolla el sindicato, del asesoramiento sindical general, de la negociación colectiva, de la gestión del conflicto individual o colectivo para su resolución en la empresa o a través de los sistemas autónomos de solución de conflictos.
- Tutela y protección a través del asesoramiento jurídico individual o colectivo para extender esa defensa de los derechos y la gestión del conflicto laboral y social en el ámbito jurisdiccional en el que es necesaria la intervención de profesionales del Derecho.

De esta manera, al ser el asesoramiento una parte importante de nuestra acción sindical tanto individual como colectiva, debemos delimitar con claridad el papel en ella de la doble estructura de asesora-

miento con que cuenta CCOO, Asesorías Jurídicas y Asesorías Sindicales, para que complementen y optimicen su actividad, evitando gastos innecesarios de recursos y alcanzando a la vez la máxima eficiencia y calidad en su funcionamiento.

Las asesorías jurídicas tienen una larga trayectoria en todas las organizaciones territoriales de CCOO y en algunas federaciones. Por otra parte, el asesoramiento sindical es una parte fundamental de la acción sindical en los centros de trabajo y en los locales del sindicato, que se pretende ahora desarrollar también a través de Asesorías Sindicales estables con el objetivo de garantizar la sindicalización del conflicto, la desjudicialización de las relaciones laborales y el reforzamiento de los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos, a la vez que ayudan a la justa redimensión de los servicios jurídicos.

El desarrollo del asesoramiento sindical como filtro y control previo a la utilización de los servicios jurídicos, hace necesario la implementación de una herramienta que lo vertebré y le dé soporte, el SERVISIN. Esta herramienta tiene por objeto dotar de medios de gestión y consulta a las personas que realizan el asesoramiento sindical, de modo que la acción sindical sea la base en la resolución del conflicto en la empresa y, en caso necesario, filtro a la fase jurisdiccional -frente a la tendencia a veces abusiva del recurso sistemático a acudir directamente al asesoramiento jurídico-.

Se pretende ganar en cualificación, coherencia y calidad, potenciando la figura del sindicalista como referencia para las personas trabajadoras y permitiendo que sea ésta la que informe de la situación de los asuntos tratados en cualquier ámbito.

Por ello, la construcción de la red de asesorías sindicales y la implementación del SERVISIN cuenta con una doble vía:

- La Asesoría Sindical de rama: atiende a la afiliación de una rama concreta.
- La Asesoría Sindical mancomunada: atiende a la afiliación de varias o todas las ramas en un ámbito geográfico concreto.

En ambos casos, el objetivo propuesto es que funcionen como filtro previo inexcusable a la Asesoría Jurídica.

Cada Asesoría Sindical tendrá su conexión con la Asesoría Jurídica que le corresponda para traspasar información y documentación desde un ámbito al otro. Una vez completada la vía sindical, en los casos que se estime necesario, el asunto tratado será traspasado a la vía jurídica, dando traslado de las gestiones realizadas, la documentación y observaciones relacionadas con el conflicto, a través de la conexión entre el SERVISIN y el SERVIJUR.

En este nuevo periodo, reforzaremos la eficiencia del servicio, en la medida que las asesorías sindicales cubran todas aquellas consultas que no requieren un trámite judicial, y potenciaremos que la organización disponga de la información suficiente sobre los expedientes tramitados en las asesorías jurídicas de CCOO, en relación a las materias que sean de mayor interés para la acción sindical cotidiana desarrollada por las organizaciones confederadas.

Asimismo abordaremos los objetivos en torno a nuevos desarrollos para la mejora de la gestión, de la calidad de la información registrada, de la armonización plena de conceptos, cuantías y bonificaciones en materia de honorarios de los Servicios Jurídicos, así como para la gestión de la facturación.

La red de asesorías jurídicas dispone de un eficaz soporte de gestión en la herramienta SERVIJUR, consolidada y utilizada por la práctica totalidad de las asesorías y gabinetes jurídicos de CCOO.

Los trabajadores y trabajadoras depositan hoy su confianza en la amplia red de asesorías jurídicas de CCOO compuesta de 97 asesorías con 296 centros de consulta vinculados que se despliegan por todo el Estado. La expresión inequívoca de esta manifestación de confianza se visualiza en los siguientes datos:

- Los que nos aporta el SERVIJUR: en el año 2012 hemos gestionado 235.253 consultas jurídicas individuales y procedido al alta de 58.212 expedientes jurídicos con 87.207 personas vinculadas; y en el primer semestre de 2013 se llevan gestionadas 120.343 consultas jurídicas individuales y procedido al alta de 32.059 expedientes jurídicos con 47.642 personas vinculadas.
- La comparativa con los publicados por el Consejo General del Poder Judicial en su Memoria 2012: en 2011 ingresaron en la Jurisdicción Social 117.613 despidos y 154.201 reclamaciones de cantidad, en total 271.814 asuntos. Mientras la red de asesorías jurídicas de CCOO gestionó en el mismo periodo y en la misma jurisdicción 14.743 despidos, 20.669 reclamaciones de cantidad, en total 35.412 asuntos. Cifras que evidencian la amplia cuota de participación de las asesorías jurídicas de CCOO en los asuntos judicializados: en despidos el 12,54%, en reclamaciones de cantidad el 13,40%, en total el 13,03% de estos asuntos.

Con la implantación de las aplicaciones SERVIJUR y SERVISIN, CCOO ha dotado al asesoramiento jurídico y al asesoramiento sindical que realizan sus organizaciones de unas herramientas que facilitan su desempeño y eficacia y ayudan a alcanzar la necesaria centralidad en la acción sindical y colectiva del sindicato ■

El factor de sostenibilidad en el sistema de pensiones

Carlos Bravo Fernández

Secretario confederal de Protección Social y Políticas Públicas

El pasado 27 de septiembre, el Consejo de Ministros aprobó la remisión a las Cortes Generales del Proyecto de Ley que regula el Factor de Sostenibilidad y el Índice de Revalorización de las Pensiones, iniciando con ello el trámite parlamentario de una nueva reforma del sistema de pensiones sin que, en esta ocasión y por primera vez, haya habido un proceso de diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales previo a la elaboración del Proyecto de Ley, y rompiendo otra vez con los contenidos del Acuerdo Económico y Social de 2011.

En la actualidad la Seguridad Social paga al mes 9 millones de pensiones, en los próximos años, la población mayor irá aumentando hasta que en el año 2052 alcancemos los 15 millones de pensionistas. Este incremento se debe a dos factores fundamentales, la entrada en la edad de jubilación de las generaciones del baby-boom, de los años 60 y 70, y el aumento

de la esperanza de vida, que determina que la pensión de jubilación se perciba durante más años.

Este importante aumento del número de pensionistas es el reto estructural más importante al que se enfrentan todos los sistemas de pensiones públicas y de reparto del entorno europeo.

El Gobierno centra la reforma en la reducción del gasto, disminuyendo el valor de las pensiones actuales y futuras



El Factor de Sostenibilidad es el mecanismo previsto para hacer frente a este reto y asegurar que los sistemas públicos de pensiones puedan seguir, durante muchos años, pagando pensiones que permitan a los trabajadores mantener su nivel de vida a lo largo de su jubilación.

Su funcionamiento responde a la siguiente lógica: cuando un elemento concreto se comporta de forma que pudiera poner en riesgo el sistema o aumentar las necesidades del mismo (por ejemplo: reducción de ingresos, o aumento de la esperanza de vida que obliga a pagar las pensiones durante más tiempo, etc.), se activa un procedimiento que corrija el efecto anterior actuando sobre otros elementos (por ejemplo: aumentando las cotizaciones sociales, o actuando sobre otros parámetros).

No existe una fórmula única para determinar qué debe ser un Factor de Sostenibilidad y cómo debe ser su mecánica. Cada país europeo que lo ha puesto en marcha aplica una fórmula diferente. La experiencia en los países europeos ha demostrado que no es aconsejable establecer automatismos sin dejar margen de actuación política en su aplicación.

En el Acuerdo Social y Económico de 2011, entre las medidas a adoptar en la reforma del sistema de pensiones para asegurar su mantenimiento y adaptarlo a los cambios sociales y laborales, se incorpora la aplicación del factor de sostenibilidad. La medida, recogida en la Ley 27/2011, sería de aplicación a partir del año 2027 con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, para ello los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027.

El Factor de Sostenibilidad propuesto por el gobierno consiste en el cálculo de un índice basado en la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de edad, este índice se multiplicaría por la cuantía de la pensión calculada según la regulación actual.

La consideración única de la evolución de la esperanza de vida supone que mientras ésta siga aumentando, la aplicación del factor repercutirá en una reducción de la cuantía de

CCOO rechaza la pérdida de poder adquisitivo de las pensiones y reclama medidas que incrementen los ingresos que financian el Sistema



la pensión de jubilación, independientemente de que otros parámetros, como pueden ser los ingresos o la relación entre cotizantes y pensionistas, evolucionen mejorando la financiación del sistema. Su aplicación se prevé para los trabajadores que accedan a la pensión a partir del año 2019.

Por tanto, la aplicación del factor de sostenibilidad propuesto por el gobierno, siempre que siga aumentando la esperanza de vida, reduciría la pensión. Sin embargo, la fórmula prevista en la Ley 27/2011, al tener en cuenta otros parámetros, en la relación ingresos y gastos, puede evitar o reducir el efecto negativo sobre la cuantía de la pensión.

La propuesta de reforma de las pensiones del Gobierno incluye además una nueva fórmula de revalorización de pensiones, en sustitución de la inflación real (IPC), para aplicar desde el año 2014. La nueva fórmula tiene en cuenta la inflación y la situación de gastos e ingresos del sistema, durante 11 años: el año de aplicación y 5 inmediatamente anteriores y 5 posteriores al mismo. Tanto en las previsiones de los 5 años posteriores como en la determinación del factor alfa (número de años utilizados para recuperar el déficit existente, entre 3 y 4, lo que implica una posible oscilación entre el 0,25 y el 0,33), el Gobierno tendrá un margen de discre-

cionalidad importante. Por otro lado, la revalorización cualquiera que sea el resultado del cálculo oscilaría entre un mínimo del 0,25 y un máximo de la cuantía de la inflación (IPC) más el 0,25. Estos límites impiden, con una inflación media del 2-2,5 % al año, recuperar el poder adquisitivo si se producen unos años de malos ingresos.

CCOO rechaza esta reforma porque los cambios en el sistema de revalorización de las pensiones provocarán una importante pérdida del poder adquisitivo de las mismas, de entre un 14,8 y un 28,3% durante los próximos 15 años, cargando sobre los pensionistas actuales y futuros el coste de la estabilidad financiera y otorgando un amplio margen de discrecionalidad en la aplicación de la fórmula al quedar algunas de sus variables dependiente de decisiones políticas del Gobierno de turno.

CCOO reclama al Gobierno la retirada de su propuesta y que se ajuste a lo establecido en la Ley 27/2011. Considera necesario mejorar los ingresos que financian el Sistema de Pensiones con medidas a tomar en el corto plazo para estabilizar las cuentas y dar cumplimiento a los compromisos de revalorización de las pensiones, y con otras medidas en el medio y largo plazo que sirvan para asegurar la sostenibilidad futura del sistema ■



La defensa de la Sanidad Pública en la Comunidad de Madrid

Rosa María Cuadrado Abad

Secretaría General de la Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de CCOO Madrid

La situación actual de la Sanidad Pública en la Comunidad de Madrid es el resultado de 10 años de un plan premeditado de desmantelamiento de este servicio público esencial, llevado a cabo por los gobiernos regionales del PP.

Este Plan se ha ido desarrollando a través de un continuo descenso del gasto sanitario, acompañado de un sostenido y creciente traspaso de fondos públicos a empresas privadas (iniciativa de financiación privada de los nuevos hospitales, laboratorios, informática, archivos, *call-center*, servicios de mantenimiento, conciertos, etc.).

Sin embargo, la consecución del objetivo del déficit público consagrado en la reforma constitucional, fue la excusa para que el Gobierno regional presentara en materia sanitaria unos Presupuestos Generales para 2013, con una minoración presupuestaria de casi 900 millones de euros y la justificación para la puesta en marcha del "Plan



de Medidas de garantía de sostenibilidad del sistema sanitario público", entre cuyas medidas se contemplaba la privatización de los 6 hospitales que funcionan como empresa pública (Norte, Vallecas, Arganda, Parla, Coslada y Aranjuez), la privatización de la gestión del 10% de los centros de salud, de la lavandería central de Mejorada del Campo, el cierre del Instituto de Cardiología, modificaciones en la actividad asistencial de los hospitales de la Princesa y Carlos III y la privatización de los servicios de las categorías no sanitarias declaradas a extinguir (mantenimiento, cocinas, limpieza, etc.).

Desde la FSS-Madrid estimamos que los recortes de personal durante el año 2013 sumados a los procesos de privatización, podrían suponer un descenso de entre 7.000 y 8.000 trabajadores y la consiguiente pérdida de empleo para una gran parte de los 11.000 trabajadores interinos y eventuales, que en el mejor de los casos han visto y verán cómo se les oferta contratos por 1 o 3 meses pero a un tercio o a media jornada.

Ya sea por una posible pérdida del empleo, o por el empeoramiento de las retribuciones y de las condiciones de trabajo o la posibilidad de ver truncadas sus expectativas de desarrollo profesional por la desaparición de sus hospitales o de sus servicios, es evidente que este cúmulo de circunstancias ha favorecido que las diferentes movilizaciones (huelgas, encierros, concentraciones...), mantuvieran un importante seguimiento y participación, que no se daba desde hace décadas entre los profesionales sanitarios.

Sin lugar a dudas, han sido unas movilizaciones históricas y que posiblemente no esperaba la Consejería de Sanidad, que sabiendo que los profesionales sanitarios que son mayoritariamente conservadores, corporativos y muy poco proclives a las movilizaciones, les debió parecer poco probable una respuesta de estas característi-

cas, cuando hasta ese momento no había habido, de manera mayoritaria por parte de los profesionales, ningún posicionamiento claramente contrario a las políticas privatizadoras que de manera lenta pero paulatina y constante, se venían instaurando en la Comunidad de Madrid desde las transferencias sanitarias en el año 2003.

Sin embargo el mantenimiento de estas medidas de presión y la relevancia y tratamiento que se le ha dado en los medios de comunicación, no hubiera sido posible sin el apoyo y la complicidad de la mayoría de la ciudadanía que ha comprendido e interiorizado que el desmantelamiento de la sanidad madrileña no garantiza la sostenibilidad del sistema, que los hospitales privados no son más eficientes, ni más baratos que los públicos, sino que esto obedece a intereses particulares, al mercantilismo y a la oportunidad de negocio para unas cuantas empresas que incrementarán sus beneficios a costa de la sanidad pública y de la salud de los madrileños.

Pero la "batalla" no se ha dado solo en la calle o en los centros de trabajo, también la hemos trasladado a los tribunales, ya que durante este año la FSS-Madrid ha interpuesto ante los diferentes tribunales 18 procedimientos judiciales colectivos, en defensa de los intereses de los trabajadores que han sufrido la pérdida de sus puestos de trabajo por la privatización de sus servicios o han visto vulnerados sus derechos laborales o modificadas sus condiciones de trabajo por reordenación de efectivos.

En esta línea de acción, durante el pasado mes de julio, la FSS-Madrid presentó ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, un Recurso de Tutela de derechos fundamentales, en defensa del derecho constitucional a la protección de la salud de los ciudadanos que serán atendidos en los nuevos hospitales gestionados por empresas privadas, entendiendo que

se introducen factores de desigualdad en el acceso a determinados servicios sanitarios, ya que en estos centros podría prevalecer el criterio económico sobre el sanitario, y siempre supondrá un aumento del beneficio empresarial cualquier rebaja en los servicios sanitarios que se oferten, es decir en la práctica supondría una dinámica en la que la salud sea una cuestión económica y no sanitaria.

El día 19 de septiembre, ha sido admitido a trámite un segundo recurso, que se presenta por la vía ordinaria ante el TSJ de Madrid, y en el que también cuestionábamos la legalidad de una privatización que además de poner en riesgo el derecho a la salud de los ciudadanos, vulnera gravemente los derechos fundamentales de los trabajadores, obviando las normas legales, puesto que creemos que existe una cesión ilegal de trabajadores públicos a estas empresas privadas y un trato diferenciado a los trabajadores temporales, que perderán todos sus derechos actuales y se verán abocados a aceptar el contrato de trabajo que con toda seguridad, tendrá condiciones laborales muy por debajo de las que hasta entonces hubieran tenido.

Hay alternativas para garantizar la sostenibilidad de nuestro sistema sanitario

Es evidente que el proceso de privatización de los 6 nuevos hospitales ha estado plagado de irregularidades y acumula a día de hoy, el "incuestionable merito" de sumar 14 procesos judiciales, provenientes de partidos políticos, organizaciones sindicales y asociaciones profesionales, a lo que hay que añadir las dos suspensio-

La "batalla" no se ha dado solo en la calle o en los centros de trabajo, también la hemos trasladado a los tribunales

nes cautelares aun vigentes en estos momentos, y a las que esperamos se sume en breve la solicitada por CCOO.

Todas estas circunstancias han conllevado que este "Plan de desmantelamiento de la Sanidad Madrileña", no haya conseguido seguir el cronograma previsto por la Consejería de Sanidad. Pero lo que si se está produciendo es la disminución de profesionales, que está siendo clave para descapitalizar nuestro sistema sanitario, aumentando las listas de espera quirúrgicas y diagnósticas y empeorando la calidad de la atención sanitaria que reciben los ciudadanos, lo que a su vez está sirviendo de justificación para aumentar de manera alarmante el número de concertos y derivaciones que se hacen a centros sanitarios privados.

Hay alternativas para garantizar la sostenibilidad de nuestro sistema sanitario y mejorar su eficiencia y su eficacia, pero esto no es ni debe ser sinónimo de privatización, la gestión pública y directa es la fórmula que ha demostrado ser la mas eficaz para garantizar la equidad en el acceso a los servicios sanitarios para todos los ciudadanos en condiciones de igualdad y preservar los derechos laborales y sociales de sus trabajadores, aunque es indudable que se debe avanzar, fomentar y garantizar la participación democrática, y promover órganos colegiados de buen gobierno con transparencia y rendición de cuentas ■

Sector primario, una apuesta de empleo urgente y necesaria

Manuel Ruiz Benito

Secretario de Políticas Sectoriales de CCOO de Andalucía

"Transformar nuestro tejido productivo para impulsar la creación de empleo", este es uno de los objetivos estratégicos del documento aprobado en el último Congreso de las Comisiones Obreras de Andalucía.

Hasta ahora hemos tenido un tejido productivo sustentado básicamente en los sectores de la Construcción y los Servicios, los cuales tras la llegada de la crisis, se han convertido en exportadores de mano de obra hacia las oficinas del paro y con escasas posibilidades, además, de reintegrarse en el mercado de trabajo, lo que ha situado a la tasa del desempleo andaluz en el 35,79% de nuestra población activa, es decir, más de 1.440.000

personas que en nuestra comunidad no tienen empleo, y de ellas sólo el 50% por ciento cobra algún tipo de prestación o ayuda.

Un autentico drama social y económico al que no se le ve salida a corto y medio plazo, si no es a través de un compromiso serio y continuado del conjunto de la sociedad, especialmente de las Administraciones y de los entes económicos y fi-



nancieros; sólo reactivando la economía, el consumo y sobre todo apostando por modificar nuestras estructuras productivas, acorde a nuestras potencialidades y a los nuevos tiempos se podrá crear empleo y tener un futuro diferente.

Durante bastante tiempo, las Administraciones, los partidos políticos, así como una parte considerable de la sociedad andaluza, se han estado moviendo por diferentes motivos e intereses en unas claves mal llamadas "modernistas", obviando los sectores económicos que podían tirar del empleo y la modernización de los mismos, mientras ensalzaban a las actividades que rápidamente generaban beneficios sin el mas mínimo pudor. Unos porque se enriquecían rápidamente y otros porque se dejaban llevar por la corriente fácil del aplauso y la prestancia mediática.

Así, hemos podido observar, que mientras se dejaba caer al sector industrial (naval, automoción, bienes de equipo, agroindustriales o de la alimentación, entre otros), se impulsaba compulsivamente al turismo como alternativa de futuro al empleo del resto de los sectores. La dureza de la realidad y los resultados obtenidos en relación al número de empleos generados y al tipo de empleo creado en este sector han dejado en evidencia lo erróneo de tales planteamientos.

Andalucía necesita volver a mirar hacia los sectores primarios como fuentes de reactivación económica y de generación de empleo

Andalucía necesita volver a mirar hacia los sectores primarios (agricultura, pesca, minería, etc.) como fuentes de reactivación económica y de generación de empleo, sin cuestionar las amplias posi-

bilidades que en una parte muy amplia de la comunidad va a seguir teniendo la industria, el turismo, el medio ambiente o la propia construcción, porque el primer elemento a discutir, analizar y asumir es que los diferentes sectores económicos no son incompatibles entre sí, si no complementarios en función de los ciclos temporales o de las veleidades económicas y políticas.

Desde CCOO venimos proponiendo al Gobierno andaluz la necesidad de planificar en colaboración con los agentes económicos y sociales, en el marco de la Concertación Social, la diversificación de nuestra economía, utilizando las amplias posibilidades legislativas y técnicas que manejan, así como la reorientación política de sus presupuestos y las todavía muy importantes ayudas y fondos europeos de los que somos receptores. Los difíciles momentos económicos y políticos no pueden ser solo para la queja, las lamentaciones o la conformidad, sino para ir definiendo el futuro de la actividad económica, el empleo y por consiguiente el de nuestra tierra.

CCOO de Andalucía venimos planteando de manera reiterada, la apuesta firme por las múltiples opciones que para el empleo supone el impulso del sector primario, si somos capaces de cubrir el ciclo integral, es decir, la producción, la extracción, la manipulación, la transformación y la comercialización de nuestros productos. Y eso no es incompatible con defender y fortalecer los sectores mas avanzados tecnológicamente como pueden ser el aeronáutico, las energías renovables, los servicios a las empresas, la medicina, o el continuar ofreciendo un turismo de calidad en todas sus facetas, pero potenciando siempre el empleo de calidad y desterrando el empleo precario que favorece la ultima reforma laboral y que los empresarios aplican de forma desmedida ■



La negociación colectiva en materia de planes de igualdad: estudio analítico

La Confederación Sindical de CC OO ha publicado el tercer informe realizado por el Observatorio de la Negociación Colectiva de CC OO en esta última etapa, La negociación colectiva en materia de planes de igualdad: estudio analítico, resultado de la investigación realizada por un equipo multidisciplinar coordinado por Carlos L. Alfonso Mellado y conformado, además, por profesoras de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de las Universidades de Valencia y de la Carlos III de Madrid, y una socióloga del Gabinete Interfederal de CC OO.

En la investigación se analiza el contenido concreto de 69 planes de igualdad que constituyen una muestra muy significativa de los acuerdos alcanzados en esta materia en diversos sectores de actividad; pero, además, profundiza en el conocimiento de diversos aspectos que inciden en el proceso de elaboración del diagnóstico y negociación de los planes y en el posterior seguimiento e implementación de lo acordado, aspectos sin duda muy novedosos.

El informe aporta una visión clara de la complejidad de este nuevo producto de la negociación colectiva, de las potencialidades y de los riesgos que pueden estar presentes en toda negociación de planes de igualdad, y de las fortalezas, carencias y limitaciones de los acuerdos concretos analizados; análisis y conclusiones que, sin duda, serán del máximo interés para todas aquellas personas directa o indirectamente involucradas en la negociación colectiva y/o en el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.



Incidencia de la reforma laboral en el mantenimiento de la ultraactividad. Alternativas en el ámbito de los acuerdos Interconfederales (ASAC y AENC)

A través de esta publicación, la Confederación Sindical de CC OO difunde las aportaciones de los ponentes en la Jornada celebrada el pasado 20 de mayo. Organizada por CC OO y UGT y enmarcada en el programa anual de promoción y difusión de la Fundación SIMA, en la jornada se debatió sobre los conflictos asociados a la negociación colectiva como consecuencia de la previsión de pérdida de ultraactividad de los convenios aprobada en la última reforma laboral.

En un momento de especial transcendencia para la negociación colectiva, dada la proximidad del 7 de julio, fecha en que muchos convenios colectivos podían perder su vigencia si no se alcanzaba un acuerdo previo, se contó con la participación de Cándido Méndez e Ignacio Fernández Toxo, secretarios generales de UGT y CC OO respectivamente; María Emilia Casas, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; seis responsables de diferentes federaciones de ambos sindicatos, además de los Secretarios confederales de Acción Sindical, Toni Ferrer y Ramón Górriz.

A lo largo de la jornada se incidió en el contexto general en que se encuentra el país, se realizaron propuestas sindicales para enfrentar la crisis desde el relanzamiento de la actividad y la priorización del empleo y la protección social; se incidió desde el ámbito jurídico en la incidencia de la reforma laboral en el mantenimiento de la ultraactividad de los convenios colectivos; y se compartieron experiencias de los diferentes sectores de actividad.

Convenios registrados con efectos económicos de 2013 (1)

	Total convenios	Plurianuales revisados	Firmados (nuevos y renovados)
Convenios	1.070	496	574
Empresas	369.105	225.895	143.210
Trabajadores/as	3.391.648	2.116.736	1.274.912
Jornada media (horas/año)	1.753,46	1.750,03	1.759,15
Variación salarial media en %	0,58	0,67	0,43

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2011	4.542	10.445,9
2012	3.523	8.330,7
2013	1.070	3.391,6
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2011	3.405	910,2
2012	2.629	790,2
2013	723	166,2
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2011	1.137	9.535,7
2012	894	7.540,4
2013	347	3.255,5

Convenios firmados en cada uno de los años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2011	1.345	2.621,6
2012	1.507	3.151,0
2013	1.038	2.893,8
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2011	1.019	249,7
2012	1.171	267,6
2013	742	159,8
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2011	322	2.371,9
2012	321	2.883,4
2013	98	2.724,0

Denuncias y prórrogas de Convenios (2)

		Denunciados	Prorrogados
Total convenios	2011	930	78
	2012	988	144
	2013	181	182
Empresa	2011	610	32
	2012	763	76
	2013	143	109
Grupo de empresa	2011	26	2
	2012	35	2
	2013	7	7
Sectoriales	2011	294	44
	2012	190	66
	2013	31	66

Expedientes FOGASA al 31.08.2013 (3)

Nº expedientes	100.444
Nº empresas	58.537
Nº trabajadores/as	152.948
Total prestaciones	919,486 millones de euros
Prestaciones por salarios	273,042 millones de euros
Prestaciones por indemnizaciones	646,444 millones de euros
Expedientes pendientes de resolución a mayo de 2013	176.000

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2013* (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.694	1.509	115.000
Agrario	28	23	4.770
Industria	243	222	16.554
Construcción	72	66	991
Servicios	1.349	1.196	92.652
No consta	2	2	33
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.694	1.509	115.000
1-49 trabajadores	1.305	1.209	15.382
50-249 trabajadores	232	199	19.002
250 o más trabajadores	133	80	79.782
No consta	24	21	834
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.694	100,0	115.000
Cuantía salarial	1.109	65,5	49.054
Cuantía salarial y sistema de remuneración	178	10,5	6.352
Cuantía salarial y jornada de trabajo	62	3,7	6.872
Sistema de remuneración	48	2,8	1.327
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada y distribución tiempo de trabajo	44	2,6	1.600
Cuantía salarial, jornada y distribución tiempo de trabajo	34	2,0	1.960
Cuantía salarial, sistema de remuneración, y mejoras Seguridad Social	28	1,7	20.173
Resto de casos	191	11,3	27.662

Procedimientos SIMA (4)

ÁMBITO DEL CONFLICTO	Procedimientos 400		Trabajadores 2.551.452
	nº procedimientos	% procedimientos	nº trabajadores/as
Empresa	367	92	760.402
Sector	33	8	1.791.050
TIPO DE CONFLICTO	nº procedimientos	% procedimientos	nº trabajadores/as
Interpretación y Aplicación	278	71	1.605.650
Huelga	77	18	364.581
Periodo de consultas	19	5	22.756
Bloqueo negociación	16	4	409.987
Inaplicación del CC (Descuelgue)	7	2	5.248
Impugnación Convenios Colectivos	3	1	143.230
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº procedimientos	% procedimientos	nº trabajadores/as
Mediación	398	99	2.551.345
Arbitraje	2	1	107
RESULTADO	nº procedimientos	% procedimientos	nº trabajadores/as
Acuerdos en Mediación	79	20	484.065
Sin acuerdo	228	57	1.920.782
Intentado sin efecto	30	8	42.088
Archivado	21	5	25.890
En trámite	40	10	78.520

NOTAS

- (1) Datos procedentes del Avance Mensual de agosto 2013 de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS.
- (2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta 16 de septiembre de 2013.
- (3) Expedientes FOGASA al 31 de agosto 2013, elaboración propia y datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial publicada en el Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS.
- (4) Procedimientos SIMA, informe quincenal de actividad de la Fundación SIMA, de 31 de agosto de 2013.