



PROGRAMA DE DOCTORADO
Doctor en Filosofía de Recursos Humanos
Excellent Program PhD Doctor in Philosophy Human Resource

TESIS DOCTORAL
Dialogo Social, Gobierno, Patronal y Sindicatos

Presentado por D. Arturo Jiménez Dasairas

Dirigida por la Dra. D^a. María Cansino Del Pino

Málaga 2016

A una gran mujer mi esposa

A mis hijos

Agradecimientos

Mediante estas líneas quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que me han ayudado y apoyado en la elaboración de la tesis doctoral. Sin su contribución no hubiera sido posible efectuar el trabajo de investigación, Dialogo Social Gobierno Patronal y Sindicatos, tan sólo espero no defraudarles y que las incontables horas de lectura y trabajo, resulten de interés para todos.

En primer lugar, quiero expresar mi agradecimiento, a mi Directora la Doctora, María Cansina del Pino, por conducir mis primeros pasos en el mundo de la investigación, por sus enseñanzas, por sus consejos, por su infinita paciencia con mi estilo de redacción y por compartir conmigo su valía profesional y personal. María, gracias por haber confiado en mí desde el primer día y por su apuesta por la investigación en el área de las relaciones laborales y los recursos humanos, gracias por asumir este reto y por su académica profesionalidad.

Gracias; A Jordi Ganduxer Rodríguez, por su ayuda en la base de datos. A Josep Calvo García por sus apreciaciones que sirvieron para depurar este trabajo de investigación. A Daniel Ávila Sánchez y Eva Cabana Trejo, porque siempre han estado cuando los he necesitado. A Tomas Marcelino Alayon y Conchi Rodríguez León, por su amistad y por insuflarme ánimos. A los profesionales y expertos que no han dudado en colaborar en el desarrollo de este trabajo.

A la memoria de mi familia, desde el dolor de su ausencia. A mi padre Juan Jiménez Jiménez, por su humildad y su cariño. A mi madre, María Luisa Dasairas Fernández, por su amor infinito. A mi hermano mayor, Juan Jiménez Dasairas, por su ejemplo de superación personal, nunca olvidaré que debido a su insistencia estudié mi primera carrera universitaria, gracias Juanito.

Y para terminar, quiero plasmar en estas líneas mi agradecimiento a las tres personas que siempre llevo en el corazón y son un soporte básico en mi vida. A mis hijos; Laura Jiménez Cabana, mi niña que siempre está controlándome detrás de la barrera, y Arturo Jiménez Cabana, mi niño del cual me siento orgulloso, y además será un gran Doctor. A mi esposa Josefa Cabana Trejo, compañera infatigable que siempre ha sabido estar a mi lado en todo momento, y gracias a su fortaleza, siempre me ha dado y me sigue dando ánimos para luchar en la vida.

Muchas gracias a todos.

Resumen

Este trabajo de investigación quiere constatar las dificultades que genera el dialogo social en España, entre el gobierno, los empresarios y los sindicatos. Todos ellos vienen manteniendo una relación complicada históricamente. Los empresarios y los sindicatos a lo largo de su historia han sufrido una extensa variedad de situaciones y circunstancias que le han obligado a adaptarse a la realidad no sólo de sus vaivenes particulares e internos sino también de la realidad histórica en la que se situaban.

El diálogo social es primordial en el proceso de construcción y consolidación de nuestro país como Estado Social y Democrático de Derecho. Es imprescindible que el Gobierno, y las organizaciones sindicales más representativas (CCOO, UGT), la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), tengan la voluntad de fortalecer el diálogo social y así poder transmitir al conjunto de la sociedad un mensaje de confianza institucional.

El dialogo social ha pasado durante los últimos 35 años por etapas muy fructíferas y otras con escasos resultados, lo cierto es que la actual crisis ha llevado a los interlocutores sociales a posiciones complicadas. El retroceso en derechos sociales, en la distribución de poder en la empresa y en el papel atribuido a los sujetos colectivos pone de manifiesto que en esta ocasión la crisis de la concertación social es de naturaleza mucho más profunda.

El Gobierno y agentes sociales en España, coinciden en la necesidad de impulsar el diálogo social, con medidas destinadas a favorecer el crecimiento de la actividad, impulsar la creación de empleo, consolidar la evolución positiva de la demanda externa y reforzar la cohesión social

Palabras clave: Dialogo Social, Gobierno, Sindicatos, Empresarios.

Résumé

Ce travail d'investigation veut voir les difficultés générées par le dialogue social en Espagne, entre le gouvernement, les syndicats et les employeurs. Tous d'entre eux viennent des relations historiquement compliquées. Les employeurs et les syndicats tout au long de son histoire ont souffert une grande variété de situations et circonstances qui l'ont forcé à adapter à la réalité non seulement de leurs fluctuations particulières et internes, mais aussi de la réalité historique dans laquelle ils sont situés.

Le dialogue social est essentiel dans le processus de construction et la consolidation de notre pays comme un État social et démocratique de droit. Il est impératif que le gouvernement, aux organisations syndicales les plus représentatives (CCOO, l'UGT), la Confédération espagnole des organisations d'entreprises (CEOE) et la Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises (CEPYME), sont prêts à renforcer le dialogue social afin de transmettre à l'ensemble de la société un message de confiance institutionnelle.

Le dialogue social est arrivé au cours des 35 dernières années des étapes très fructueuses et d'autres avec des résultats médiocres, la vérité est que la crise actuelle a conduit les partenaires sociaux à des positions compliquées. La baisse des droits sociaux, dans la répartition du pouvoir dans la société et le rôle attribué aux sujets collectifs révèle que, en l'occurrence, la crise du dialogue social est beaucoup plus profonde.

Le gouvernement et les partenaires sociaux en Espagne, d'accord sur la nécessité d'un dialogue social, avec des mesures destinées à favoriser la croissance de l'activité, favoriser la création d'emplois, consolider l'évolution positive de la demande extérieure et le renforcement de la cohésion social.

Mots-clés: dialogue social, gouvernement, les syndicats, employeurs.

INDICE

Dedicatoria	II
Agradecimientos	IV
Resumen	VI
CAPITULO I	9
1. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.1. Estado de la cuestión.....	11
1.2. Estructura.....	12
1.3. Hipótesis de la investigación.....	13
1.4. Objetivos de la investigación.....	14
1.5. Metodología.....	15
CAPITULO II	17
2. DIALOGO SOCIAL	18
2.1. El Dialogo social.....	19
2.2. Dialogo Social en España.....	26
2.3. Dialogo social en Europa.....	29
2.4. El Dialogo Social y el Tercer Sector de Acción Social.....	38
2.5. Organismos Internacionales representativos del Dialogo Social.....	43
CAPITULO III	50
3. GOBIERNO	51
3.1. El Gobierno.....	52
3.2. El dialogo social y la Función Pública.....	56
3.3. El Servicio Público de Empleo (SEPE.....	68
3.4. Consejo Económico y Social.....	72
3.5. Estado de la e-Administración en España.....	75
CAPITULO IV	80
4. LA PATRONAL	81
4.1. Empresa y Empresarios.....	82
4.2. FTN y CEPYME.....	86
4.3. La Confederación de Organizaciones Empresariales (CEOE.....	90
4.4. La revolución industrial, mercado laboral, y la empresa XXI.....	97
4.5. La importancia de las TIC en la empresa del Siglo XXI.....	104
CAPITULO V	107
5. LOS SINDICATOS	108
5.1. Los Sindicatos en España.....	109
5.2. Sindicatos más representativos e importantes en España.....	114
5.3. El Dialogo Social Europeo y los Sindicatos.....	119
5.4. Los Sindicatos y el Dialogo Social.....	128
5.5. Las tecnologías de la información y comunicación y los sindicatos....	130
CONCLUSIONES	135
FUENTES	137
BIBLIOGRAFIA	138
TABLAS	144

CAPITULO I

1. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

La necesidad personal de realizar este trabajo de investigación, viene dada porque siempre he sentido interés por las relaciones laborales. De hecho prácticamente toda mi formación académica está basada en la misma. Siempre me ha suscitado inquietud e interés, todo lo relacionado con los agentes sociales y el diálogo social.

En el mundo moderno surgen nuevos conocimientos y disciplinas que fundamentan y desarrollan viejos fenómenos. Este es el caso del trabajo humano y las relaciones que, con motivo del mismo, se establecen entre los dueños y administradores de los medios de producción y los que aportan la capacidad productiva. No se trata de un fenómeno nuevo, sino de una nueva disciplina académica y profesional que dado el carácter y complejidad de los elementos que subyacen ocupa un lugar relevante en nuestra sociedad.

Las relaciones laborales, desde un punto de vista académico, se refieren al estudio de los diferentes aspectos de la regulación del trabajo, en especial a aquéllos relativos al establecimiento y aplicación de las normas. Atendiendo a sus funciones principales, una parte importante de la doctrina define el sistema de relaciones laborales como la forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se realice, o en otras palabras, las relaciones entre los empresarios, que ponen su capital en gestión con el fin de obtener un beneficio económico, y los trabajadores que, a cambio de un precio, prestan su servicios personales coadyuvando a tal producción.

Una de las manifestaciones más importantes de las relaciones laborales son las que se realizan de manera colectiva, es decir entre los sindicatos y las empresas o las organizaciones de empleadores. En esas relaciones puede intervenir el Estado. Las relaciones entre organizaciones de empleadores y trabajadores, entre sí o con el Estado, se denomina diálogo social y está fundado en el principio del tripartismo, es decir que las cuestiones relacionadas con el empleo deben ser resueltas por las tres partes principales en las relaciones laborales: Estado, capital y trabajo.

El diálogo social intenta establecer un clima de cooperación entre los actores sociales (sindicatos, empresas y Estado), compartiendo información, consultándose mutuamente, o negociando colectivamente y arribando a convenios colectivos (cuando es entre sindicatos y patrones) o pactos sociales tripartitos (cuando incluye al Estado).

Las relaciones internacionales de trabajo existen desde principios del siglo XX cuando se conformó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, como ámbito para canalizar las relaciones entre los estados y las organizaciones de trabajadores y empleadores. Los acuerdos alcanzados en la OIT suelen tomar forma como convenios internacionales de trabajo que siguen los mismos principios que los tratados. Internacionalmente los empleadores están agrupados en una organización única, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en tanto que los trabajadores están organizados en dos centrales, la mayoritaria Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Sindical Mundial (FSM), de tendencia comunista.

Las buenas relaciones laborales y el diálogo social eficaz no sólo son medios para promover mejores salarios y condiciones de trabajo, sino también la paz y la justicia social. Como instrumentos de buena gobernanza, fomentan la cooperación y el desempeño económico, ayudando con ello a crear un entorno propicio a la consecución del objetivo del trabajo decente a nivel nacional.

1.1 Estado de la cuestión.

El diálogo social constituye una herramienta esencial para hacer frente a los problemas económicos y sociales. Está compuesto por los distintos grupos que interactúan en la dimensión social, dichos grupos, poseen diferentes intereses y se relacionan entre sí de dos maneras: ya sea mediante el entendimiento o diálogo, ya sea mediante el conflicto. Sin embargo no es una solución exenta de grandes dificultades ya que en cada momento histórico las relaciones laborales de cada país imponen el camino a seguir.

Esta tesis compiladora intenta precisar el "status questionis" sobre un tema y las aportaciones doctrinales habidas en la tradición histórica de dicho tema, valorándolas y recalando en la situación actual. Se trata de un tema conflictivo, con opiniones diversas y contradictorias, acentuándose constantemente las controversias sobre la materia.

Desde el punto de vista teórico, este trabajo de investigación genera la reflexión y discusión tanto sobre el conocimiento existente del área investigada, como dentro del ámbito de las Ciencias Sociales y Jurídicas, ya que de alguna forma se confrontan teorías (en éste caso se analizan cuatro cuerpos teóricos, Dialogo Social, Gobierno, Patronal y Sindicatos), lo cual necesariamente conlleva hacer epistemología del conocimiento existente.

Desde el punto de vista metodológico, este trabajo de investigación pretende aportar y generar un conocimiento válido y fiable dentro del área de las Relaciones Laborales.

El diálogo social es el mecanismo básico de la llamada democracia participativa. Esta última genera la participación directa de los diversos estamentos de la sociedad en la toma de decisiones, mediante mecanismos de diálogo y consenso.

Para implementar esta participación los países u organizaciones que han incorporado principios de democracia participativa, organizan consejos participativos, en los que actúan los diversos grupos de interés, intercambiando información y estableciendo acuerdos concertados.

El Gobierno y los Agentes Sociales coinciden en que la economía española ha registrado recientemente signos de cambio, aunque persiste un elevado nivel de desempleo", un escenario que "demanda actuaciones para favorecer y acelerar un cambio de tendencia" la creación de empleo.

Para que se consolide un cambio en ciclo económico, y éste alcance de forma más positiva a los niveles de empleo, el Gobierno y los Agentes Sociales consideran necesario abrir una nueva etapa que requiere impulsar, "desde un renovado protagonismo del diálogo social", medidas destinadas a favorecer el crecimiento de la actividad, impulsar la creación de empleo, consolidar la evolución positiva de la demanda externa y reforzar la cohesión social.

1.2 Estructura.

Este trabajo de investigación tiene la siguiente estructura: la portada con el nombre de la universidad, CAMPUS UNIVERSITARIO EUROPEO. El programa de Doctorado es el de Doctor en Filosofía de Recursos Humanos (Doctor in Philosophy Human Resource). El título de la Tesis Doctoral es; DIALOGO SOCIAL, GOBIERNO, PATRONAL Y SINDICATOS. El autor es D. Arturo Jiménez Dasairas, y la tesis está dirigida por la Doctora D^a. María Cansino Del Pino.

La estructura de esta investigación presenta un índice general, una dedicatoria, agradecimientos, y un resumen. Tiene cinco partes diferenciadas con los siguientes capítulos:

- El primer Capítulo está dedicado a la justificación de la tesis, mediante el estado de la cuestión, la estructura, la hipótesis, objetivos de la investigación, y la metodología empleada.
- El segundo Capítulo, ofrece una panorámica del Dialogo Social, dialogo social en España y Europa, la OIT, organizaciones oficiales, organizaciones no gubernamentales.
- El tercer Capítulo destacamos al Gobierno como ente oficial, a continuación se especifica el dialogo social y la función pública, el Servicio Público de Empleo y el Consejo Económico Social, para destacar al final de este Capítulo, la importancia de la e-Administración en España.
- El cuarto Capitulo tenemos la Patronal, los empresarios, fomento del Trabajo Nacional y EPYME, se destaca como organización principal la CEOE, el dialogo social europeo por parte de los empresarios, los empresarios y la empresa en el siglo XXI.
- El quinto Capitulo configura a los Sindicatos Españoles, breve concepto de sindicato, sindicatos representativos de España, los sindicatos; de funcionarios, UGT y CCOO, el dialogo social europeo y los sindicatos, CES, CEC EUROCADRES, la crisis del sindicalismo, los sindicatos agentes sociales o movimiento social, el sindicalismo español en el siglo XXI.

Un eje común de tres de los cinco capítulos, son las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Las TIC han tomado un papel importantísimo en nuestra sociedad y se utilizan en multitud de actividades. Las Tecnologías de la Información y Comunicación forman ya parte de la mayoría de sectores: Administración pública, empleo y empresas, sindicatos., etc.

Las conclusiones finales de esta investigación consisten en un resumen y síntesis de las conclusiones alcanzadas de cada capítulo y en una valoración de éstas de acuerdo con el status questionis del tema. Se trata por tanto de una recapitulación final de la investigación de cada capítulo, estableciendo las conclusiones obtenidas tras la consecución de los objetivos propuestos en esta tesis doctoral.

La bibliografía consiste en el listado de las obras consultadas y expresamente citadas a lo largo de la tesis. La bibliografía está ordenada por orden alfabético de los apellidos.

1.3. Hipótesis de la investigación.

Las hipótesis de esta investigación no se limitan a orientar solo la compilación de los datos, sino además, y fundamentalmente, busca establecer relaciones significativas apoyándose en el conjunto de conocimientos organizados y sistematizados.

Las teorías planteadas han sido detalladas, definiendo los conceptos empleados, de una forma clara y precisa, libre de ambigüedades y vaguedades. Explicitar las operaciones necesarias para su contrastación, contener la mínima cantidad de supuestos auxiliares, así como la independencia de los mismos para su análisis y contrastación.

Esta investigación analiza el diálogo social entre el Gobierno, Patronal y Sindicatos... No obstante, debe resaltarse que la crisis económica ha erosionado los procesos de concertación social a nivel mundial, europeo y por ende, también al español.

La hipótesis de partida se sitúa en el dialogo social en España y sus distintas variantes, y como se orienta para los próximos años a la hora de aportar soluciones a la crisis económica. Además hay que aludir al dialogo social europeo como referencia de actuaciones importantes para todos los Estados miembros.

Una segunda hipótesis mostraría la necesidad de contar con estructuras fuertes dentro de los agentes sociales y el gobierno, cuyas actuaciones abarquen las relaciones laborales. La crisis económica ha sacado a la luz una cuestión clave: el papel de los agentes sociales frente a las políticas de austeridad y su poder de oposición a ellas.

Este punto de partida permite plantear varias cuestiones:

- El dialogo social y bipartidismo.
- El dialogo social y tripartismo.
- La relación de los Gobiernos con los sindicatos y los empresarios no ha sido nada fácil desde la transición hasta la legislatura actual.
- Todas las grandes medidas laborales que han adoptado los Gobiernos desde la instauración de la democracia, generalmente han chocado frontalmente con los sindicatos, y el actual gobierno del PP (reforma laboral, recortes en prestaciones por desempleo y reforma de pensiones) las ha realizado unilateralmente, con un diálogo escaso y atípico.
- Durante la legislatura 2012-2015, solo ha habido un gran pacto: el de la moderación salarial, y en él, el Gobierno no tuvo arte ni parte. Fue cosa de los agentes sociales.
- La viabilidad de las nuevas propuestas para el futuro, en materia salarial, no se presentan fáciles.

1.4. Objetivos de la investigación.

Los objetivos de éste estudio se han construido tomando como base la operatividad y el alcance de la investigación. Los principios que regulan estos objetivos son; claridad, concreción, pertinencia, realismo y utilidad.

La presente tesis doctoral tiene un objetivo general y cuatro objetivos específicos. El objetivo general es analizar el impacto que ha tenido el dialogo social entre Gobierno Patronal y Sindicatos, en nuestra sociedad.

El diálogo y la concertación social deben considerarse como el método especialmente idóneo para hacer frente a los problemas económicos y sociales de los países desarrollados. Constituye un elemento esencial de un sistema democrático, en donde encuentra una especial proyección las clases económicas más débiles que influyen en la formación de las políticas públicas a través de sus representantes de intereses.

Este análisis se realiza intentando demostrar que el dialogo social es necesario para que el Gobierno y los agentes sociales en España, impulsen medidas destinadas al crecimiento de la actividad, la creación de empleo, la demanda externa y la cohesión social.

Para alcanzar este objetivo general, se han perseguido cuatro objetivos específicos necesarios, en todo caso, para el logro del propósito esencial de ésta investigación, y que a continuación se concretan:

El Dialogo Social. El diálogo social desempeña un papel crucial para conseguir el objetivo de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para conseguir un trabajo productivo y decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad.

El Gobierno. Es el principal pilar del Estado, y como tal, en esta investigación se destaca su actuación como interlocutor principal en un dialogo social tripartito. Así mismo tiene un objetivo que cumplir: la consolidación del estado del bienestar, y la mejoría sustancial de los problemas económicos y sociales.

La Patronal. Es el nombre genérico que se da al empleador individual o a las asociaciones de empleadores. El principal objetivo de los empresarios es potenciar los factores de competitividad y contribuir mejor al desarrollo económico y social de sus empresas y consecuentemente de España.

Los Sindicatos. El objetivo primordial de cualquier sindicato es responder a las necesidades de sus afiliados, los trabajadores. De los variados objetivos destacamos los siguientes: salario justo, mejores condiciones de trabajo, empleo estable para toda persona, mejoras sociales, etc...

1.5 Metodología.

El principal objetivo que tiene el Diálogo Social es el de poder llegar a consensos, e impulsar acuerdos con la participación democrática de todas las partes intervinientes.

El diálogo social debe abordar acuerdos sociales y económicos que den respuesta a la situación económica y del empleo, y que posibiliten avances hacia el cambio de nuestro modelo productivo.

La metodología utilizada en este proyecto de investigación ha sido de tipo cualitativa, que permite centrarnos en la perspectiva de las relaciones entre el gobierno de la nación, los representantes de los empresarios, la CEOE y los representantes de los trabajadores, los sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT, (ya que al tercer sindicato se le informa de las negociaciones pero no se le permite participar), su definición, sus objetivos, sus condiciones y requisitos esenciales para su instauración y funcionamiento, y su significación.

Cada capítulo tiene unos objetivos diferenciados y en cada uno de ellos se explican conceptos básicos utilizados en esta investigación, para poder recoger la realidad más compleja, contradictoria y diversa que reflejan sus relaciones. Para ello, se ha revisado la abundante literatura existente en relación con esos conceptos. Se ha utilizado un enfoque crítico, partiendo de los grandes cambios acaecidos en esas dinámicas contemporáneas y de la necesidad de renovar un pensamiento complejo que interprete esas nuevas, ambivalentes y heterogéneas realidades sociales.

La técnica de obtención, el análisis y el tratamiento de los datos ha constituido una parte importante en el conjunto de actividades relacionadas con el proceso investigador. Es sabido que un buen análisis y la correcta interpretación de la información que contienen los datos, son de vital importancia para la consecución de los fines de cualquier investigación. En nuestro análisis hemos utilizado la base de datos Access, la hoja de cálculo Excel y el procesador de textos Word.

Desde la tendencia que manifiestan los actores, es posible conducir los temas e información que son de interés para el investigador. Este tipo de instrumento, tiene la particularidad de aportar la profundidad, el detalle y la perspectiva, permitiendo la interpretación de los significados y de sus acciones, lo que resulta fundamental en una investigación de carácter exploratorio y de dimensión cualitativa.

El tratamiento de la información recopilada se efectuó desde la transcripción y sistematización de los datos compilados. La información recogida será sistematizada y ordenada a partir de las categorías observadas de los actores, según dimensiones del estudio, tales como: diálogo social; visión del diálogo desde los actores; objetivos y condiciones; significación del rol de los trabajadores desde los actores; la participación; visión de las comunicaciones en la empresa; los contenidos de los ejercicios comunicativos; las relaciones laborales.

El carácter del estudio es exploratorio, lo que metodológicamente se explica y sustenta en el hecho que el problema a analizar ha sido abordado en el contexto de los actores del proceso productivo trabajadores y empresarios y desde la significación que éstos le asignan al diálogo social.

Para abordar desde una óptica descriptiva el estudio de este trabajo de investigación no se ha contado con una teoría ya construida (método cuantitativo) sino con un procedimiento deductivo que nos ha llevado a construir una teoría a partir de la observación de la realidad (procedimiento inductivo).

No obstante, hemos sustentado nuestra investigación en “teorías acumuladas” sobre el dialogo social, los agentes sociales y el gobierno, su historia y el marco teórico en el que se desenvuelven. Este marco teórico se ha completado, además, con una breve panorámica desde la transición y su evolución hasta el momento para describir las distintas actuaciones emprendidas para reforzarse como colectivo no exento de las presiones y condicionantes socio-políticos del momento.

Para ello se ha contado con la producción bibliográfica de autores que han aportado el resultado de sus estudios y el de otros que han basado la producción de sus textos en la experiencia vivida como profesionales de la información en etapas controvertidas de la historia española.

Así, hemos aplicado una primera fase heurística o de descubrimiento, con la observación, descripción, reflexión y generalización inductiva, y una segunda de justificación-confirmación para fundamentar nuestra hipótesis.

Las técnicas de investigación, los conceptos y las aproximaciones metodológicas aplicadas al estudio del dialogo social entre gobierno y los agentes sociales, comparten espacio con otras ciencias sociales:

- La Antropología: para determinar la identidad de grupo y sus características.
- La Historia: para establecer cómo y por qué se decide adoptar el modelo sindical para defender unos intereses profesionales a partir de las experiencias a lo largo del siglo XX derivadas de otras fórmulas de asociacionismo.
- Las Relaciones Laborales: para fijar el contexto normativo actual.
- El Derecho: a partir del cual se enmarcan los límites jurídicos del empleo.
- La Economía: para definir la constitución de la organización sindical.
- La Geografía: ya que el estudio se centra en España, y una breve reflexión de Europa.

En este punto de la historia se inicia el recorrido de esta Tesis. Si la primera parte de esta tesis se ha basado en el estudio bibliográfico ya existente procedente del análisis histórico de distintos autores, la segunda ha requerido un gran esfuerzo por parte de este doctorando para construir el análisis de los agentes sociales, el gobierno y el dialogo social. Para ello ha sido necesario contrastar las estructuras generalistas con las del objeto de estudio a fin de establecer sus analogías y sus diferencias.

CAPITULO II

2. DIALOGO SOCIAL.

La expresión diálogo social está de moda. La Unión Europea la viene utilizando intensa y crecientemente desde los años ochenta. En 1999, la OIT incorporó el fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social en su Programa y Presupuesto para 2000-2001. Hoy es raro que esa voz no aparezca en un discurso o documento medianamente relevante y actualizado sobre temas laborales. Con la noción de diálogo social ha sucedido algo similar a lo que, durante largo lapso, aconteció con la de tripartismo: es utilizada en el lenguaje común, en el político y en diversos documentos internacionales suponiéndose su contenido, que no es definido con precisión. El de diálogo social es un “término indefinido y abierto, que dice mucho y compromete poco”, aunque en todo caso, parece verificarse cierto grado de consenso en torno a la idea de que abarca “a una diversidad de relaciones entre sindicatos, empresarios y poderes públicos, bajo la forma de encuentros y contactos que no tienen necesariamente que llegar a actos jurídicos concretos”, pudiendo “consistir sencillamente en un cambio de impresiones

En todo caso, buscando esa precisión de la que el concepto parece carecer a priori, podría decirse que en el marco de las relaciones laborales, el diálogo social incluye a todas las formas de relación entre los actores, distintas al conflicto abierto. El sistema de relaciones laborales está compuesto por tres actores principales (las organizaciones de trabajadores, los empleadores y sus organizaciones y el gobierno), que se relacionan entre sí, de dos maneras: por el conflicto y por la negociación en sentido amplio o diálogo. Desde esta perspectiva, la noción de diálogo social incluye a todas las formas de relación entre los actores del sistema de relaciones de trabajo distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, etc.

El conflicto está siempre latente en las relaciones laborales y subyace, de manera más o menos obvia, en todas las formas de diálogo social. Más aún: por una parte, el diálogo social puede incluir aquellos medios de solución de conflictos laborales participativos, como la conciliación, la mediación y el arbitraje voluntarios, en los cuales las partes interactúan, y por otra, el conflicto también puede ser una forma de alcanzar el diálogo social.

El diálogo social, con su carácter algo impreciso y por eso sugestivo y polivalente, tiene también una dimensión bastante más amplia, de contenido político y relacionado con la ciudadanía, la política, el gobierno, la democracia y la sociedad en su conjunto.

Hoy se acepta que la democracia supone pluralismo, esto es, el reconocimiento de la existencia de grupos autónomos con intereses diferentes y a veces contrapuestos, y la articulación del mismo debe, necesariamente, pasar por su reconocimiento y participación.

Así, la participación y el diálogo son instrumentos esenciales de la democracia pluralista. En este marco, se ha sostenido que la inseguridad social es cada vez más una de las principales preocupaciones de los ciudadanos. En la situación actual, buena parte de los incluidos se siente insegura ante el riesgo del desempleo y sus consecuencias. Todo lo cual estaría indicando la necesidad de una “reconstrucción” del Estado y una resocialización de la vida nacional. Esto requeriría “un nuevo contrato social” al cual sólo podría apuntarse a través del diálogo social, que adquiriría así una dimensión extra laboral, de carácter político.

2.1. El Dialogo Social.

El dialogo social es un elemento fundamental, una herramienta de desarrollo y cohesión social, ya que permite conferir legitimidad a las decisiones adoptadas. El diálogo social es importante como estrategia fundamental en las políticas activas de empleo. La necesidad del diálogo social se hace cada día más evidente. La elección de vincular el tema del diálogo social al empleo, ha sido decidido por considerar urgente la búsqueda de alternativas a los problemas de desempleo, subocupación e informalidad que sufre nuestro país.

Entre las temáticas susceptibles de someterse a un proceso de diálogo social, se mencionan cuestiones de política social y económica de carácter general y los temas vinculados al trabajo y las relaciones laborales como: fijación de los salarios, salario mínimo, legislación laboral; condiciones del mercado laboral; resolución de conflictos laborales, y seguridad e higiene en el trabajo. Mediante el diálogo social, los poderes públicos, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales, han logrado alcanzar numerosos acuerdos sociales sobre materias de trascendencia socioeconómica.

El sentido del diálogo social es acuerdo, consenso y entendimiento entre los actores y no la imposición de unos sobre otros. El diálogo social es un fenómeno que trasciende las fronteras del mundo del trabajo, es un concepto mucho más amplio, cuya aplicación puede verse en casi cualquier ámbito que involucre temas sociales y en los cuales el trabajo es sólo una de sus posibles aplicaciones. El diálogo social ha demostrado desde su inicio ser necesario, útil y viable. Mantiene su vitalidad no obstante a pesar de que en las experiencias habidas se pueden apreciar momentos de luces y también de sombras.

Las nuevas realidades políticas, económicas y sociales que han surgido y seguirán surgiendo con motivo de los acelerados y profundos procesos de cambio que vivimos, plantean nuevos desafíos que invitan a meditar sobre la funcionalidad del diálogo social para atenderlos apropiadamente, a la vez que a revisar las lecciones derivadas de su aplicación, actualizándolas para fortalecer y ampliar las funciones que puedan desempeñar en ese entorno exigente y cambiante.

El objetivo principal del diálogo social es el fortalecimiento del consenso y la participación democrática de las partes interesadas del mundo del trabajo. La legislación laboral, las relaciones laborales y el diálogo social están en el centro de la organización económica y social de los Estados Miembros de la OIT. Desde sus inicios, el diálogo social ha actuado como un enlace transversal para la acción de la OIT y como un mandato constitucional.

Los objetivos y propósitos del dialogo social abogan por lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, así como la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas. Unas relaciones laborales correctas y un diálogo social eficaz constituyen buenas herramientas para fomentar mejoras salariales y condiciones laborales dignas así como la tranquilidad y la justicia social. Siendo instrumentos para una buena gobernanza, la cooperación y los resultados económicos, impulsan la tranquilidad social y laboral mediante soluciones negociadas frente a retos económicos y sociales importantes y estimulan la estabilidad y el progreso económico apoyando así la creación de un contexto propicio al cumplimiento del objetivo del trabajo digno.

El derecho a la información y la libertad de expresión son el punto de partida fundamental del proceso de diálogo social. Cuánto más abierta, transparente y oportuna sea la información, más propicio se hace el entorno para una voluntad política y un compromiso de todos los interesados en poner en vigor los acuerdos alcanzados. Para el diálogo social es necesario el respeto a la libertad sindical y la negociación en un entorno de plena democracia y con garantías. Estos derechos fundamentales deben ir acompañados por la no discriminación, la no injerencia, la autonomía de las partes y una acción estatal positiva que lo refrende. El ejercicio de estos derechos intrínsecos a la democracia participativa, presupone la existencia y el reconocimiento de organizaciones sindicales y empresariales libres, autónomas, representativas y responsables. Asimismo, una prensa libre y plural, en un contexto de libertad de expresión, es indispensable para fortalecer y fomentar una cultura universal para el diálogo social en todos los países.

Para que el diálogo social sea viable a medio y largo plazo, se sugiere un ciclo de diálogo social. Este consiste en un proceso de consultas y rondas de debates sistemáticos que conducen a principios de acuerdo y posturas comunes, que se ponen en marcha finalmente una vez alcanzado el acuerdo definitivo y con el seguimiento y evaluación necesarios para retroalimentar la siguiente ronda de debate y negociación. La consulta sirve no sólo para compartir acuerdo información, sino también para que las partes se comprometan a un diálogo más profundo sobre los planteamientos. Esto puede dar lugar al proceso de negociación y la toma de decisiones consensuada. La negociación puede adoptar distintas formas, entre las cuales predominan la negociación colectiva y la concertación política.

La negociación colectiva se define como las negociaciones entre un empleador, un grupo o representantes de estos y los representantes de trabajadores con el fin de lograr determinar salarios y condiciones de trabajo. La evolución del diálogo social requiere un entorno comunicativo y libre, en que los actores sociales puedan conocerse, establecer confianzas, compartir información y consultarse; y por su propia naturaleza, presupone un proceso no autoritario y transparente, con reglas del juego construidas colectivamente para facilitar la acción madura de las partes. Si es satisfactoria, conduce a acuerdos colectivos cuyo alcance puede ser nacional o descentralizado a nivel sectorial, regional, o de empresa.

La concertación política se puede definir como la co-determinación de las políticas públicas por los gobiernos, los partidos políticos, las organizaciones de empleadores y las confederaciones sindicales y otras organizaciones sociales. Incluso cumpliendo las condiciones señaladas, los procesos de dialogo suelen encontrar, especialmente en sus inicios, ciertos inconvenientes. La falta de confianza es uno de ellos. Los actores deben reconocer sus aspiraciones como legítimas, pero a la vez encontrar objetivos y voluntades comunes, evitando posiciones tradicionales como «lo mío es mío y lo tuyo es negociable», si es que en realidad se quieren alcanzar acuerdos.

El dialogo social es un proceso de construcción de confianza, y sólo en la medida que se logren avances, aunque sean pequeños, esta aumentará, conjuntamente con el optimismo de las partes. Esto mejora el ambiente y las condiciones del diálogo y, por ende, facilita el logro de consensos en las materias más complejas.

La definición del diálogo social es muy compleja, debido a la diversidad del tema y de las distintas visiones o convicciones que tienen los actores del mundo del trabajo sobre el mismo. Situaciones que varían en función del grupo social del cual se trate, de su idiosincrasia, de su estructura de negociación, de su realidad económica, de la ideología, de las posturas de los interlocutores, ya sean éstas a favor o en contra de la utilización del diálogo social, etc.

El concepto de diálogo social no dispone de ninguna definición legal que acote su significado; semejante definición no existe en España, pero tampoco en otros países de la Unión Europea o a nivel comunitario, por lo que se ha definido en alguna ocasión como un instrumento más sociológico que jurídico. Se trata de un término a través del que se pretende hacer referencia a las relaciones entre los actores que, de forma directa o indirecta, participan en la regulación de las relaciones laborales. Por ello el concepto de diálogo social debe tener y tiene un contenido dinámico, no estático, con la finalidad de permitir su adaptación a la evolución de las formas de relación entre los actores participantes, con el compromiso tácito de mejorar previa negociación, los pactos alcanzados que permitan mantener actualizadas las aplicaciones del mismo.

A pesar de su amplia difusión, no se ha establecido todavía una definición precisa de este concepto que sea aceptada por todos. Unos consideran que el diálogo social abarca todas las formas de diálogo bipartito o tripartito, como negociaciones y consultas que se celebran en todos los ámbitos de la sociedad del país, del sector o de la empresa y en las que participan los gobiernos, los empresarios (o sus organizaciones) y las organizaciones sindicales. Otros consideran que el diálogo social se refiere en lo principal a un proceso que se lleva a cabo en una esfera relativamente alta, como la nacional, regional o la sectorial, excluyéndose del mismo el que tiene lugar en la empresa o en el lugar de trabajo, si de pequeña empresa se trata. Unos limitan este concepto a una relación de colaboración entre las partes interesadas, mientras que otros también incluyen en el mismo la posibilidad de relaciones conflictivas.

En los países en que el procedimiento de negociación colectiva se establece explícitamente por la legislación, el diálogo social puede referirse a formas flexibles de negociación celebradas fuera de los mecanismos previstos para la concertación de convenios colectivos formales. La noción de diálogo social se utiliza a veces para referirse a un diálogo en el que participan más partes que los interlocutores sociales tradicionales. Las ONG y otros representantes de la llamada «sociedad civil» se invitan a menudo a participar en negociaciones y consultas junto con los interlocutores sociales tradicionales.

El diálogo social en sentido estricto son las relaciones de comunicación, consulta y negociación entre gobiernos, empleadores y sindicatos sobre cuestiones de interés común. En sentido amplio el término "diálogo social" se utiliza para referirse a un tipo de relaciones horizontales entre el Estado y las organizaciones de la sociedad civil (empresas, sindicatos, asociaciones, grupos, comunidades, etc.) con el fin de abordar conjuntamente los problemas sociales y contribuir a elaborar soluciones basadas en el consenso.

También se entiende el término diálogo social como el género referido a todas las acciones de relación horizontal, bilateral, trilateral o multilateral, entre los actores sociales incluido el Estado. En este sentido, por ejemplo, la concertación social alude al diálogo social tripartito entre el gobierno, los empleadores y los sindicatos, mientras que negociación colectiva se denomina al diálogo social bipartito entre empleadores y trabajadores. El diálogo social se puede caracterizar como un mecanismo no conflictivo para desarrollar las relaciones laborales, conforme a los acuerdos alcanzados entre las partes con consenso tripartito y luego aplicado a la negociación bipartita.

El diálogo social es una modalidad de participación que también es instrumental para el logro de ciertos objetivos. Variadas son las funciones que se le asignan y diversos son los requisitos y condiciones que se identifican como necesarios para que pueda cumplir los objetivos propuestos al generarlo. En cuanto diálogo supone la presencia

de una plática en la que se manifiestan ideas o propuestas. En tanto que sean diferentes o contradictorias, la plática puede adquirir la condición de proceso en busca de acuerdos. Esto supone el intercambio de ideas, observaciones, comentarios, reflexiones, consideraciones y conclusiones que fundamentan decisiones y declaraciones de propósitos y aspiraciones. A su vez, lo social del diálogo deriva del ámbito colectivo de los intereses comprometidos, el carácter colectivo de la representación de los dialogantes y el ámbito colectivo de generación de resultados.

La Organización Internacional del Trabajo O.I.T. define el diálogo social como "todo tipo de negociaciones y consultas -incluso el mero intercambio de información- entre los representantes de los gobiernos, los empresarios y los trabajadores sobre temas de interés relativos a las políticas económicas y sociales"; en definitiva, "todas las formas de relación entre los actores distintas del conflicto abierto".

Según la teoría pluralista es el reconocimiento de intereses diferentes y en conflicto; la negociación como forma de regulación y el Estado como encargado de cierto equilibrio de poder dentro de la sociedad. (Escuela de Oxford).

Diversidad de relaciones entre sindicatos, empresarios y poderes públicos, bajo la forma de encuentros y contactos que no tienen necesariamente que llegar a actos jurídicos concretos (Rodríguez-Piñeiro, 1998).

Conjunto de relaciones formales e informales, que se desarrollan entre las partes sociales, las instituciones comunitarias y los gobiernos. Estas relaciones cubren las más diversas funciones desde la meramente preparatoria, informativa o de discusión, hasta la directamente normativa (Babace, 1998).

Según Visser: El dialogo social no es lo mismo que negociar, pero ofrece un marco para una negociación más eficaz al ayudar a diferenciar una negociación sobre la situación actual de las cosas" de una negociación sobre la distribución de los costes y los beneficios.

Definición respaldada por el grupo de alto nivel de la Unión Europea sobre Relaciones Laborales; que indica que es un proceso en el que los interlocutores comunican sus intenciones y capacidades, elaboran la información que se ha puesto a su disposición, clarifican y fomentan expectativas.

El dialogo social es un "término indefinido y abierto, que dice mucho y compromete poco", aunque parece que crea cierto grado de consenso la idea de que abarca a una diversidad de relaciones entre sindicatos, empresarios y poderes públicos, bajo la forma de encuentros y contactos que no tienen necesariamente que llegar a actos jurídicos concretos, pudiendo "consistir sencillamente en un cambio de impresiones".

Desde este punto de vista, en tanto concepto muy amplio aunque restringido al sistema de relaciones laborales, el diálogo social incluye a la negociación colectiva, a los mecanismos de información y consulta institucionalizados o no a los medios participativos y voluntarios de solución de conflictos del trabajo, a la participación orgánica o inorgánica, en la empresa o en instancias sectoriales y nacionales, y a la concertación social, incluidos los pactos sociales o acuerdos marco sean bipartitos o tripartitos. El diálogo social incluye todas esas instancias de interacción entre los actores, independientemente de que se agoten en sí mismas o den lugar a un producto, así por ejemplo, la negociación colectiva es una forma de diálogo social por sí misma, aun cuando en algún caso concreto no llegue a plasmarse en un convenio colectivo.

Oscar Hernández Álvarez (1995) señala que: el diálogo social no requiere acuerdo como la concertación, pero supone un intercambio de opiniones más constante que la consulta. En efecto, el diálogo social conlleva a prácticas de negociación que permiten que trabajadores, empleadores y Estado logren metas comunes y que sean efectivamente cumplidas.

Siempre dentro del marco del sistema de relaciones laborales, es posible distinguir diversas clases de diálogo social:

- Una primera clasificación de las diversas formas que puede adoptar el diálogo social se refiere a las instituciones que venimos de mencionar: información y consulta, negociación colectiva, concertación social, participación y medios voluntarios y participativos de solución de conflictos.
- Una segunda clasificación podría distinguir entre modalidades formales e informales de diálogo social, según las mismas estén institucionalizadas a través de normas jurídicas o respondan a iniciativas más o menos espontáneas y no reglamentadas.
- Una tercera clasificación sería la que atendiera a formas orgánicas e inorgánicas de diálogo social. Las primeras serían las interacciones que los actores sociales llevan a cabo en el seno de órganos expresamente creados para ello o en los cuales –aunque tengan otra finalidad dichos actores- están representados. Las formas inorgánicas de diálogo social serían aquellas que se desenvuelven espontáneamente, al margen de la existencia de algún órgano especial.
- Una cuarta clasificación tiene en cuenta la dimensión temporal del diálogo social. Éste puede ser permanente o continuo, puede ser intermitente y también puede ser accidental o esporádico. La permanencia del diálogo social tiende a ser vista como una señal de madurez y de estabilidad del sistema de relaciones laborales. Sin duda indica un cierto grado de consenso.
- La quinta clasificación es la que distingue los niveles del diálogo social. Sea éste formal o informal, orgánico o inorgánico, permanente, intermitente o esporádico, sin duda puede desarrollarse en distintos niveles. El diálogo social centralizado o de alto nivel es el que se verifica a escala nacional (del país) o aun superior (internacional); el diálogo social de nivel medio o relativamente centralizado es el que se desenvuelve por rama o sector de actividad (por ejemplo, metalurgia, construcción, textil, petroquímica, comercio, sector financiero, etc.); y el diálogo descentralizado es el que se ubica en el nivel inferior: la empresa.

Según Junko Ishikawa, los tipos de diálogo social tienen que ver con dos aspectos: la representación o quiénes son los interlocutores y los temas o problemas que son cuestión del diálogo. Desde el punto de vista de las temáticas y los participantes, el diálogo social en materia de relaciones laborales, puede ser restringido, amplio o extendido. El diálogo social restringido, se caracteriza por lo circunscrito de los participantes y de los temas a discutir, los cuales se refieren exclusivamente a las llamadas cuestiones laborales. Esta forma de diálogo asume la modalidad de consulta o de negociación colectiva. En el diálogo social amplio, son los representantes de los trabajadores y empresarios directamente interesados, los beneficiarios de los acuerdos, que dialogan en el contexto de los temas económicos y sociales de carácter general. También lo hacen sobre cuestiones que interesan o afectan a los que no están representados en este proceso o instancia de diálogo. El diálogo social extendido, es una modalidad tripartita de diálogo que incorpora a otros grupos interesados en el debate de cuestiones económicas y sociales.

Ishikawa define una serie de asuntos como condiciones básicas para el diálogo social, indistintamente, parece más acertado, distinguir entre las que hacen posible y las que hacen más efectivo el diálogo. Aquí debemos mencionar:

Legitimidad de los actores, es decir, reconocerse entre ellos y también por sus representados como sus legítimos representantes.

Transparencia, la información, los procesos e instancias de discusión, el proceso de toma de decisiones y las decisiones, y los participantes del diálogo, deben ser públicos, claros y precisos.

Inclusividad, el diálogo debe incorporar a todos aquellos grupos de interés, directamente vinculados a los asuntos a discutir. También a aquellos que se encuentran en la periferia de las organizaciones de empresarios y trabajadores participantes.

Representatividad, respaldo de las organizaciones y grupos de interés representados, al proceso de diálogo, a las decisiones y a los acuerdos alcanzados, asegurando la sustentabilidad de ellos en el tiempo.

Unidad, la organización unificada de las distintas representaciones, de trabajadores y empresarios.

Confianza, lealtad y compromiso, la confianza en el proceso de diálogo y la lealtad y compromiso asociado, permitirá acordar que tipo de empresa, de relaciones laborales y de sociedad quieren tener los participantes en el diálogo.

Capacidad técnica de los actores, acceso a la información y a la formación para fortalecer la capacidad técnica de los actores, para negociar en igualdad de condiciones, gestionar conflictos y mejorar sus habilidades de comunicación.

Por último, legitimidad social del diálogo, el éxito del diálogo social se vincula necesariamente con la aceptación social del mismo como un instrumento válido para lograr el consenso.

El dialogo social, es un elemento de perfeccionamiento de la democracia, al dar cabida en las decisiones que le afectan, a los grupos e interlocutores sociales. Tanto en su formulación conceptual, como en sus formas de manifestación o aplicación, presenta una diversidad de matices y de instrumentos que le brindan una gran riqueza en cuanto a posibilidad de adaptarse a las más variadas situaciones, sin perder eficacia. Posee la categoría de derecho humano y se encuentra íntimamente vinculado con otros derechos fundamentales, que posibilitan su existencia.

En tanto derecho humano, es por supuesto, inherente a la personalidad humana, con lo cual justifica en forma suficiente su validez, aunque el mismo se ve reforzado, tanto desde el punto de vista de la normativa internacional y nacional, como también desde construcciones teóricas y fundamentos prácticos. Busca lograr acuerdos entre los actores sociales, canalizando el conflicto pero también reconociéndolo, al tiempo que reconoce las diferencias de intereses de los distintos grupos sociales. Es una alternativa, más que válida, para solucionar el desempleo o mitigar su impacto sobre la sociedad.

Con relación al Diálogo social y el desarrollo social, podemos indicar que mediante el diálogo social como modalidad de participación se es parte de procesos en los que se tiene la condición de sujeto y no sólo de objeto. Tal función permite intervenir en la adopción de decisiones referidas a la selección y asignación de prioridades y recursos

así como en la determinación y desarrollo de vías de acción para alcanzar ciertas metas. Asimismo permite intervenir en la adopción de decisiones al disfrute de los resultados de lo actuado y en la evaluación de lo decidido, actuado y distribuido.

Con relación al Diálogo social y la economía, nuestras sociedades enfrentan numerosos y variados desafíos derivados de los importantes y vertiginosos cambios económicos y tecnológicos que vivimos en el marco de los actuales procesos de globalización. Con preocupación se observa que en ellos suele predominar la ausencia o insuficiencia de valores. Por ello la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización -en su informe por una globalización justa- así lo pone de manifiesto.

Crear oportunidades para todos ha de servir para corregir el “vacío ético” en el que se ha desarrollado la globalización, garantizando -entre otros principios y valores- la equidad y el respeto de la diversidad de culturas, religiones y opiniones políticas y sociales, para así lograr una globalización justa, integradora, gobernada democráticamente y que ofrezca oportunidades y beneficios tangibles a todos los países y a todas las personas, al estar dotada de una fuerte dimensión social basada en valores universales compartidos y en el respeto de los derechos humanos y la dignidad de la persona.

Para el logro de esos objetivos la Comisión ha destacado la necesidad del compromiso de diálogo social para la formulación de políticas económicas y sociales especialmente aquellas relacionadas con la reforma del mercado laboral y la protección social. De otra parte se debe evocar que también el diálogo social es un componente contemplado en los actuales procesos de integración, en los tratados de libre comercio y en los correspondientes acuerdos complementarios de cooperación laboral. En ellos con diferentes intensidades y matices- se reconoce e incorporan dimensiones y espacios laborales que incluyen al diálogo social.

Adicionalmente, el tránsito “desde una ciudadanía más pasiva (normalmente reivindicativa), hacia una más activa (comprometida)”, fortalece el compromiso social con el proyecto estratégico de una sociedad y las relaciones de confianza entre los actores y de éstos con las instituciones. Este es el capital social que se requiere para competir en el mundo globalizado y fortalecer la sustentabilidad del desarrollo”.

De esta forma el diálogo social contribuye a la viabilización y perdurabilidad de las reformas económicas y del mercado de trabajo, a la vez que permite alcanzar mejores niveles de gobernabilidad. Al trasladarse los principios de buena gobernanza al campo de lo social se da lugar a la participación de representantes de empleadores y trabajadores en las decisiones económicas y sociales.

- ¿Cómo se concibe el diálogo social y la negociación?...guia.oitcinterfor.org/participación.../como-se-concibe-dialogo-social.
- Concertación y Dialogo Social, Tecno-Libro www.tecno-libro.es/libros/concertacion-y-dialogo-social_2732.
- Conf. VEGA RUIZ, María Luz y ot., ob. cit., pág. 89.
- Diálogo social. www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm. OIT: Organización Internacional del Trabajo - Diálogo Social. ...
- Diálogo social y condiciones de trabajo - Observatorio RSE, www.observatorio-rse.org.es/Publicaciones/EF11121ES.p.
- Dialogo Social: fundamentos y alternativas – Roberto Otero Campodónico, WURTZEL, E. Nación Prozac. Barcelona, 1995.
- Diálogo Social: teoría y práctica - OIT/Cinterfor. www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ermida.pdf.
- Diseño del Diálogo Social y la Concertación Política api.ning.com/.../Disosedelologosocialylaconcertacionpolitica.pdf. Bouzas Ortiz, José Alfonso; Mendoza Mondragón, Ruth (1999). Democracia sindical en la globalización: Enfoque teórico, realidad y propuesta. Libertad Sindical. Pp. 5, 10, 16.
- El DS: fundamentos y alternativas – Roberto Otero Campodónico, WURTZEL, E. Nación Prozac. Barcelona, 1995.
- ERMIDA URIARTE, Oscar, Diálogo social: teoría y práctica, DT 2003-B, p. 1473/4; también en “Derecho Laboral – Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, T. XLIV, N° 201, enero-marzo 2001, Montevideo, p. 68/69. 4.
- ¿Qué es el Diálogo social? • Participación, tripartismo y el mandato de la OIT. Proyectos y ...
- Los sujetos del diálogo social - OIT/Cinterfor. www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/giuzio.pdf de G Giuzio - Citado por 4 - Artículos relacionados.
- Los sujetos del diálogo social - OIT/Cinterfor www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/giuzio.pdf de G Giuzio -
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, «El futuro del diálogo social», Boletín de Información socio laboral internacional, nº 83, 2002
- Monereo Pérez José Luis. «Concertación y diálogo social», Editorial Lex Nova, 1999
- Martín Valverde, Antonio, Concertación social y tripartismo: modelos de concertación social en Europa, en “El diálogo social... cit., pág. 105.
- Páginas - El Diálogo Social en las Redes Sociales dialogosocial.vicepresidencia.gov.co/Paginas/redes-sociales.aspx
- Promover el diálogo social, www.ilo.org ›... › Acerca de la OIT › El Programa de Trabajo Decente.
- SERNA, María del Mar y ERMIDA URIARTE, Oscar, El tripartismo, en revista Derecho Laboral, Montevideo 1994, t. XXXVII Nº 173-174, pág. 10 - OIT, Propuestas de programa y presupuesto para 2002-2003, Ginebra 2001.
- Véase SERNA, María del Mar y ot., ob. cit., págs. 10 a 14 y VEGA RUIZ, María Luz y ot., ob. cit., pág. 89.
- ERMIDA URIARTE, Oscar, Diálogo social: teoría y práctica, DT 2003-B, p. 1473/4; también en “Derecho Laboral – Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, T. XLIV, N° 201, enero-marzo 2001, Montevideo, p. 68/69. 4.

2.2. Dialogo Social en España.

El diálogo social constituye uno de los activos más importantes en las relaciones laborales en España. El diálogo social en el sistema español se caracteriza por la implantación de un modelo de macro concertación centralizada y basada en grandes acuerdos sociales que exigió una intervención del poder público que ayudara a crear los cimientos del modelo específico de concertación social español. De este modo, el poder público logra integrar a sindicatos y empresarios en la dinámica político-institucional, especialmente necesaria para la estabilidad del orden económico.

El clima actual de las relaciones laborales en España es muy peculiar en comparación con otros países de la UE. España es uno de los países europeos que ha sido más afectado por la crisis económica y financiera. Asimismo, España tiene un clima de relaciones laborales particularmente competitivo con una fuerte tradición de sindicatos de clase y un sistema centralizado en las negociaciones colectivas, además de una importante cobertura legal a las acciones sindicales.

La crisis financiera y la deuda externa han ocasionado la imposición de medidas de austeridad presupuestaria desde la UE, que han puesto al gobierno y a los agentes sociales bajo una fuerte presión. Por ello, España ha experimentado un período de reformas sin precedentes, particularmente desde principios del 2010 en adelante.

Los cambios en la regulación del mercado laboral, de las políticas de empleo y de la estructura de la negociación colectiva en un contexto de empeoramiento socioeconómico rápido e incesante, han influido en el papel de los agentes sociales, allanando el camino para un sistema descentralizado y una renovación del marco institucional. Estos cambios y los desafíos que conllevan, han colocado a los representantes de los trabajadores como piezas claves a nivel organizacional, con un importante rol en la innovación social y la competitividad de la organización.

Una de las principales características definitorias de los efectos de la crisis económica internacional en la economía española ha sido el continuo crecimiento de la tasa de desempleo (26,03% en el 2013), y un dramático desempleo juvenil que alcanza el 55% (Instituto Nacional de Estadística, 2013).

Muchos observadores han tendido a tachar al sistema de negociación colectiva español, de ser demasiado rígido y de impedir a las empresas modificar los acuerdos laborales para así poder ajustarse a las nuevas demandas del mercado. Esta rigidez implicaba que la reducción de los costos relativos conllevaba la reducción de la fuerza de trabajo, dada la marcada dualidad entre los insiders y los outsiders del mercado laboral.

El sistema de negociación colectiva y la gestión del mercado laboral no han sido los únicos responsables del incremento del desempleo y la crisis económica. Otras caras de la crisis económica han tenido que ver con la crisis financiera (pérdidas de capital y disminución de las inversiones), la crisis crediticia (falta de liquidez para crédito), y la crisis fiscal.

Los agentes sociales no han sido capaces de encontrar un cauce para promover un diálogo social innovador para una salida de la difícil situación por la que estaba atravesando el país. La rigidez del sistema ha podido actuar como una línea roja ante la posibilidad de conseguir acuerdos constructivos que pudieran facilitar el camino y, ante todo, controlar la tasa de desempleo.

El balance de los logros alcanzados por el diálogo social en tiempos de crisis no resulta alentador. Las reformas estructurales del mercado laboral junto a las medidas de austeridad impuestas por el Gobierno han debilitado la participación de los agentes sociales y el diálogo social. Se ha incrementado la amenaza a la cohesión social en un contexto de progresivo deterioro de la protección por desempleo, un alejamiento de la cobertura universal, y unos recortes sociales que afectan prioritariamente a la salud y la educación.

El aspecto diferencial del perfil español se concreta en que en consonancia con los tiempos de crisis y recesión económica por los que atraviesa el país, el clima de las relaciones laborales sufre un gran estrés y se produce un gran antagonismo en las relaciones sociales, con una fuerte tendencia al empleo de la confrontación.

Los representantes de los trabajadores y los directivos se perciben y se comportan como dos grupos opuestos, sujetos a altos niveles de conflicto. Como es sabido, en la gestión competitiva del conflicto, las personas expresan que quieren usar el mismo para promover sus objetivos a expensas del otro. Ellos quieren “ganar” y ver al otro “perder”.

Además de la actual crisis, otro factor que podría maximizar el enfrentamiento entre las partes es la tradición de las relaciones laborales en España. Si se interpreta esto en términos de culturas de conflicto o normas socialmente compartidas sobre cómo debe ser gestionado el conflicto y la tradición de las relaciones laborales en España estaría cerca de lo que se ha llamado una cultura dominante de conflictos, caracterizada por normas de gestión del conflicto que fomentan la confrontación activa con el fin de ganar públicamente los conflictos.

La dominación, la competición y la confrontación activa se han asociado con la viabilidad reducida a nivel de relación interpersonal y de grupo. Es notoria la situación de gran rivalidad ideológica entre la patronal y los sindicatos en España durante toda la crisis económica. Se ha observado que pocas veces los actores sociales han reducido sus pretensiones en beneficio del consenso, incluso adoptando una estrategia de apoyo y confrontación gubernamental para alcanzar sus objetivos. Asimismo, la carencia de liderazgo de los actores sociales es también visible en las dificultades para la renovación de los convenios colectivos.

Se observa que existen consecuencias en la visión socio global de los actores sociales. No cabe duda del distanciamiento entre la opinión pública y los representantes de trabajadores y empresarios. Quizás el tema de mayor preocupación se refiere a la poca convicción sobre la representación efectiva de sindicatos y patronal teniendo en cuenta las garantías institucionales de las que gozan los sindicatos y patronal mayoritarios. No debe pasar desapercibida esta valoración pues el desencanto ciudadano por los actores sociales ha ido in crescendo y puede llegar a tener consecuencias adversas en la intermediación de intereses y en la forma de actuar de los actores sociales.

Una de las condiciones imprescindibles que permite el Diálogo Social es la voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas. La voluntad política existe, pero no el compromiso de llegar a los acuerdos que en estos momentos necesita la situación social de nuestro país, un paro creciente, una caída preocupante del Índice de los precios industriales; un hundimiento brutal de uno de los sectores motores de la economía, como es el de la construcción, etc., y es que ni unos ni otros han perdido el mínimo tiempo en analizar las causas de esta situación.

El Gobierno, hasta hace unos días no aceptaba la realidad; los sindicatos mayoritarios, alegando que los trabajadores no eran culpables de la situación y, por tanto, no tenían que pagarla; y la Patronal, exigiendo un menor coste social del trabajo. Es decir, nadie es culpable de la situación extremadamente difícil que vive nuestro país, con el añadido de un cuadro de recuperación a corto y medio plazo de una complejidad extrema. Con la actual situación el seguir invocando al diálogo social como solución para salir de la crisis, es una pérdida de tiempo, ya que lo único que se podría conseguir son pequeños parches.

Parece razonable que se busque otra forma de alcanzar acuerdos estables y de futuro capaces de edificar un nuevo modelo basado en la demanda exterior, lo que exige la previa conquista de la productividad para que nuestras exportaciones sean competitivas; un nuevo modelo de crecimiento mediante oportunas políticas de gasto que eviten los inconvenientes vaivenes ligados a las naturales alternancias políticas; un nuevo modelo que racionalice ciertos consensos en relación con las limitadas capacidades actuales del poder político para influir en la economía.

Este nuevo modelo, que permita que España salga de la más grave crisis económica y social de los últimos 80 años, deberá alcanzarse a través de un gran Pacto de Estado que comprometa a todos a salir de la crisis, como ya se está pidiendo desde diferentes sectores, y en el que, después de escuchar al Consejo Económico y Social donde están representados los agentes sociales, la mayoría de los partidos políticos arrimen el hombro, sin mirar a los errores del pasado y asumiendo los costes políticos de las medidas que se adopten, y se comprometan, como representantes del pueblo español, a desterrar la recesión, frenar la destrucción del empleo y favorecer la creación de nuevas empresas, que son las que crean empleo.

- Coscubiela, J. Rojo, E. (2012): Treinta años de reformas laborales en España. Barcelona: Edit. Cristianismo i Justicia.
- Dialogo Social en España, historic.consorcio.org/continguts-butlleti-csc/14.../ultima%20noticia.pdf.
- **Diálogo Social** y Opinión pública dialogosocialabierto.blogspot.com.es
- Diálogo social sobre formación profesional en España, www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/.../index.htm
- Diálogo **Social**: Teoría y Práctica Dr. Pr. Oscar Ermida ... www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2006-1/ErmidaUriarteDialogoSocial.pdf
- Documento sobre dialogo social bipartito entre, estaticos.ElMundo.es/documentos/2012/01/10/dialogo_social.pdf.
- González F. A. El Dialogo Social como vehículo dinamizador en escenarios de crisis económica/revista trabajo • U. Huelva BIBLID 1136-3819 (2009) 22 p. 71-100 Francisco A. González Díaz.
- La concertación y el dialogo social en España - Ministerio. www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/.../41.pdf
- La concertación y el **dialogo social** en España: 1977-2007 www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista.
- La Economía **Social** en el diálogo **social**. Constitución... www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/13_Catania_47.pdf.
- LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS. DIALOGO SOCIAL www.etnor.org/doc/mesa-dialogo-social.pdf
- El diálogo **social** ante la crisis - Crisis y ocupación... libros-revistas-derecho.vlex.es » Crisis y ocupación.
- El Dialogo Social y la Concertación en España: www2.uah.es/adts/files/asignaturas/dialogo_y_concertacion/F3n.pdf.
- El Dialogo Social 4ª PARTE. OCW, ocw.um.es/cc-juridicas/teoria-de-la-negociacion...de.../tema7.pdf.
- El Dialogo Social y las Relaciones Laborales... www.ces.es/documents/10180/3318071/Cauces_30_pp45-55.pdf.
- Huelva BIBLID 1136-3819 (2009) 22 p. 71-100 Francisco A. González Díaz.
- Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de. www.ces.es/documents/10180/.../Memoria_Socioeconomica_CES2014.pdf.
- Pérez-Amorós, Francesc (2014): "Concertación social para el empleo en España (2008-2014)". Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, Vol. 2, 95-108
- Palomeque López, M. C., op. cit., pág. 439, op. cit., pág. 442, op. cit., pág. 439
- Valdés Dal-Re, F.: "Concertación social y mercado de trabajo (I)", Relaciones Laborales, nº 12, 2006, págs. 2-3.
- VEINTE AÑOS DE CONCERTACION Y DIALOGO SOCIAL EN ESPAÑA... www.casadellibro.com/libro-veinte-anos-de-concertacion-y-dialogo.

2.3. Dialogo Social en Europa.

El objetivo del diálogo social comunitario es de reforzar y facilitar el diálogo entre los interlocutores sociales en el campo del desarrollo y aplicación de las políticas comunitarias sobre todo en lo que concierne el empleo la movilidad y la ampliación, y versa sobre diversos ámbitos que presentan un interés común para los interlocutores sociales. El dialogo social europeo es un proceso autónomo y voluntario, que comenzó el 31 de enero de 1985, a iniciativa del entonces Presidente de la Comisión Europea, Jacques Delors, en Val Duchesse (Bruselas), de reuniones entre las organizaciones europeas empresariales y sindicales más representativas, con el fin de abordar la política europea social y de empleo. Esta iniciativa desembocó en el reconocimiento del diálogo social europeo (en el que CEOE participa desde el principio a través de BUSINESSEUROPE), así como de la labor de los interlocutores sociales europeos, en la primera gran modificación de los Tratados constitutivos de la Unión Europea, es decir, el Acta Única Europea de 1986.

Se puede decir que los tipos de diálogo social europeo existentes son dos: el diálogo social institucional comunitario y el diálogo social comunitario. El diálogo social institucional comunitario implica un diálogo tripartito institucionalizado en el marco normativo comunitario con la participación fundamental de la Comisión Europea. El diálogo social comunitario conlleva la no institucionalización dentro del marco normativo comunitario. Es decir, se establece un diálogo bilateral sin la participación institucional de la Comisión. Este tipo de diálogo social supone que los interlocutores sociales se reúnen en comités paritarios y en grupos de trabajo informales. Así llegan a determinados acuerdos, pero sin seguir las directrices normativas comunitarias pertinentes en materia de política social. Este modelo de diálogo social conforma un foro de debates y reflexiones entre las partes sociales europeas.

El funcionamiento del dialogo social europeo, está previsto mediante un procedimiento de consulta. En 1993, con la entrada en vigor del Tratado de Maastricht, se institucionalizó el diálogo social europeo, incluyéndolo en las sucesivas reformas de los Tratados constitutivos. En particular, los artículos 154 y 155 del vigente TFUE contemplan el derecho de los interlocutores sociales europeos a:

- Ser consultados por la Comisión Europea antes de que ésta adopte una iniciativa legislativa en el ámbito de la política social.
- Iniciar negociaciones con el ánimo de llegar a un acuerdo, que será implementado: por los propios interlocutores sociales de acuerdo con las prácticas nacionales, o a través de una decisión del Consejo, a propuesta de la Comisión Europea. En este último supuesto, ni el Consejo ni la Comisión Europea pueden modificar los términos del acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales europeos.

Las materias sobre las cuales la Comisión Europea está obligada a consultar a los interlocutores sociales europeos son (artículo 153 del TFUE):

- Salud y seguridad en el trabajo.
- Condiciones de trabajo.
- Protección de los trabajadores.
- Información y consulta a los trabajadores.
- Representación y defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios.
- Condiciones de empleo de los nacionales de terceros países, que residan legalmente en territorio de la UE.
- Integración de las personas excluidas del mercado laboral.

- Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mercado laboral, así como igualdad de trato en el lugar de trabajo.

Mediante este procedimiento de consulta, la labor de los interlocutores sociales europeos tiene una gran influencia en el desarrollo de la política social y de empleo de la Unión Europea.

El dialogo social tiene como elementos principales las siguientes consideraciones a tener en cuenta:

- Que los interlocutores sociales europeos expongan con rigor y seriedad, la gravedad de la situación actual, así como los esfuerzos que muchos países están realizando en la puesta en marcha de las necesarias reformas para apoyar el crecimiento y el empleo.
- Que el éxito de los interlocutores sociales europeos dependerá, en buena parte, de su capacidad para ofrecer soluciones a los problemas de los mercados laborales europeos, en el marco de los límites impuestos por las competencias de la UE en materia social.
- Que se incluya la posibilidad de adaptar el programa de trabajo a la luz de la evolución política de la Unión Europea, con vistas a aumentar la capacidad de reacción de los interlocutores sociales europeos.

Un total de ocho acciones a desarrollar, de las cuales el empleo juvenil y el empleo son las dos primeras. La máxima prioridad es crear las condiciones marco apropiadas para generar más puestos trabajo, especialmente para los jóvenes. El objetivo es realizar una valoración de la situación actual para, a continuación, proponer una serie de recomendaciones comunes al respecto. Asimismo, se prestará atención a la educación y formación permanentes, la movilidad y la inmigración económica y la igualdad de género. Además, se tratará de mejorar la implementación y el impacto del diálogo social europeo a nivel nacional, a través de la organización de una serie de seminarios que englobarán a diferentes Estados miembros (entre ellos España). Se iniciará una reflexión sobre los efectos del debate actual relativo a la gobernanza económica a escala europea, en el marco del Comité del Diálogo Social europeo.

Desde una perspectiva empresarial:

- Es muy importante que el diálogo social europeo incluya un reconocimiento explícito de la gravedad de la coyuntura actual, así como de los enormes desafíos que la Unión Europea debe afrontar a corto y medio plazo.
- Del mismo modo, es positivo que se prevea la adaptación de las actividades de los interlocutores sociales europeos a la luz de la evolución de la Unión Europea, dado que introduce la necesaria flexibilidad que ha de presidir el desarrollo concreto de cada una de las ocho actuaciones previstas en el citado programa de trabajo.
- Por lo demás, este nuevo programa de trabajo permite una mejor vinculación del mismo con las prioridades a nivel nacional, al centrarse en el empleo, en general, y el empleo juvenil, en particular, como principales prioridades. Dos prioridades que CEOE comparte plenamente.
- Es esencial persuadir a las organizaciones sindicales de la necesidad de introducir reformas estructurales. En este sentido, lograr un entendimiento común a este respecto sería de gran utilidad para acompañar los procesos de diálogo social a nivel nacional.

Desde la perspectiva de las organizaciones sindicales:

- Se trata de un programa de trabajo equilibrado, cuyo objetivo ha de ser lograr un resultado que esté a la altura que exige el difícil contexto actual.

- La finalidad ha de ser mejorar la calidad y las condiciones de trabajo, preservando el poder adquisitivo de los trabajadores. Para ello, se requiere poner el acento en las políticas de crecimiento y en el incremento de la seguridad del empleo y de los trabajadores.
- Se precisa contribuir activamente a la transición hacia una economía libre de emisiones de carbono, potenciando los denominados "empleos verdes".

Conforme al diálogo sectorial, se incrementaron las actividades en todas las áreas del diálogo social. Treinta dictámenes, memorándums, recomendaciones y acuerdos conjuntos se adoptaron en 1996. Más de la mitad de las posiciones comunes piden que se preserven los principios de base que rigen las actividades de las industrias implicadas: situación especial (aviación civil, ferrocarriles), tareas de interés general (correos, telecomunicaciones, electricidad), papel en la cohesión regional (correos) o mantenimiento del empleo en la industria. Los sectores del ferrocarril, el transporte marítimo y la aviación civil han concluido acuerdos que recomiendan la aplicación total o parcial de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

El dialogo social europeo, a lo largo de sus más de 30 años de existencia, ha logrado resultados satisfactorios desde el punto de vista empresarial. Entre ellos, el creciente recurso a instrumentos jurídicamente no vinculantes, como los acuerdos marco (teletrabajo, en 2002; estrés en el trabajo, en 2004; o acoso y violencia en el trabajo, en 2007) y los marcos de acción sobre aprendizaje permanente (2002) e igualdad de género (2005). La razón es la flexibilidad que los mismos ofrecen a la hora de su implementación a nivel nacional, puesto que ésta se realiza conforme a las prácticas nacionales de los interlocutores sociales y, por tanto, no se precisa un acto legislativo europeo.

La crisis, las reformas, los recortes...las actuaciones gubernamentales emprendidas por los Gobiernos de la Unión Europea (UE) en los últimos años "no han ido siempre acompañadas de un diálogo social eficaz, lo que ha llevado a relaciones laborales cada vez más conflictivas en Europa. La crisis ha puesto a prueba el diálogo entre los representantes de trabajadores y de los empresarios y los gobiernos. El diálogo social está sometido a una presión creciente en el actual contexto macroeconómico de caída de la demanda, aumentos de impuestos y recortes en el gasto público. La clave para impulsar la salida de la crisis se encuentra en reforzar el papel de los interlocutores sociales a todos los niveles y mantener los beneficios que brinda el modelo social europeo.

Un diálogo social bien estructurado es indispensable asimismo para enfrentarse al reto que supone el cambio demográfico y para garantizar mejores condiciones laborales y una mayor cohesión social. El diálogo social debe reforzarse en los Estados miembros de Europa Central y Oriental, en los que hoy en día está bastante menos desarrollado.

La CE constata que por lo general, la población tiende a confiar y aceptar más fácilmente las soluciones consensuadas entre los interlocutores sociales, lo que, a su vez, favorece la puesta en práctica de una manera menos conflictiva y más sostenible a largo plazo de las medidas acordadas. La participación de los representantes de trabajadores y empresarios en las reformas gubernamentales es vital.

El diálogo social bien estructurado puede contribuir de forma eficaz a la resistencia económica de Europa ", destaca es más, la CE afirma que "el potencial de resolver problemas que tiene el diálogo social puede ayudarnos a superar la crisis actual. Otra de las conclusiones extraídas por la CE es el efecto palpable en la vida laboral de los

ciudadanos que tiene un buen y consolidado diálogo social. Efecto que se ha traducido en una mejora la salud y la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales.

El sector público ha sido un buen espejo a la hora de reflejar los efectos positivos derivados de acuerdos consensuados entre trabajadores, empresarios y gobierno. Así, y como consecuencia de la crisis y de la necesaria reestructuración interna, algunos Estados comunitarios han recurrido a los recortes en el gasto público, que han impactado directamente en la administración pública, la educación y la asistencia sanitaria.

En los países en los que las soluciones han sido acordadas en convenio colectivo entre los sindicatos y el sector público, el proceso de reformas ha seguido un enfoque más equilibrado y un conflicto más reducido, manteniendo un margen para las soluciones consensuadas. Sin embargo, en otros lugares, los métodos elegidos para aplicar las decisiones a menudo han descartado el diálogo social. Como consecuencia de ello, en muchos Estados miembro el aumento de los impuestos y la reducción del gasto público han provocado una oleada de conflictos laborales y han acentuado el rechazo de algunas de las reformas adoptadas fuera del diálogo social.

El Parlamento considera que el diálogo social es un elemento esencial de las tradiciones de los Estados miembros y ha pedido que el diálogo tripartito tenga una función más importante a escala europea. El Parlamento Europeo también ha recordado con frecuencia a la Comisión la necesidad de disponer de una política industrial coherente a escala europea, en la que los interlocutores sociales deberían desempeñar un papel clave.

El diálogo social es vital para lograr los objetivos de empleo establecidos en la Estrategia Europa 2020 (2009/2220(INI)). En enero de 2012, el Parlamento destacó que, al centrarse en el saneamiento presupuestario, las recomendaciones del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento no solo obstaculizarían la creación de empleo y el bienestar social, sino también el propio diálogo social.

La participación de los agentes sociales españoles en la toma de decisiones a escala europea se ha convertido en una cuestión relevante para entender el futuro de los discursos y de las estrategias de estos actores. Tanto el movimiento sindical como la patronal, han estrechado los lazos con las organizaciones representativas del trabajo y los empresarios a escala comunitaria, adquiriendo con ello mayores compromisos en la definición de la agenda social y económica del proyecto europeo.

El proyecto europeo, aún dentro del actual momento de indefinición que resulta de las dificultades de asimilación de nuevos socios y del fracaso de la iniciativa constitucional, es capaz de contribuir activamente al enriquecimiento de los procesos políticos nacionales, introduciendo nuevas cuestiones en las agendas de la negociación colectiva y de los ejercicios de concertación. Europa, de alguna forma, se ha convertido en un marco de referencia del cual, además de directivas de obligado cumplimiento y directrices de carácter no vinculante, es posible extraer experiencias capaces de dar solución a los problemas de reforma del Estado del bienestar o del papel de la regulación social.

El objetivo del diálogo social europeo ha sido, en definitiva, la consecución de un sistema de relaciones laborales adecuado al propio marco económico, político, social e institucional de la Unión Europea (UE), pero siempre ha habido algunos obstáculos reales para su desarrollo, de un lado, la existencia de una delicada relación entre la norma y el convenio colectivo entre legislación y negociación, y la dificultad

proveniente del camino que debe seguirse en la búsqueda de una base común de contrato colectivo, así como de unos niveles apropiados de negociación colectiva.

El diálogo social europeo «permanente y sin exclusiones» es la condición imprescindible ante cualquier estrategia de cooperación conjunta para lograr el crecimiento económico sostenido y sostenible, basado en el fomento del empleo en los Estados (casi siempre, por la vía de las incentivaciones económicas nacionales de los poderes públicos a los empresarios).

Los interlocutores sociales europeos han conseguido configurar, sobre unos principios sociales generales consensuados, una serie de mecanismos de actuación que pueden o deben servir de orientación para los Estados interesados y sus agentes sociales y que se reflejan oficialmente en los «dictámenes comunes» como «marcos de actuación». Esta filosofía o cultura de diálogo, de negociación, de consenso sirve como herramienta básica para la consecución del mayor número posible de logros socioeconómicos y laborales en cada país.

El diálogo social europeo es un proceso voluntario y autónomo esencial para afrontar el mayor desafío al que se enfrenta la Unión Europea en estos momentos, es decir, la reforma de su modelo social. En el contexto actual, dominado por una crisis económica sin precedentes, la máxima prioridad de los interlocutores sociales europeos ha de ser trabajar en la búsqueda de soluciones pactadas para la modernización económica y social de Europa.

Las organizaciones europeas que representan a las principales confederaciones interprofesionales nacionales de empresarios y sindicatos, que participan en el diálogo social europeo son las siguientes:

▪ **BUSINESSEUROPE.**

Es una organización patronal europea creada por organizaciones patronales nacionales en marzo de 1958 (antes del 23 de enero de 2007 llamado UNICE, Unión de las Industrias de la Comunidad Europea). Lidera la delegación empresarial, que está compuesta, además, por CEEP (Centro Europeo de Empresas con Participación Pública) y UEAPME (Unión Europea de la Pequeña y Mediana Empresa y del Artesanado). El liderazgo de BUSINESSEUROPE se debe a su amplia representatividad a nivel europeo, dado que es la mayor organización empresarial europea, compuesta por 41 organizaciones miembros de 35 países, que representan a más de 20 millones de empresas de todos los tamaños y sectores de actividad. Entre sus miembros figura la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). En total, representa a más de 20 millones de empresas grandes, medianas y pequeñas. Sus objetivos principales son: Generar más crecimiento económico y crear más empleo, y Mejorar la competitividad empresarial en Europa.

Para lograr estos objetivos, BUSINESSEUROPE realiza tres grandes acciones:

- Promueve los intereses profesionales de las empresas representadas por su organización miembro, como por ejemplo, sucede con la propia CEOE.
- Influye en el proceso de decisión a nivel europeo, de forma que las políticas y propuestas legislativas que afectan a las empresas en Europa tengan en cuenta sus necesidades.
- Representa a sus miembros en el diálogo social europeo, de acuerdo con lo estipulado en el Tratado (arts. 138 y 139).

Una de las funciones más significativas de la Delegación permanente de la CEOE ante la UE es la de representar los intereses de los empresarios españoles en

BUSINESSEUROPE. La función de representación se realiza, principalmente, a través de la participación de la Delegación en sus órganos de gobierno y de trabajo, con el ánimo de manifestar la opinión del empresariado español. De esta manera, la Delegación de la CEOE coordina la preparación de los informes destinados a la participación del Presidente y del Secretario General en los órganos de Gobiernos, es decir, el Buró Ejecutivo, Comité Ejecutivo y Consejo de Presidentes. Igualmente, participa en las reuniones de Delegados Permanentes y en las de las Comisiones de Política y Grupos de Trabajo.

La historia de Businessseurope, comienza tras el caos y la desorganización de la segunda guerra mundial, cuando era imprescindible comenzar la reconstrucción de Europa fomentando la cooperación para el desarrollo económico en todo el continente. Un aspecto de esta cooperación fue la fundación en 1949 del Consejo de Federaciones Industriales de Europa, y dentro de este marco de organización, la Unión de Industrias de Países de la Comunidad Europea, comenzado por las federaciones industriales nacionales de los seis Estados miembros de la Comunidad del Carbón y El Acero Europeo.

La motivación básica para la acción colectiva de BUSINESSSEUROPE, se ha mantenido sin cambios durante más de cincuenta años, como puede verse a partir de una comparación entre el mandato inicial con la expresión actual de nuestra misión. Entre los objetivos originales de Businessseurope se incluyen; la unión de las federaciones industriales centrales europeas para fomentar la solidaridad entre ellos, fomentar en toda Europa una política industrial competitiva y actuar como órgano portavoz ante las instituciones europeas.

Businessseurope, se ha esforzado en mantener un enlace permanente con las instituciones oficiales, los problemas que son objeto de estudio en cada momento, y las respuestas coordinadas, siempre a nivel general horizontal, Businessseurope nunca fue una organización sectorial. A medida que la CEE se amplió y profundizó, Businessseurope también creció.

En la actualidad hay 41 miembros de 35 países, incluidos los países de la Unión Europea, los países del Espacio Económico Europeo, y algunos países de Europa del Este. La actual estructura incluye siete Comisiones Principales, unos sesenta grupos de trabajo, con una plantilla de cuarenta y cinco años, bajo la dirección del Director General Markus J. Beyrer y la dirección de la actual presidenta Emma Marcegaglia.

▪ **Centro Europeo de Empresas con Participación Pública. CEEP.**

Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Interés Económico General es una asociación europea para representar a las empresas públicas y de las empresas que llevan a cabo los servicios de interés económico general interés, cualquiera que sea su titularidad o de estado. CEEP es uno de los tres interlocutores sociales (UNICE y el CEEP como las asociaciones de empleadores y la CES como la asociación de los empleados) en el ámbito europeo, reconocidos por la Comisión Europea y que representa a los empleadores del sector público en el Diálogo Social Europeo. CEEP, representa los intereses de sus miembros ante las instituciones europeas.

A través de contactos con las instituciones europeas como el Parlamento Europeo y el Comité Económico y Social, así como los departamentos de la Comisión de la UE, como interlocutor social CEEP es consultado por las Direcciones Generales de la Comisión Europea sobre los proyectos de reglamentos, directivas y otras leyes de interés para sus miembros. CEEP envía representantes y observadores a los comités

y órganos consultivos de las instituciones europeas, por lo que es capaz de mantener a sus miembros al día sobre las últimas novedades en el ámbito europeo, que son de interés para ellos.

Aparte de los problemas sociales, CEEP produce dictámenes sobre propuestas de la Comisión e iniciativas relacionadas con otras políticas comunitarias. Opiniones y posiciones políticas se preparan en los comités permanentes, que son especializados por materia y formados por expertos enviados por las empresas miembro. Esta actividad, combinada con la posición del interlocutor Social, cubre casi todos los aspectos de la economía. Como interlocutor Social, CEEP participa institucionalmente en el diálogo Social Europeo y juega un papel decisivo en la negociación y celebración de convenios o acuerdos marco con los otros interlocutores sociales según el Tratado de la UE.

CEEP también participa en el diálogo macroeconómico, un diálogo entre los representantes de la economía y finanzas y consejos de asuntos sociales, el Banco Central Europeo, los interlocutores sociales y la Comisión Europea, que se estableció la Cumbre de Colonia de junio de 1999 para favorecer un crecimiento sostenible y no inflacionista, promoción del empleo.

A través de su Secretaría General, CEEP ayuda a las empresas proporcionándoles acceso y contactos en diferentes direcciones generales de la Comisión Europea y otras instituciones comunitarias. El CEEP Club dentro de la Secretaría General permite representantes permanentes en Bruselas de las empresas miembro CEEP reunirse periódicamente e intercambiar información y coordinar actividades de cabildeo. A través de su boletín, el "boletín informativo", CEEP proporciona a sus miembros con información sobre diferentes aspectos de las actividades comunitarias y políticas. CEEP organiza anualmente seminarios y conferencias sobre temas de interés actual para sus miembros. CEEP también lleva a cabo proyectos de investigación y, a menudo apoyados por el Fondo Social Europeo.

▪ **Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa. UEAPME.**

La UEAPME es una organización empresarial que representa los intereses del artesanado y de las PYME europeas a escala de la UE. Es igualmente un interlocutor social europeo reconocido. UEAPME es la organización de los empleadores que representa a los intereses de artesanía Europea, comercios y PYMES en la UE. . Es una búsqueda sin fines de lucro y organización no partidista. Como la organización PYME Europea, UEAPME incorpora alrededor de 80 organizaciones miembros de 34 países que consisten en federaciones nacionales de PYME Cruz-sectorial, federaciones de rama europea y otros asocian, que apoyan a la PYME familiar. UEAPME representa más de 12 millones de empresas, que emplean unos 55 millones de personas en toda Europa.

Los principales objetivos de la UEAPME, la voz de artesanías, comercios y PYMES en Europa incluyen:

- Supervisar el proceso de política y legislación de la UE y mantener a sus miembros informados sobre todos los asuntos de política de la Unión Europea de relevancia para artesanías, comercios y PYMES.
- Representar y promover los intereses, necesidades y opiniones de sus organizaciones miembros a instituciones de la UE y otras organizaciones internacionales.
- Apoyo a sus miembros académicamente, técnicamente y legalmente en todas las áreas de política de la UE.

- Apoyo a la idea de la integración europea y contribuir a la cooperación europea.

UEAPME actúa como un 'establecedor de agenda' en el área de política de la PYME Europea. Tiene función directa en toda la UE que tiene un efecto sobre las PYME. Esto es posible mediante el mantenimiento de vínculos directos y contacto con la administración de la UE y reforzado por su condición de socio Social. UEAPME se esfuerza por asegurar que los intereses de la artesanía y las PYMES se tomen en cuenta toda la legislación que incide en ellos. Algunas de las áreas legislativas clave en que la UEAPME es activo incluyen: política económica y fiscal, empleo y política social, política ambiental, política de empresa, mercado interior, asuntos jurídicos y R & D. Analiza el papel de las PYME en las economías europeas y los desafíos a que se enfrentan. Sobre la base de este análisis, UEAPME, con sus miembros, identifica las maneras en que las PYMES pueden adaptarse a los retos de la economía abierta y competitiva de la UE.

UEAPME ofrece toda una gama de servicios a estas asociaciones para fortalecer sus actividades europeas. Cerca de 20 asociaciones sectoriales europeas han unido UEAPME como miembros asociados. Esta categoría de afiliación les da derecho a:

- Participar en todas las actividades de la UEAPME (proyectos, conferencias, grupos de trabajo).
- Responder a procedimientos de consulta internos.
- Acceso a la red de información de UEAPME.
- Acceso a asesoramiento de colaboradores UEAPME sobre temas específicos.
- Representan UEAPME en grupos de trabajo de EU.
- Uso de salas de reuniones de la UEAPME.

CES (Confederación Europea de Sindicatos).

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), en inglés *European Trade Union Confederation* (ETUC), se fundó en 1973 con el objetivo de representar de manera unitaria a los trabajadores y a los afiliados de sus respectivos países a escala europea. Su papel en el proceso de toma de decisiones en Europa ha ido adquiriendo cada vez más importancia desde el momento en el que la integración europea ha ampliado la influencia de la Unión en las políticas económicas, sociales y de empleo en los 27 Estados Miembros. Se compone de 84 organizaciones sindicales procedentes de 36 países y cuyos miembros españoles son UGT y CC.OO. Asimismo, a la CES pertenecen 12 Federaciones sectoriales a nivel europeo, como la Federación europea de los trabajadores del metal o de los transportistas.

En su último Congreso (Atenas, 16 a 19 de mayo de 2011), la CES renovó sus órganos de gobierno, para los siguientes cuatro años, es decir, hasta 2015. En concreto, el Secretario General de CC.OO., Ignacio Fernández Toxo, fue elegido Presidente de la CES y la francesa Bernadette Ségol, Secretaria General. Además, se adoptó la estrategia de acción 2011-2015, así como un manifiesto donde se recogen los principales elementos de la misma.

La misión de la CES es crear una Europa unida en la que se respire paz y estabilidad, en donde los trabajadores y sus familias disfruten de plenos derechos humanos, civiles, sociales y de empleo, así como de un alto nivel de vida. Para alcanzar esta meta, la CES promueve el llamado modelo social europeo que combina el crecimiento económico sostenible con la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, entre las que se incluyen el pleno empleo, la protección social, la igualdad de oportunidades, el empleo de buena calidad, la inclusión social y la elaboración de una política abierta y

democrática que implique totalmente a los ciudadanos en la toma de las decisiones que les afectan de forma directa.

La CES defiende la consulta a los trabajadores, la negociación colectiva, el diálogo social y unas buenas condiciones de trabajo como elementos fundamentales para alcanzar dichos objetivos y fomentar la innovación, la productividad y el crecimiento en Europa. La CES tiene como objetivo primordial la representación del movimiento sindicalista europeo en la UE. La CES es el principal órgano representante frente a las instituciones de la Unión Europea de los trabajadores. Junto con los demás interlocutores sociales europeos, la CES trabaja con todas las instancias europeas: la Presidencia, el Consejo, la Comisión y el Parlamento. En el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea se define su derecho a representar los intereses de los trabajadores europeos en la formulación de la política comunitaria en materia de empleo, social y macroeconómica.

La CES participa en las cumbres sociales tripartitas celebradas anualmente, elabora la respuesta sindical a las propuestas de la Comisión Europea, está vinculada a un intergrupo de eurodiputados pertenecientes a diferentes partidos en el Parlamento Europeo, coordina la participación sindical en diversos órganos consultivos, entre los que se incluyen el Comité Económico y Social y las agencias de la Unión para la formación profesional (CEDEFOP), mejorar las condiciones de vida y de trabajo (Fundación de Dublín), la salud y la seguridad (Bilbao). La CES es la única organización sindical intersectorial representativa a escala europea que goza del reconocimiento de la Unión Europea, del Consejo de Europa y de la Asociación Europea de Libre Comercio.

El Diálogo Social permanente y sin exclusiones en el ámbito de la Unión Europea, entre CES-CEEP-UNICE con el impulso de la Comisión, es la condición imprescindible de cualquier estrategia cooperativa de crecimiento, basada en el fomento del empleo. La Comunidad Europea ha venido reiterando en los últimos años la importancia fundamental que tienen la mejora de las condiciones de vida y de trabajo y la búsqueda de unos altos niveles de empleo para lograr una auténtica cohesión económica y social.

- BURGUILLO, en «La Constitución Europea y las relaciones laborales», ROSA QUESADA (coordinadora), Monografías de Temas Laborales nº 18, 2004.
- BUSINESSEUROPE - Mission and priorities www.businesseurope.eu/content/default.asp?PageID=582
- BUSINESSEUROPE - Official Site www.businesseurope.eu
- Centro Europeo de las Empresas con Participación Pública... www.oitcenterfor.org/autor-institucional/centro-europeo-empresas...
- Comunicado de la Confederación Europea de Sindicatos (CES)... [www.ugt.es/Documentos de apoyo/Comunicado de la.](http://www.ugt.es/Documentos%20de%20apoyo/Comunicado%20de%20la%20Confederacion%20Europea%20de%20Sindicatos%20-%202004.pdf)
- Diálogo Social Europeo - Confederación Española de... www.ceoe.es/es_ficha_tema.html?id=579&
- Diálogo social y civil en la Unión Europea www.ehu.es/ojs/index.php/Gezki/article/download/2926/2552
- Diálogo social y negociación colectiva en el ámbito... [es.slideshare.net/erojotorrecilla/dilogo-social-y-negociación.](http://es.slideshare.net/erojotorrecilla/dilogo-social-y-negociacion)
- El Dialogo Social en Europa-ANPE Nacinal, [www.anpe.es/Html/html/noticias /pdf/EI%20Dialogo %20Social%20e.](http://www.anpe.es/Html/html/noticias/pdf/EI%20Dialogo%20Social%20e)
- El diálogo social en Europa: juntos para empezar de nuevo europa.eu/rapid/press-release_IP-15-4542_es.htm.
- El diálogo social en la Unión Europea y en España (II) www.eduardorojotorrecilla.es/2010/10/el-dialogo-social-en-la-union...
- El diálogo social europeo: un camino de consenso para revistas, [ucm.es/index.php/CUTS/articula/viewFile/CUTS0000110131A.](http://ucm.es/index.php/CUTS/articula/viewFile/CUTS0000110131A)
- El diálogo social - European Parliament www.europarl.europa.eu/aboutparliament/es/displayFtu.html?ftuld=...
- El papel del dialogo social y los Consejos ... www.ces.es/documents/10180/1525927/Cauces_26_pp17-23.pdf
- Eurored-LaUnión Europea en español. CES... [eurored.ccoo.es/eurored/CES._Descripcion.](http://eurored.ccoo.es/eurored/CES._Descripcion)
- EuropeanTradeUnionConfederation - <https://www.etuc.org>.
- LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (CES)... <https://www.forem.es/blog/la-confederacion-europea-de-sindicatos...>
La influencia comunitaria europea en el diálogo social... www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista...
- La organización empresarial europea, BusinessEurope... <https://www.coepa.es/noticia/la-organizacion-empresarial-europea...>
- LAURENTINO DUEÑAS HERRERO, «Los interlocutores sociales europeos», Tirant lo Blanch, 2002.
- Participación sindical en Europa y representación de los [www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/doc106425_Participacio.](http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/doc106425_Participacio)
- ROSARIO GALLARDO MOYA, «La metamorfosis de la negociación colectiva europea», RL, nº 18, 2008.
- VV.AA. BERNARD GERNIGON, ALBERTO ODERO y HORACIO GUIDO, «Principios de la OIT sobre la negociación colectiva», Revista Internacional del Trabajo, vol. 119, nº 1, 2000.
- Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana ... ec.europa.eu/small-business/links/ueapme_es.htm

2.4. Dialogo Social y el Tercer Sector de Acción Social.

El tercer sector de Acción Social(TAS), está formado por entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro que, surgidas de la libre iniciativa ciudadana, funcionan de forma autónoma y solidaria tratando, por medio de acciones de interés general, de impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados grupos sociales queden excluidos de unos niveles suficientes de bienestar.

El horizonte de encrucijadas de un futuro modelo de organización de la sociedad y el Estado, exige que, junto al poder político y el económico, emerja con fuerza el poder de la sociedad civil organizada en torno a un proyecto conjunto con cohesión interna, estrategia común y capacidad real de interlocución, influencia y corresponsabilidad.

La actual situación de crisis en el orden político, económico, financiero y social está provocando un revisionismo a la baja de las grandes conquistas del estado del bienestar y un gradual desmantelamiento de las políticas sociales y grave retroceso del valor de lo social, la solidaridad, la redistribución y los derechos sociales en general. No es posible el crecimiento sin cohesión social. Desde este punto de vista, el trabajo que el llamado tercer sector de acción social y la economía social desarrollan en general es esencial. La apuesta por su refuerzo y estabilidad debería ser una de las prioridades en la agenda política no solo del Gobierno, sino de la C.E., y, más aún en el actual escenario de crisis económica en el que se reduce el presupuesto, pero aumentan y de qué manera, las necesidades sociales de los sectores de población más vulnerables. El propio mercado, desde los principios de responsabilidad social empresarial, debería invertir, conjuntamente con la Administración pública en las políticas de cohesión e inclusión social.

A diferencia con los poderes político y económico, la sociedad civil solidaria está insuficientemente articulada y, a veces, funciona de forma atomizada, así como con retos en la coordinación y colaboración, lo que le hace no poder utilizar toda su fuerza para defender solventemente los valores sociales antes citados y los intereses de las personas y colectivos más desfavorecidos. Un tercer sector de acción social que ha ido creciendo de forma muy significativa en los últimos años, dando cada vez más calidad y profesionalidad a los servicios que presta, generando innovación, creatividad y empleo de forma muy significativa.

El proyecto de articulación del Tercer Sector Social en España lo promueven conjuntamente:

- La Plataforma de ONG de Acción Social – POAS.
- La Plataforma del Voluntariado de España – PVE.
- La Red Europea de lucha contra la pobreza y la exclusión social en el estado español – EAPN-ES.
- El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad –CERMI.
- Cruz Roja Española.
- Caritas española.
- Organización Nacional de Ciegos Españoles –ONCE.

Actualmente integran el TSAS en torno a 29.000 entidades, en las que trabajan más de 500.000 personas remuneradas (2,5% del empleo en nuestro país) y cerca de 900.000 personas voluntarias, que prestan servicios de apoyo directo a más de 5.000.000 de personas, mayoritariamente en situación de vulnerabilidad y exclusión.

La actividad económica del Tercer Sector Social representa el 1,7% del Producto Interior Bruto en España.¹ Estas organizaciones actúan en campos tan variados como la discapacidad, la infancia, las toxicomanías, la inmigración, la población gitana, las personas sin hogar, etc., y desarrollan acciones muy variadas tales como la sensibilización, el fomento de la participación social, la investigación, el acompañamiento a las personas, la puesta en marcha de acciones de formación y empleo, centros de acogida y residenciales, asistencia directa, etc.

Las organizaciones del TSAS son muy diversas en su tamaño, en sus opciones de actuación (sensibilización, dinamización comunitaria, denuncia y reivindicación, autoayuda, provisión de servicios...), en cuanto a los grupos de población con los que actúan y en su naturaleza jurídica (asociaciones, fundaciones, cooperativas sociales, entidades singulares como Cruz Roja, ONCE o Caritas, centros especiales de empleo o empresas de inserción). A pesar de esa heterogeneidad tienen un elemento común, y es que se caracterizan por perseguir la promoción y el bienestar de las personas desde la defensa de sus derechos, fomentando la participación, el compromiso comunitario y la promoción de la solidaridad.

En las dos últimas décadas el TSAS ha experimentado en nuestro país un importantísimo desarrollo, tanto en el número de entidades como en la función social que cumplen, convirtiéndose en un actor clave en la creación de tejido social, en el fomento del ejercicio democrático participativo, la canalización del compromiso cívico, la solidaridad y la prestación de servicios de apoyo y defensa de los grupos sociales más desfavorecidos. El crecimiento en número y tamaño de las entidades, ha venido acompañado de la creación de plataformas y redes a distintos niveles territoriales, que aglutinan a las organizaciones en torno a diferentes temas, al mismo tiempo que canalizan sus relaciones con el Gobierno y las administraciones públicas a través de consejos, foros, etc.

El impacto de la actual crisis en el TSAS se ha hecho evidente especialmente en los dos últimos años y es previsible que se agrave en los próximos; al mismo tiempo, la actividad que las entidades desarrollan ha demostrado ser más necesaria que nunca. Las entidades se han visto desbordadas por nuevas demandas de apoyo y necesidades sociales a las que intentan responder, en un contexto en el que no solamente se reducen los recursos disponibles, sino que además el apoyo con el que contaban por parte de las administraciones públicas se resiente, dada la importante reducción de fondos públicos y privados. Se corre el riesgo por tanto de que el sector se precarice, justamente en el momento en el que su función es más importante y de que con ello nuestra sociedad pierda no solo capacidad de participación y desarrollo democrático, sino también de cohesión y compromiso social.

La crisis por otra parte ha evidenciado problemas y debilidades que el TSAS tiene y que le limitan sus capacidades de desarrollo actual y futuro. Estas debilidades están relacionadas con cuestiones de distinto tipo:

- En primer lugar el sector como tal, cuenta con una serie de debilidades en su estructuración y articulación interna que le incapacitan para tener una posición y voz organizada común y representativa, tanto de cara a la sociedad para conformar una opinión pública, como de cara a las administraciones, es decir, para con quienes tienen responsabilidad sobre las políticas públicas, al objeto de desarrollar un sistema de interlocución adecuado y participar en los procesos de gobernanza. Ante

la actual crisis económica, salvo algunas excepciones el sector ha sido incapaz de elaborar y transmitir a la sociedad un discurso común, basado en la defensa de los derechos fundamentales de las personas, la lucha contra las desigualdades sociales, la reivindicación de garantías de protección social adecuada y la exigencia de los derechos de los más débiles.

- En segundo lugar el sector opera en un marco regulatorio inadecuado e insuficientemente adaptado a la actuación que llevan a cabo éstas entidades, sus características y naturaleza. El marco regulatorio actual no solamente limita a las entidades en el cumplimiento de sus funciones y en el papel social que han de jugar, sino que les sitúa en desventaja competitiva y comparativa en una serie de aspectos relacionados con la fiscalidad (especialmente IVA) y el acceso a recursos públicos (especialmente por la vía de los concursos); a la vez les impide ejercer plenamente su papel de actor social con un nivel adecuado y estable de interlocución, en los asuntos que conciernen al bienestar social y especialmente en aquellos que afectan a los grupos de población más vulnerables.
- En tercer lugar el sector cuenta con un sistema de financiación inadecuado que no solamente le hace muy dependiente, sino que le resta eficacia y calidad en sus actuaciones; por otra parte este precario marco financiero, no garantiza, ni la sostenibilidad de las actuaciones ni la de las propias organizaciones. Dado que estas entidades cumplen una función social irremplazable, consustancial al desarrollo democrático y que son un actor social clave, han de contar con un marco de financiación apropiado, en el que se desarrollen mecanismos de apoyo económico adaptados a la misión social que cumplen, se garantice su viabilidad, sostenibilidad y crecimiento.

El TSAS aporta un valor fundamental no solo a las personas con las que trabaja sino al conjunto de la sociedad y es una parte esencial del desarrollo democrático. Un Tercer Sector fuerte y articulado es imprescindible para el desarrollo de una democracia más madura y participativa, en la que se promueve un modelo de sociedad más justo, los derechos y valores sociales salen reforzados, se canaliza la solidaridad y se fomenta el compromiso cívico en beneficio del conjunto de las personas.

Ante la necesidad de seguir produciendo en nuestra sociedad nuevos avances sociales, ante el riesgo evidente de que se pierdan los importantes progresos que se han dado en los últimos años y dada la urgencia de superar algunos de los problemas del TSAS que se han evidenciado con la crisis, este documento plantea dar un impulso decidido y tomar las medidas necesarias para que el sector y con él la sociedad salgan reforzados de la crisis. Para ello se propone un avance cualitativo que articule definitivamente el TSAS a nivel español.

En concreto se pretende crear una Plataforma que sea representativa del conjunto del TSAS, que inicialmente debería de aglutinar a las redes y plataformas de ámbito nacional más significativas en las que en la actualidad está articulado el Tercer Sector de Acción Social en España: Plataforma de ONG de Acción Social (POAS), Red de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN), Plataforma del Voluntariado en España (PVE) y Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI); a las entidades singulares (Caritas Española, Cruz Roja Española y ONCE); y a las agrupaciones territoriales del Tercer Sector Social que representen al conjunto del mismo en su respectivo ámbito autonómico, como es el caso por el momento de la Taula d'entitats del Tercer Sector Social en Cataluña o la recientemente creada Plataforma de Tercer Sector Social en Baleares.

Se pretende con ello rentabilizar las potencialidades de las entidades sociales, reforzar su cohesión interna y su capacidad de interlocución, su imagen e influencia externa. Se persigue establecer una agenda de trabajo basada en la defensa de los grupos de población con los que actúa y en el apoyo a las organizaciones que promueven los intereses de estos grupos y superar, en definitiva, algunas de las barreras que impiden que el sector juegue un papel más relevante en el escenario social español y en la consecución de un modelo social más justo.

La falta de unidad actual y la ausencia de actuación estratégica focalizada en los temas clave que impiden una consolidación, reconocimiento y estabilidad del sector, está incidiendo de modo negativo en el desarrollo del mismo, en su capacidad de tener impacto en los temas de los que se ocupa, en su limitada fuerza como interlocutor y agente social y en su escaso perfil e imagen pública; además esto va en detrimento de los resultados esperados para con las personas más vulnerables.

Este planteamiento permitiría por una parte reforzar el trabajo que realizan actualmente las plataformas y redes con objeto de rentabilizar en mayor medida el mismo, mejorando sus servicios, reforzando la coordinación y reduciendo gastos y usando de modo más eficiente sus recursos humanos; por otra, elevar el nivel de interlocución con el Gobierno y otros actores sociales, de modo que se defina una agenda de trabajo de interés común, que es clave para el desarrollo del sector y el papel que el mismo debe de jugar en la sociedad, con el fin de que se creen las bases para un futuro diálogo civil.

Es el momento oportuno de trabajar en un proyecto común como sector y articular el mismo de modo integral. Las organizaciones sociales están maduras para dar este paso y sus líderes tienen voluntad de hacerlo, puesto que se vienen preparando para ello. Los cambios económicos y sociales recientes sitúan al TSAS en una encrucijada ante la que ha de unirse y organizarse estratégicamente, con objeto de salir reforzado de ésta crisis, ponerse en valor y tener una agenda y discurso propio en los temas sociales.

A pesar de los importantes progresos de los últimos años, las organizaciones sociales no aparecen con una voz única en los temas clave que les afectan, su capacidad de interlocución con el Gobierno no se corresponde con su peso específico y no son reconocidas ni identificadas de modo unitario por la sociedad. Los retos de conjunto que acometen actualmente las organizaciones sociales y los objetivos estratégicos a los que se enfrentan, requieren un nuevo escenario regulatorio y financiero, una agenda común de mayor perfil, que persiga un modelo de sociedad más justo, se centre en los asuntos estratégicos y en la que se definan posiciones en temas clave de la política social y se aborden los problemas estructurales que condicionan la evolución del sector. La creación de una organización que aglutine y represente al TSAS en un proyecto común, además de dar un paso en hacia la articulación futura del conjunto del Tercer Sector supondría un avance cualitativo en tres direcciones:

En primer lugar permitiría elevar el nivel de interlocución con el Gobierno y las administraciones, de modo que el TSAS pueda ser un actor clave, formal e institucionalmente reconocido, y tener una voz más representativa en las decisiones que se toman en materia de política social, de las que actualmente está excluido, o en las que es escasamente consultado. Los retos que se han de perseguir en este campo son dos:

- Participar con voz propia en el diálogo social en aquellos temas que le conciernen, como un agente más, que juega un papel esencial en las relaciones democráticas,

dado que representa y defiende una parcela muy importante de ciudadanos cuyos intereses actualmente no están representados.

- Avanzar hacia la articulación del diálogo civil, dotando al mismo no solo de las bases legales necesarias, sino de una agenda y los medios acordes para que el mismo pueda ser efectivo. Esta agenda debe de incluir temas normativos, políticas y decisiones económicas fundamentales, que afectan al Tercer Sector y en cuya concepción y desarrollo este es parte interesada.

En segundo lugar permitiría ganar eficacia organizativa y mejorar la articulación interna. Esto tendría dos consecuencias:

- Reforzar y realizar de modo más coherente y coordinado las actividades que actualmente desarrollan las plataformas y redes, y en las que confluyen muchas de ellas, al objeto de ganar en eficiencia y rentabilizar mejor los recursos existentes.
- Potenciar el apoyo y la ayuda mutua en el sector, dando ejemplo no solo de cohesión interna, sino demostrando a la sociedad que las entidades sociales están organizadas y son solidarias entre sí, practicando de este modo un valor que les es esencial.

En tercer lugar permitiría hacer un seguimiento de la agenda política e institucional, al objeto de participar en la misma en aras a defender el bien común y velar también por sus intereses particulares. Es responsabilidad y función del TSAS ejercer como agente político, no partidista sino influyente en las decisiones políticas que se toman, intentando que repercutan de modo positivo en las personas más desfavorecidas y en el conjunto de la sociedad. En este campo hay al menos dos retos importantes:

- Buscar un espacio de interlocución con los actores políticos, así como con otros actores clave, de cara a influir en los planes, estrategias y medidas que se toman por el Gobierno, de modo que éstas afecten de modo positivo a las personas en riesgo de exclusión. Estamos pensando no solo en medidas de servicios sociales, sino medidas de política social, así como otras en el ámbito económico y fiscal.
- Propiciar un marco normativo más adecuado y específico para el Sector Social a través de una Ley del Tercer Sector. A la vez se requiere hacer un análisis y seguimiento tanto de las normativas actuales como de las futuras que pueden estar afectando de modo negativo al sector con objeto de que se produzca una modificación de las mismas: nos referimos entre otros a determinados aspectos de la Ley de Contratos del Sector Público, Ley General de Subvenciones, determinadas regulaciones fiscales, etc., que están afectando desfavorablemente a las personas con las que trabajan las entidades sociales, así como otras que están en tramitación o puedan aprobarse en el futuro.

- Anteproyecto de Ley del Tercer Sector de Acción Social, www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/documents/2.
- Definición del Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social, 2006.
- Edis (2010). Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España 2010. Madrid (Fundación Luis Vives).
- <http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/msssi/Paginas/2015/22102015-seminario.aspx>.
- La articulación del Tercer Sector de Acción Social, www.plataforma-tercersector.es/sites/default/files/La...
- ¿Qué es eso del tercer sector social?. La Verdad, www.laverdad.es > ... > Noticias Murcia > Noticias Región.
- Tercer Sector — Web de la ONCE www.once.es/.../Perfiles/antecedentes/2010/perfiles_265/tercer-sector.

2.5. Organismos Internacionales.

- **La Oficina Internacional del Trabajo (OIT).**

El diálogo social desempeña un papel decisivo en alcanzar el objetivo de la OIT de promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. La definición de diálogo social de la OIT incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común.

El diálogo social y la práctica del tripartismo entre los gobiernos y las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores tanto en el plano nacional como en el internacional resultan ahora aún más pertinentes para lograr soluciones y fortalecer la cohesión social y el Estado de derecho, entre otros medios, mediante las normas internacionales del trabajo. La manera en que se efectúa este diálogo social varía de acuerdo al país y la región. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas, con o sin la participación indirecta del gobierno. El proceso de diálogo social puede ser informal o institucionalizado, siendo con frecuencia una combinación de ambos tipos. Por otra parte, puede ser interprofesional, sectorial, o combinar ambas características.

La OIT apoya el tripartidismo en los Estados miembros mediante la promoción del diálogo social en el diseño y la aplicación de estrategias nacionales. Las condiciones de empleo justas, el trabajo digno y un desarrollo que beneficie a todos no pueden ser alcanzados sin el consentimiento y el esfuerzo de trabajadores, empleadores y gobiernos. Con el fin de respaldar este esfuerzo uno de los objetivos estratégicos de la OIT es el reforzamiento del diálogo entre sus órganos tripartitos. La ayuda a gobiernos y a organizaciones de empleadores y trabajadores a establecer relaciones laborales sólidas, a adaptar la legislación laboral para hacer frente a retos económicos y sociales, y a mejorar la administración del trabajo, son los objetivos prioritarios.

Las estructuras y los procesos del diálogo social, cuando son exitosos, tienen el potencial de resolver importantes temas económicos y sociales, promover un buen gobierno, avanzar en la paz y estabilidad social e industrial, y estimular el progreso económico. Por todo ello la eficacia del diálogo social depende de:

- Respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva.
- Organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes e independientes con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social.
- Voluntad política y compromiso de todos los participantes al intervenir en el diálogo social.
- Respaldo institucional adecuado.

La OIT asiste a gobiernos y a organizaciones de empleadores y trabajadores a establecer relaciones laborales sólidas, a adaptar la legislación laboral para hacer frente a retos económicos y sociales, y a mejorar la administración del trabajo. Al apoyar y reforzar a las organizaciones de trabajadores y empleadores, la OIT ayuda a generar las condiciones necesarias para establecer un diálogo entre ellas así como con los gobiernos.

La eficacia del diálogo implica el derecho de constituir libremente grupos y afiliarse a los mismos para promover y defender sus intereses laborales. La libertad sindical y la negociación colectiva se encuentran entre los principios fundacionales de la OIT. Poco

después de la adopción de los Convenios núm. 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, la OIT llegó a la conclusión de que el principio de libertad sindical requería otros procedimientos de control para garantizar su cumplimiento en los países que no habían ratificado los convenios pertinentes. Como consecuencia, en 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país implicado los convenios pertinentes.

El Departamento de Gobierno y Tripartidismo de la OIT, promueve el diálogo social, las buenas relaciones laborales y la adopción o la reforma de la legislación del trabajo de conformidad con las normas internacionales del trabajo y las mejores prácticas comparativas, en consulta con los interlocutores sociales.

La OIT define el Trabajo Digno como el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los Derechos Fundamentales en el Trabajo, el empleo, la protección social y el Diálogo Social. En ese sentido, el Diálogo Social desempeña un papel fundamental en la promoción del Trabajo Digno, al ser la base para cualquier acción normativa que deban emprender los poderes ejecutivo o legislativo y un instrumento indispensable en el desarrollo del mundo laboral e indispensable para garantizar las políticas laborales y la democracia. La definición y el concepto de diálogo social varían en función del país o de la región de que se trate y no tienen todavía una formulación definitiva. El objetivo principal del Diálogo Social es promover el consenso y la participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo

Para que exista el Diálogo Social, el Estado no puede adoptar un papel pasivo, aun cuando no participe directamente en el proceso. Tiene la responsabilidad de crear un clima político y cívico estable que permita a las organizaciones autónomas de empleadores y de trabajadores actuar libremente, sin temor a represalias. Incluso cuando está establecido formalmente que las relaciones predominantes son bipartitas, el Estado ha de prestar un apoyo esencial a las iniciativas de las partes, ofreciendo, entre otros, los marcos jurídico e institucional necesarios para que éstas puedan actuar con eficacia.

Generalmente, las instituciones de diálogo social se definen de acuerdo con su composición. El diálogo social puede revestir distintas formas, que van desde el mero intercambio de información hasta las modalidades de concertación más perfeccionadas. Entre las más frecuentes figuran las que se reseñan a continuación:

- El intercambio de información es uno de los elementos más básicos e indispensables para un diálogo social eficaz. Aunque en sí mismo no conlleva ni verdaderas discusiones ni acciones respecto a los temas en cuestión, constituye una parte esencial de dichos procesos, mediante los cuales se establece el diálogo y se toman decisiones.
- La consulta va más allá del simple intercambio de información, y requiere que las partes asuman un compromiso en el sentido de compartir opiniones, lo que a su vez puede conducir a un diálogo más profundo.
- Los órganos bipartitos o tripartitos pueden entablar negociaciones y suscribir acuerdos. Muchas de estas instituciones recurren a la consulta y al intercambio de información, mientras que otras tienen atribuciones para alcanzar acuerdos que pueden ser vinculantes. Las entidades de diálogo social que carecen de dicho mandato suelen actuar como órganos consultivos de los ministerios, los legisladores y otras autoridades y órganos decisorios.

- La negociación colectiva no es sólo un elemento integrante (y uno de los más usuales) del diálogo social, sino que también puede considerarse un indicador útil de la capacidad de un país para implantar el tripartidismo a nivel nacional. Las partes interesadas pueden emprender negociaciones colectivas en el plano de la empresa, sectorial, regional, nacional e incluso multinacional.

El diálogo social tiene en cuenta el contexto cultural, histórico y político de cada país. No existe un modelo válido para todos que pueda exportarse fácilmente de un país a otro. El diálogo social varía sustancialmente según los países, si bien los principios fundamentales de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva permanecen inalterados. Adaptar el diálogo social a la situación de cada país es clave para asegurar que los actores nacionales hagan suya la responsabilidad del proceso. La manera en que se efectúa este diálogo social varía de acuerdo al país y la región.

El derecho y, las relaciones laborales en el diálogo social son centrales dentro de la organización económica y social de los Estados Miembros de la OIT. Las buenas relaciones laborales y el diálogo social efectivo no sólo son medios para promover mejores salarios y condiciones de trabajo, sino también para impulsar la paz y la justicia social. Como instrumentos de buena gobernanza, fomentan la cooperación y el desempeño económico, ayudando a crear un entorno propicio a la consecución del objetivo del trabajo decente a nivel nacional. Los cambios en el mundo del trabajo plantean numerosos retos a las instituciones de las relaciones laborales y a sus actores, así como respecto de la legislación laboral y los procesos de negociación colectiva. También abren paso a prácticas innovadoras. Además, la legislación laboral debe reflejar la evolución del mercado de trabajo y responder a las necesidades y retos actuales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización, prosiguiendo su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad. La OIT favorece la creación de trabajo digno y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso. Su estructura tripartita ofrece una plataforma desde la cual promover trabajo digno para todos los hombres y mujeres. Sus principales objetivos son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo digno, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo. La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Para apoyar la consecución de estos objetivos, la OIT cuenta con un bagaje único de experiencias y conocimientos sobre el mundo del trabajo, que ha adquirido a lo largo de casi 100 años de dar respuestas a las necesidades de trabajo digno, de medios de vida y de dignidad de personas alrededor del mundo.

La OIT está al servicio de sus mandantes tripartitos y de la sociedad en general de diversas maneras, entre ellas:

- Llevando a cabo actividades de formación, educación e investigación que contribuyen al progreso de todos estos esfuerzos.
- Formulando e implementando, en asociación activa con sus mandantes, un amplio programa de cooperación técnica internacional, para ayudar a los países a llevar a la práctica dichas políticas.
- Formulando políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida, y aumentar las oportunidades de empleo.
- Elaborando normas internacionales del trabajo respaldadas por un sistema singular de control de su aplicación.

La Conferencia Internacional del Trabajo es el órgano superior de la OIT. Se reúne anualmente, en junio, en Ginebra. Está integrada por cuatro delegados por cada país miembro, dos de ellos elegidos por el gobierno, y los otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores respectivamente. De este modo, la mitad de los integrantes de la Conferencia representan a los gobiernos, en tanto que una cuarta parte integra el bloque de trabajadores, y la otra cuarta parte integra el bloque de empleadores.

A la Conferencia Internacional le corresponde la sanción de las normas internacionales del trabajo, fundamentalmente convenios y recomendaciones, por las dos terceras partes de sus miembros. También corresponde a la Conferencia Internacional examinar las memorias anuales que cada país debe presentar sobre el estado de la aplicación de las normas internacionales, y eventualmente aprobar recomendaciones en los casos en que existen deficiencias.

La Conferencia cuenta con la ayuda de la importante Comisión de Expertos que debe examinar cada memoria y producir un informe a la Conferencia recomendando los cursos de acción en cada caso.

A partir de 1998 la Conferencia debe examinar el Informe Global sobre lo que ordena la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que debe preparar la Oficina, debiendo dar cuenta, cada año en forma rotativa, el estado en que se encuentran cada uno de estos puntos:

- Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) es un organismo permanente asesor de la Conferencia Internacional, integrado por juristas especialistas en Trabajo. Esta sede es una de las principales organizaciones mundiales.

La función de la Comisión de Expertos es examinar las memorias que todos los países tienen la obligación de presentar cada año, detallando el estado en que se encuentra la aplicación de los convenios internacionales en su territorio. Cada año la Comisión de Expertos debe presentar su informe a la Conferencia, con la opinión que le merece cada situación y las recomendaciones que propone en cada caso. Las opiniones de la Comisión de Expertos han adquirido gran importancia jurídica para la interpretación de las normas internacionales y se encuentran recopiladas como jurisprudencia en cada convenio, en la base de datos ILOLEX.

El Consejo de Administración está integrado por 56 personas. De los 28 integrantes que corresponden a los gobiernos, 10 son designados directamente por los diez países de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia) y el resto por los delegados gubernamentales en la Conferencia. Los otros 28 miembros corresponden en partes iguales a los trabajadores y empleadores y son elegidos por los bloques correspondientes en la Conferencia. Los miembros se renuevan cada tres años. Es el órgano administrativo de la OIT, se reúne cuatrimestralmente y actúa a través de la Oficina Internacional del Trabajo, cuyas reglas de funcionamiento establece.

El Comité de Libertad Sindical (CLS) es un importante organismo que depende del Consejo de Administración, integrado por nueve de sus miembros y un presidente independiente, pertenecientes por partes iguales a los tres bloques (Estados, Empleadores y Trabajadores).

La función del CLS, es intervenir en las quejas relacionadas con la libertad sindical, derivadas de las posibles violaciones de los Convenios Internacionales N° 87 y 98 y aquellos que resultan complementarios. La importancia del CLS radica en el alto perfil político de sus miembros, y en la facultad que tiene para formular recomendaciones críticas a los gobiernos, cuando determina que la libertad sindical ha sido afectada.

La Oficina Internacional del Trabajo está dirigida por el Director General, elegido por el Consejo de Administración con un mandato de cinco años, quien a su vez contrata el personal de acuerdo a estrictas normas de concursos. La Oficina Internacional del Trabajo es la entidad permanente de apoyo a la tarea de la Conferencia Internacional y el Consejo de Administración.

La Oficina Internacional del Trabajo posee una estructura mundial descentralizada en cinco grandes bloques: África, América Latina y el Caribe, Estados Árabes, Asia y el Pacífico, Europa y Asia Central. A su vez, cada bloque, tiene oficinas regionales y de área. Estados Unidos y Canadá no están incluidos en ninguno de los bloques...

La Oficina Internacional del Trabajo está integrada por un gabinete de cinco direcciones ejecutivas. Una de ellas es la de Diálogo Social, la que a su vez está dividida en dos importantes estructuras: las oficinas de Apoyo a las Actividades de los Trabajadores (ACTRAV) y de los Empleadores (ACTEMP).

ACTRAV, actúa en relación directa con el bloque de trabajadores de la Conferencia Internacional, las dos centrales internacionales (CSI y FSM), los sindicatos mundiales (federaciones sindicales internacionales) y las centrales sindicales nacionales. ACTEMP es la Oficina de Apoyo a las Actividades de los Empleadores. Actúa en relación directa con el bloque de empleadores de la Conferencia Internacional, la central internacional (OIE), y las cámaras empresariales sectoriales, regionales y nacionales.

Una de las metas principales de la OIT, es buscar y promover la creación de empleos, regular de mejor manera los principios y derechos de los trabajadores, mejorar la protección social y promover el diálogo social al igual que proveer información relevante, así como técnicas de asistencia y de entrenamiento. En la actualidad, la OIT está organizada para trabajar en cuatro grupos o sectores temáticos: Principios y derechos estándares en el trabajo, Empleo, Protección social y Diálogo social.

Entre los programas que la OIT lleva adelante se destaca el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). Un aspecto esencial en las actividades

de la OIT es la importancia de la cooperación entre gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores en la promoción del progreso social y económico.

El objetivo de la OIT es responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas. La estructura de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, es una muestra del diálogo social en acción. De esta manera se garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la OIT.

La OIT realiza su trabajo a través de tres órganos fundamentales (la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina), los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. El Consejo de Administración y la Oficina son asistidos en su labor por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos. Además reciben apoyo de los comités de expertos en materia de formación profesional, desarrollo de la capacidad administrativa, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación de los trabajadores y problemas específicos que afectan a las mujeres y a los jóvenes trabajadores. La OIT organiza periódicamente reuniones regionales de los Estados miembros con el fin de analizar los asuntos que revisten especial interés para las respectivas regiones.

- **Comité Económico y Social Europeo (CESE). European Economic and Social Committee. Comité économique et social européen.**

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) es un órgano consultivo de la Unión Europea (UE). Fue creado en 1975 por el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea con el fin de representar los intereses de los distintos grupos económicos y sociales. El CESE cuenta con un máximo de 350 miembros procedentes de la sociedad civil organizada (Art. 301 del Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)). Se distribuyen en tres grupos que representan los intereses de los empresarios, de los trabajadores y de sectores de actividad específicos respectivamente (agricultores, artesanos, PYME e industrias, profesiones liberales, consumidores, comunidad científica y pedagógica, economía social, familias, movimientos ecológicos). El Consejo decide por unanimidad y a propuesta de la Comisión el nombramiento de los miembros del CESE por cinco años renovables.

El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión pueden consultar al CESE en los casos previstos por los tratados. Asimismo, éste puede emitir dictámenes por iniciativa propia. Así, es consultado antes de la adopción de un gran número de actos relativos a mercado interior, educación, protección de los consumidores, medio ambiente, desarrollo regional y ámbito social. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (mayo de 1999), el CESE debe ser consultado obligatoriamente sobre un mayor número de temas como la nueva política de empleo, nuevas disposiciones en materia social, salud pública e igualdad de oportunidades.

A escala europea, los principales órganos en el ámbito del empleo son; el Observatorio Europeo del Empleo, sistema de información sobre las políticas de empleo creado en 1982 por la Comisión en colaboración con las administraciones nacionales, y la red EURES, que contribuye al desarrollo de un mercado laboral europeo accesible a todos mediante el intercambio transnacional, interregional y transfronterizo de ofertas y solicitudes de empleo, y el intercambio de información sobre las condiciones de vida y la obtención de las cualificaciones.

- **Organización para la cooperación y el desarrollo económicos (OCDE).**

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es un organismo de cooperación internacional, compuesto por 34 estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales. La OCDE fue fundada en 1960 y su sede central se encuentra en el Château de la Muette, en París (Francia). Los idiomas oficiales de la entidad son el francés y el inglés. En la OCDE, los representantes de los países miembros se reúnen para intercambiar información y armonizar políticas con el objetivo de maximizar su crecimiento económico y colaborar a su desarrollo y al de los países no miembros. Conocida como «club de los países ricos», la OCDE agrupa a países que proporcionaban al mundo el 70 % del mercado mundial y representaban el 80 % del PNB mundial en 200.

La OCDE ofrece un foro donde los gobiernos puedan trabajar conjuntamente para compartir experiencias y buscar soluciones a los problemas comunes. Trabajan para entender que es lo que conduce al cambio económico, social y ambiental. Se mide la productividad y los flujos globales del comercio e inversión. Analizan y comparan datos para realizar pronósticos de tendencias. Fijan estándares internacionales dentro de un amplio rango de temas de políticas públicas. La OCDE es la sucesora de la Organización Europea para la Cooperación Económica (OECE), resultado del Plan Marshall y de la Conferencia de los Dieciséis (Conferencia de Cooperación Económica Europea), que existió entre 1948 y 1960 y que fue liderada por el francés Robert Marjolin. Su objetivo era el establecimiento de una organización permanente encargada, en primer lugar, de garantizar la puesta en marcha de un programa de recuperación conjunta (el Plan Marshall) y, en particular, de supervisar la distribución de la ayuda.

La organización nació cuando veinte países, tanto de América del Norte como de Europa, se adhirieron a la «Convención de la OCDE» llevada a cabo en París el 14 de diciembre de 1960. Actualmente, la OCDE se ha constituido en uno de los foros mundiales más influyentes, en el que se analiza y se establecen orientaciones sobre temas de relevancia internacional como economía, educación y medio ambiente. Los países miembros se comprometen a aplicar los principios de liberalización, no discriminación, trato nacional y trato equivalente. El principal requisito para ser país miembro de la OCDE es liberalizar progresivamente los movimientos de capitales y de servicios.

- Diálogo social y trabajo infantil (IPEC), www.ilo.org/ipec/Action/social-dialogue/lang-es
- Diálogo social, www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue...Material entregado por la Cátedra
- Diálogo Social: todos juntos por el trabajo decente, PUBLICACIÓN DE LA OIT (GINEBRA), SECTOR DEL DIALOGO SOCIAL, www.ilo.org/public/spanish/
- Diálogo Social en el Marco del Trabajo Decente: avances...dialogosocial.oit.org.pe/wp-content/uploads/2012/02/SeparataText... - Archivo PDF
- Diálogo Social: teoría y práctica - OIT/Cinterfor...www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ermida.pdf - Archivo P
- DIRECON » OCDE – Organización para la Cooperación y... www.direcon.gob.cl/ocde
- European Economic and Social... www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.home
- Europa - Comité Económico y Social Europeo (CESE) europa.eu/about-eu/institutions-bodies/eesc/index_es.htm
- Comité Económico y Social Europeo- BOE.es - www.boe.es/doue/2003/205/L00019-00023.pdf -
- Comité Económico y Social Europeo- Eurored - La.eurored.ccoo.es/comunes/recursos/99999/doc2358_Dictamen_del_
- <http://www.economia.gob.mx/comunidad-negocios/comercio-exterior/organismos-multilaterales/organizacion-para-la-cooperacion-y-desarrollo-economico-ocde>.
- <http://www.ipyme.org/es-ES/UnionEuropea/OCDE/Paginas/OCDE.aspx>.

CAPITULO III

3. EL GOBIERNO.

El Estado siempre ejerce un efecto al menos indirecto en las relaciones laborales. Como fuente de legislación, constituye un factor inevitable en la aparición y el desarrollo de los sistemas que rigen aquéllas. Las leyes pueden dificultar o fomentar, directa o indirectamente, la creación de organizaciones representativas de los trabajadores y las empresas. Establecen un nivel mínimo de protección de los trabajadores y estipulan “las reglas del juego”.

Mediante el desarrollo de una administración laboral, el Estado influye asimismo en el modo en que funcionan los sistemas de relaciones laborales. Si se asegura la aplicación efectiva de la legislación mediante la intervención de la inspección de trabajo, puede recurrirse a la negociación colectiva en los campos en los que la ley no se pronuncia. Si, por el contrario, la infraestructura del Estado, dedicada a la protección de los derechos y la ayuda a la resolución de conflictos entre empresas y trabajadores es débil, estos actores tendrán que arreglárselas para desarrollar sus propias instituciones y mecanismos alternativos.

En la medida en que el Estado haya establecido unos tribunales eficaces u otros sistemas de resolución de conflictos, puede afectar al desarrollo de las relaciones laborales. La facilidad con la que trabajadores, empresas y sus respectivas organizaciones puedan ejercer sus derechos jurídicos puede ser tan importante como los propios derechos. La decisión adoptada por un Gobierno de establecer órganos administrativos o tribunales especiales para abordar los conflictos laborales y los desacuerdos relativos a problemas de empleo individuales puede indicar la prioridad concedida a estas cuestiones en la sociedad. En muchos países, el Estado desempeña un papel directo en las relaciones laborales. El papel del Estado en los países industrializados ha consistido en el fomento de las relaciones industriales ordenadas, mediante el establecimiento del marco legislativo necesario, del que forman parte la fijación de niveles mínimos de protección al trabajador, la oferta de información a las partes, el asesoramiento y la prestación de servicios para la resolución de conflictos.

En algunos países, el Estado es un participante activo más en el sistema de relaciones industriales e interviene en las negociaciones nacionales tripartitas. Por ejemplo, en Bélgica durante décadas y, más recientemente en Irlanda, los representantes de la Administración se han reunido con los de las empresas y los sindicatos para concluir acuerdos o pactos nacionales sobre una amplia gama de cuestiones laborales y sociales. El interés del Estado en esta participación deriva de su deseo de lograr que la economía nacional evolucione en una dirección concreta y de mantener la paz social durante la vigencia de los pactos; estos acuerdos bipartitos y tripartitos crean lo que se ha denominado el “diálogo social”, como en los casos de Australia (hasta 1994), Austria, Bélgica, Irlanda y Países Bajos, por ejemplo.

Las ventajas y los inconvenientes de los enfoques “corporativistas” o “neo corporativistas” respecto a las relaciones laborales se han debatido ampliamente durante años. Con su estructura tripartita, la Organización Internacional del Trabajo ha defendido tradicionalmente una cooperación sólida a esa escala, en la que los “interlocutores sociales” desempeñen un papel significativo en la configuración de la política de la Administración pública relativa a numerosas cuestiones.

• <http://segtrabajador.blogspot.com.es/2007/07/el-estado-en-las-relaciones-laborales-i.html>

3.1. Gobierno y Dialogo Social.

Los gobiernos desempeñan un papel crucial en el avance y en la viabilidad del diálogo social a nivel nacional. Es más probable que prospere el dialogo social allí donde el gobierno tiene confianza en el proceso tripartito de consultas, y fomenta la participación activa de los actores sociales en los procesos de formulación de políticas.

El gobierno tiene la responsabilidad de fomentar y aplicar el marco jurídico adecuado para garantizar la independencia de criterio y los derechos fundamentales de los interlocutores sociales, como son la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva tal como se estipula en el convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y en el convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. El Gobierno en su intervención en el diálogo social, según Lécuyer, ejerce dos funciones:

- **PROMOTOR:** al convertirse en garantista de la protección que ofrecen los derechos laborales y convenciones internacionales, promoviendo consultas con los interlocutores sociales y tomando medidas para llevar a la práctica de modo regular y efectivo las normas y principios antes señalados.
- **PROTAGONISTA:** Participando en el dialogo social con sus propios empleados, es decir, con los trabajadores del sector público, en respeto al convenio 151 de la OIT sobre las relaciones de trabajo del sector público.

Pero la labor del gobierno trasciende de su poder administrativo participando también como protagonista y promotor del diálogo social en el ámbito civil para así propugnar por un verdadero diálogo social tripartito. El Gobierno desempeña una labor primordial para que exista el Diálogo Social.

El Gobierno no puede adoptar un papel pasivo, aun cuando no participe directamente en el proceso. Tiene la responsabilidad de crear un clima político y cívico estable que permita a las organizaciones autónomas de empleadores y de trabajadores actuar libremente, sin temor a represalias. Incluso cuando está establecido formalmente que las relaciones predominantes son bipartitas, el Estado ha de prestar un apoyo esencial a las iniciativas de las partes, ofreciendo, entre otros, los marcos jurídico e institucional necesarios para que éstas puedan actuar con eficacia.

Vinculados al entorno político, económico y social. La posibilidad de instalar o profundizar la práctica del diálogo social depende, en medida importante, de las características de los correspondientes entornos políticos, económicos y sociales, nacionales e internacionales. El carácter positivo de esos contextos facilita su implantación y desarrollo.

Lo adverso de esos contextos lo dificulta pero no lo excluye, si recordamos el papel promotor de cambios que se identifica como una de las posibles funciones del diálogo social. Refiriéndose a esas vinculaciones Campero analiza las desarticulaciones surgidas con el cambio de los entornos prevalecientes en las décadas anteriores a los 70 y su reemplazo por un modelo económico-social diferente, lo que ha planteado serios desafíos a la búsqueda de consensos. También señala que esa búsqueda implica recorrer el camino, a menudo largo, de abrir todos estos temas al diálogo social evitando recurrir al uso del “atajo” del autoritarismo tecnocrático.

Asimismo advierte que para contribuir a la gobernabilidad de los procesos de cambio mediante el diálogo social se requiere la concurrencia de tres condiciones macro sociales y políticas: estabilidad política, progreso económico y paz social. Al respecto afirma que la estabilidad política exige “que las reglas del juego institucional en lo político y lo social sean el resultado de un consenso compartido entre los intereses de los distintos grupos y comunidades sociales”.

A la vez sostiene que el progreso económico “puede identificarse con la capacidad de mantener un crecimiento sostenido con capacidad de redistribución y acceso equitativo a oportunidades”, en tanto que la paz social conduce a que “la cooperación predomine sobre el conflicto abierto en las relaciones sociales entre los actores y entre éstos, el Estado y el sistema político.” (CAMPERO, 2003).

La participación del Estado es imprescindible si el diálogo social se vincula con lo concerniente a las políticas públicas. Lo que admite matizaciones es lo atinente a las modalidades e intensidades de esa participación, las que configuran el papel del Estado en un esquema en que el diálogo social sea el objetivo o uno de los medios o recursos presentes en la determinación y aplicación de políticas públicas.

Principalmente asume uno o más de los siguientes roles:

- Estado promotor y facilitador: cuando construye o coadyuva a la construcción de los factores objetivos que deben concurrir para que exista un diálogo social idóneo y eficaz. Ello puede comprender la adopción de medidas que lo viabilicen, tales como reformas legislativas y acciones administrativas que fortalezcan la libertad sindical; el desarrollo de actividades de capacitación, asesoramiento e información; la institucionalización y dotación de recursos.
- Estado sujeto participante del diálogo social: El Estado es parte del diálogo social multipartito, del tripartito propiamente tal y del que resulta de su papel de sujeto en diálogos bipartitos separados en las organizaciones de trabajadores y de empleadores (tripartitos por agregación). También adquiere tal carácter cuando acoge y aplica acuerdos bipartitos de los interlocutores sociales directos, o multipartitos en los que no ha participado (tripartitos por adhesión).
- Estado condicionador: cuando ejerce o pone en evidencia su capacidad de coacción legítima, “invitando” a las partes a dialogar y, eventualmente, consensuar. Tal papel queda en evidencia cuando se advierte a las partes -o ellas lo intuyen- que en ausencia de diálogo y de acuerdos, en su caso, el Estado entenderá concluida esa instancia y recurrirá sólo a las de determinación heterónoma. Tal decisión asignaría al diálogo social la condición de “segunda mejor opción para la gestión de la política pública.”(SCHMITTER, 1991).
- Estado financiador: el diálogo negociador y la posibilidad de adoptar acuerdos suele facilitarse si el Estado adquiere compromisos para financiar costos que las partes dialogantes no puedan o no desean asumir, recurriendo al otorgamiento de compensaciones o incentivos.

- Estado garantizador: el diálogo y sus posibles acuerdos resultan favorecidos cuando el Estado es, además de partícipe, garante del leal desarrollo del proceso dialogante y del oportuno y eficaz cumplimiento de los acuerdos correspondientes, mediante actividades de seguimiento apropiadas, incluidas las de articulación con otros procesos de diálogo -incluso políticos- paralelos, preexistentes o que se desarrollen en el futuro.

La eficaz implantación del diálogo social supone la existencia de estructuras permanentes que lo promuevan y le den un marco físico, procesal y de apoyo técnico en el que el diálogo tenga lugar y se desarrolle. La institucionalización, además, favorecería la apropiada concreción de los posibles resultados del diálogo mediante actividades de seguimiento que incluyan la verificación del cumplimiento de lo acordado y las actividades de asesoramiento que sean necesarias.

De otra parte hay quienes afirman que la institucionalización del diálogo puede rigidizarlo, burocratizarlo y convertirlo en una práctica sólo formal, inane, sin real arraigo que lo legitime e impulse.

En ese caso es posible que las estructuras creadas tiendan a albergar prácticas de diálogo -principal o solamente- destinadas que a justificar su existencia y la correspondiente asignación de recursos. Por ello se sostiene que no es recomendable institucionalizarlo. La institucionalización del diálogo no es uniforme.

Si se opta por institucionalizar el diálogo social, al determinar los contornos, contenidos, composición, medios, formalidades y normas de procedimiento se debe tener muy especialmente en cuenta el nivel de cultura dialogadora existente y la naturaleza de las tradiciones de entendimiento y enfrentamiento, compromiso, confrontación del sistema de relaciones de trabajo y del correspondiente sistema de relaciones políticas.

Similar importancia reviste lo concerniente a los procedimientos y formalización, que deben poseer las características necesarias para que el diálogo no resulte obstaculizado por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas; que las medidas para fomentarlo no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de las partes, y que esas medidas deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Sobre el particular se ha opinado que si no existe alta representatividad y cultura dialogal parecería necesario diseñar una institucionalidad más formalizada que constituya “un instrumento para promover el interés de los actores sociales a participar en un espacio que les ofrezca capacidad de interlocución bipartita y tripartita y consecuentemente incentivar sus esfuerzos de organización y representatividad, así como crear progresivamente la experiencia del diálogo social como un instrumento eficaz”.

Para ello es esencial “la simplicidad de su operatoria y de las normas que lo regulen, dejando espacios para la libre expresión, el reconocimiento y respeto de las legítimas diferencias de los actores que participan.

La Administración pública española que hoy conocemos es el resultado de un dilatado proceso de desarrollo histórico cuyo punto de inicio puede ser incluso difícil de determinar. De todos modos, es a partir del siglo XIX cuando se hace extensa e

intensa la presencia de la Administración pública en nuestra sociedad. El desarrollo del Estado liberal confiere a la Administración pública un papel relevante en lo que viene a ser un diseño institucional y social moderno.

Las administraciones públicas en esta época, a pesar de que se les confiere un papel limitado y subsidiario, alcanzan un impacto creciente y unos volúmenes organizativos considerables en aquellas funciones denominadas de soberanía, a saber: relaciones exteriores, defensa, orden público, justicia y hacienda, a las que debemos añadir la competencia sobre las obras públicas.

Ya en nuestro siglo la Administración pública va abordando en las sociedades más modernas nuevas competencias, entre las que destacan por su impacto y extensión, la sanidad y la educación.

Las administraciones públicas españolas actuales son el resultado de varias décadas de crecimiento ininterrumpido suavizado actualmente por el impacto de los críticos desajustes de la economía mundial de hace unos años y de la influencia de los postulados neoliberales.

A pesar de estas últimas circunstancias, que nos está obligando a replantear el papel del sector público en nuestra sociedad, las administraciones públicas tienen unas dimensiones espectaculares y unas competencias muy amplias y profundas. A la administración de trabajo corresponde desempeñar dos papeles primordiales en el dialogo social, ya sea de carácter bipartito o tripartito.

Según las normas internacionales de trabajo es responsabilidad de las administraciones de trabajo promover la consulta con los interlocutores sociales y adoptar las mediadas apropiadas para que las consultas y negociaciones se desarrollen en las mejores condiciones posibles.

El diálogo social abarca todo tipo de campos que guardan relación con las actividades de una administración de trabajo de nivel nacional, entre ellos: «obtener la paz social y considerarla como una condición para acelerar la productividad en el mundo del trabajo y como factor de desarrollo económico y social.

-
- DIALOGO SOCIAL El Diálogo Social en la Administración intranet.oit.org.pe/.../dial_social/dialogo_social_adm_publica.pdf.
 - Diálogo social en la función pública: Secretaría de... www.seap.minhap.gob.es/web/areas/funcion_publica/dialogo.html.
 - EL DIALOGO SOCIAL Y SU INSTITUCIONALIZACION EN ESPAÑA... www.casadellibro.com/libro-el-dialogo-social-y-su.
 - Gobiernos de España 1931-2004
 - [http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/dial_social/aspectos_clave_ds\[J\].pdf](http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/dial_social/aspectos_clave_ds[J].pdf).
 - Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, en BOE
 - La Moncloa, página oficial de la Presidencia del Gobierno
 - Ministerio de la Presidencia, página oficial
 - Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, página oficial

3.2. El dialogo social y la función pública.

Las empresas públicas han comenzado a verse a sí mismas como tales desde hace poco tiempo relativamente. En un principio, las Administraciones consideraban que la participación de los trabajadores en la actividad sindical era incompatible con el servicio al Estado soberano. Después, hicieron caso omiso de las llamadas a participar en la negociación colectiva con el argumento de que el poder legislativo, y no la Administración pública, es la entidad encargada de los pagos y que, por tanto, es imposible que ésta sea parte en un acuerdo al respecto.

No obstante, este razonamiento no impidió las huelgas (a menudo ilícitas) del sector público en muchos países y ha acabado abandonándose. En 1978, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración pública (nº 151) y la Recomendación sobre los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración pública (nº 159). La negociación colectiva en el sector público ha pasado a ser habitual en muchos países desarrollados (p. ej., Australia, Francia, Reino Unido) y en algunos países en desarrollo (p. ej., numerosos países del África francófona y de América Latina).

El nivel de representación de las empresas en el sector público depende en gran medida del sistema político del país. En algunos, se trata de una función centralizada (Francia), mientras que, en otros, refleja las divisiones de la Administración (como en Estados Unidos, donde la negociación puede tener lugar a escala federal, estatal y municipal). Alemania constituye un caso interesante, ya que miles de comunidades locales se han agrupado para que un único agente se encargue de la negociación colectiva con los sindicatos en el sector público de todo el país.

Puesto que las empresas públicas forman parte del Estado, no son objeto de las leyes que exigen el registro de las organizaciones empresariales. La designación del agente negociador varía considerablemente de un país a otro; puede ser la Comisión de Servicio Público, el Ministerio de Trabajo, el de Economía u otra entidad. Las posiciones adoptadas por las empresas públicas al negociar con los trabajadores de este sector tienden a seguir la orientación política del partido político en el poder. Esta puede oscilar entre la toma de una postura específica en la negociación y la negación absoluta del derecho de los funcionarios a organizarse sindicalmente. No obstante, aunque el número de empresas públicas se reduce en muchos países, su disposición a participar en las negociaciones y las consultas con los representantes de los trabajadores es cada vez mayor.

El Diálogo Social nos indica la definición de los servicios públicos: "Independientemente de que su prestación esté a cargo de entidades públicas o privadas, los servicios de salud, educación, utilidad pública, correos, telecomunicaciones, transporte, policía y bomberos, se consideran servicios públicos, en la medida en que su cometido es obrar por el bienestar de toda la ciudadanía y contribuir al desarrollo de la sociedad en su conjunto.

En casi todos los países, el Estado es el empleador más importante. El personal de los servicios públicos son personas empleadas por las autoridades públicas a nivel central, regional y local, y comprenden funcionarios y empleados públicos. Las autoridades públicas deben proporcionar servicios de gran calidad a sus ciudadanos y un trabajo decente a sus trabajadores.

Llegar a un acuerdo con todos los agentes sociales, tanto en el ámbito privado como en el sector público, siempre ha sido una prioridad para los diferentes Gobiernos de la

etapa democrática española. Desde la primera legislatura de dicha etapa democrática, los sucesivos Gobiernos han firmado varios acuerdos con los sindicatos mayoritarios de la función pública. En el año 2009 se renovó por última vez este compromiso con la firma del Acuerdo para la Función Pública que abarca del 2010 al 2012 y que se enmarca en el Diálogo Social, incorpora 50 medidas para el incremento de la calidad y eficacia de los servicios públicos; la reforma y modernización de la Administración; la mejora de las condiciones de trabajo, la profesionalización y la productividad de los empleados públicos; el mantenimiento del poder adquisitivo de los funcionarios; y la garantía y buen ejercicio de los derechos sindicales. Varias de estas medidas han sido ya desarrolladas, o están en avanzado proceso de desarrollo.

La situación de crisis económica sobrevenida en nuestro país ha afectado a buena parte de las previsiones, en particular a las de contenido económico, como consecuencia del Real Decreto Ley 8/2010, de 8 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. La crisis económica actual ha afectado a los gobiernos y a sus trabajadores de distintas formas, y la OIT ha elaborado instrumentos para ayudar a los gobiernos a abordar estas cuestiones. El sector público representa una proporción muy importante del empleo en todos los países del mundo.

La OIT tiene gran interés en la promoción de normas internacionales relativas a las buenas relaciones laborales en este sector clave del mundo del trabajo. Sin embargo en este campo entran en juego factores de interés público muy especiales, caracterizados principalmente por la necesidad de evitar la interrupción de servicios esenciales

Con relación a las formas del diálogo en la administración pública, en la mayoría de los casos nacionales estudiados y en varios estudios generales consultados se identifican varias formas de diálogo o comunicación o relación entre el empleador público y los agentes de la administración. Las formas más comunes, coexistentes o no, son; la información, la consulta y la negociación.

En algunos países también se señalan las publicaciones de circulación interna, las encuestas y las asambleas como otras formas al uso. No obstante estas últimas podrían también calificarse como modalidades o variantes de la información o de la consulta.

El lenguaje, que en un contexto nacional puede ser claro, dificulta a veces la identificación y comparación nacional de las formas, mecanismos e instituciones del diálogo. En algunos países se ha producido una evolución en el lenguaje a lo largo del tiempo y lo que antes se denominaba concertación ahora se denomina diálogo o negociación o viceversa. De la misma manera se utilizan simultáneamente todos esos términos, unas veces como sinónimos y otros como términos alternativos.

Las legislaciones laborales nacionales no siempre definen o describen la información y la consulta y lo mismo ocurre con los Estatutos de los Funcionarios. Sin embargo, las materias sobre las que versan ambas prácticas aparecen recogidas frecuentemente en los textos legales, así como los sujetos concernidos directamente por tales derechos o, de forma indirecta, en el ámbito de instituciones u órganos consultivos.

Falta de definiciones comunes podemos utilizar, como ejemplo de posible utilidad, la definición y descripción de modalidades prácticas que se hizo en la Directiva 2002/14/CE de la Unión Europea, por la que se establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea⁴⁰. Del contenido muy detallado de dichas definiciones se puede deducir que:

La información es la transmisión por el empleador a los representantes de los trabajadores de los datos pertinentes relativos a determinados asuntos, en tiempo y forma que permita proceder a un examen profundo de su contenido.

La consulta es el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo sobre asuntos sobre los que se ha proporcionado previamente información suficiente, a un nivel adecuado de representación de las partes que permita obtener respuestas suficientes sobre las posiciones adoptadas e incluso alcanzar acuerdos previos a posibles decisiones unilaterales.

El diálogo y la negociación pueden y deben ser factores clave para la equidad, la eficiencia y el buen funcionamiento del sector público. Sin embargo, la existencia de intereses contrapuestos es fuente de conflictos. Si se desea que los gobiernos y los sindicatos del sector público adopten esta dinámica en el ámbito de la administración pública, donde la paz social reviste especial interés en la mente de la población, debe prestarse suma atención a todos los aspectos de la gestión de los conflictos. Su importancia es mayor que nunca en un entorno de consolidación fiscal y medidas de austeridad.

La negociación colectiva de los funcionarios públicos se realiza a través de las diferentes mesas de negociación. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) contiene en el Capítulo IV del Título III, los principios generales de la negociación colectiva de los empleados públicos, su estructura organizativa, las materias objeto negociación y los instrumentos en virtud de los cuales aquélla se hace efectiva. En materia de estructuras de negociación el EBEP prevé la constitución de una serie de Mesas de Negociación, compuestas por representantes de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes en estos foros de negociación y por representantes de las correspondientes administraciones públicas. En primer lugar, y en su artículo 36, el EBEP establece una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. Esta Mesa negocia materias comunes al conjunto de los empleados públicos de todas las administraciones públicas españolas susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica. Del lado de las administraciones públicas, está presidida por la Administración General del Estado y cuenta con representantes de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias.

Además, para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes a los empleados públicos de cada Administración Pública, el EBEP prevé la constitución de una Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y una en cada una de las Comunidades Autónomas, en las ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales. Como complemento y en dependencia de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE), mediante el Acuerdo de Ordenación de la negociación colectiva en la AGE, de 20 de mayo de 2008, se han estructurado diversos ámbitos de negociación centralizados, por ámbitos temáticos, bajo la denominación de Comisiones Técnicas: de Prevención de Riesgos Laborales; de Formación; de Acción Social; de Igualdad de oportunidades; para el Personal Laboral en el Exterior; de Temporalidad y Empleo y de Responsabilidad Social.

Existen foros de negociación específicos para el personal funcionario. Así, en lo que respecta a la negociación de las condiciones de trabajo para este colectivo, el EBEP crea (art. 34) una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración

General del Estado y una en cada una de las Comunidades Autónomas, en las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales. Dependiendo de estas Mesas, y por acuerdo de las mismas, pueden constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número.

Por lo que respecta a la negociación de las condiciones de trabajo del personal laboral al servicio de las administraciones públicas cabe decir que, sin perjuicio de lo que se acuerde en las estructuras de negociación conjuntas descritas anteriormente, la legislación laboral es la que determina que son las Comisiones Negociadoras las que negocian para este colectivo.

En cuanto a las materias objeto de negociación, el artículo 37 del EBEP establece, entre otras, las siguientes: la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas, las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y evaluación del desempeño, los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna, las propuestas sobre derechos sindicales y de participación, o las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales, además de las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Los frutos de la negociación colectiva son los Pactos y Acuerdos (artículos 38 del EBEP) y los convenios colectivos. Los Pactos y Acuerdos se aplican a los funcionarios, mientras que los convenios colectivos se suscriben para el personal laboral; el convenio colectivo más importante en la Administración General del Estado es el Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado. En todo caso, cabe señalar que, de acuerdo a la estructura de negociación descrita anteriormente, existen Pactos y Acuerdos que se aplican tanto al personal laboral como al personal funcionario.

La actividad de los sindicatos en las Administraciones Públicas se desenvuelve en el marco normativo constituido por los artículos 28.1 y 103 de la Constitución, junto con la Ley Orgánica 11/1985, de 25 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS). Esta ley optó por la unificación del régimen sindical de los funcionarios y del resto de trabajadores. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de la Administración Pública. No obstante lo anterior, y pese a ostentar una relación de carácter funcional, excluyó de su ámbito de aplicación a determinados colectivos tales como los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar, y a los Jueces, Magistrados y Fiscales. Igualmente, excluyó a los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad de carácter no militar cuya regulación debía remitir a una legislación específica.

Una de las manifestaciones más relevantes derivadas del derecho de libertad sindical que establece el artículo 28.1 de la C.E. es el derecho a la negociación colectiva, reconocida y garantizada mediante ley por la propia Constitución en su artículo 37, y que en las Administraciones Públicas es protagonizado de forma casi exclusiva por los sindicatos.

Las peculiaridades de la negociación colectiva de los funcionarios, su contenido, límites y ejercicio se regulan actualmente en los artículos 31 a 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). La negociación colectiva de los empleados públicos cuya relación con la Administración se establece a través de la legislación laboral se ejerce a través de una doble vía: la que se establece a través de las mesas de negociación conjuntas con los funcionarios reguladas en los artículos 36.1 y 36.3 del EBEP y, de forma más específica, en la forma y condiciones establecida en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Si bien todos los sindicatos tienen derecho al ejercicio de la actividad sindical dentro y fuera de la empresa, la extensión, efectos y consecuencias de la misma no es idéntica en todos los casos, sino que está ligada a la representatividad que los distintos sindicatos hayan podido obtener en los correspondientes procesos electorales.

La negociación colectiva de los funcionarios públicos se caracteriza por realizarse a través de las diferentes mesas de negociación, de creación legal en unos casos, y convencional en otros, cuya composición está atribuida en exclusiva a los sindicatos que hayan obtenido una determinada representatividad de conformidad con lo previsto en los artículos 33, 34 y 36 del EBEP y 6.2, 7.1 y 7.2 de la LOLS.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, la formación profesional continua y el reciclaje profesional de todos los empleados públicos constituye una necesidad imprescindible tanto para conseguir objetivos de eficacia y de modernización como para incrementar la productividad de cada empleado público y de la organización en su conjunto. Los empleados públicos participan en esta modalidad de formación a través de los planes de formación que pueden ser promovidos por entidades u organismos públicos de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas, y de las Entidades Locales (incluidas Federaciones y Asociaciones de Municipios y Provincias), así como por las Organizaciones Sindicales representativas en el conjunto de todas las Administraciones Públicas, en los términos establecidos en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las Organizaciones Sindicales distintas a las referidas, deberán acreditar la representatividad e implantación en el ámbito correspondiente al plan a realizar, así como la capacidad organizativa y técnica para su realización. Desde 1994, año en que se alcanza el primer Acuerdo Administración-Sindicatos en esta materia, se han suscrito cuatro Acuerdos sobre Formación Continua. Por último, el 22 de marzo de 2010 se ratifica el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, hoy vigente. Todos estos Acuerdos están caracterizados por la corresponsabilidad de las Administraciones Públicas y la participación de los agentes sociales en el diseño e implantación de la formación continua, implementando un modelo de gestión basado en la concertación social y en el desarrollo de instituciones paritarias sectoriales y territoriales que han contribuido a mejorar el sistema de formación de los empleados públicos.

La gestión de los planes se encomienda a órganos de naturaleza paritaria, integrados por representantes de las Administraciones Públicas y de las organizaciones sindicales legitimadas; dichos órganos son, por un lado, la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas y, por otro, las Comisiones de Formación para el Empleo de cada una de las Administraciones Públicas (AGE, CC.AA y Administración Local).

La Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas , tiene atribuidas, además de la dirección y organización global del sistema y la aprobación definitiva de los planes de formación que aprueben inicialmente las

Comisiones de Formación para el Empleo, la aprobación de los planes Interadministrativos y de los promovidos por las organizaciones sindicales, así como la distribución equilibrada de los fondos entre cada una de las Administraciones Públicas y el conjunto de las Organizaciones Sindicales, mediante el Acuerdo de Gestión de los fondos que se negocia anualmente.

En la Comisión General para el Empleo, representan a la Administración General del Estado el Director del INAP, a quien le corresponde la presidencia, la Directora de la Función Pública, un Subdirector del INAP que designe el organismo, el Subdirector General de Relaciones Laborales de la Dirección General de la Función Pública, así como vocales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de Educación, Cultura y Deporte, con rango de Subdirector General; las Comunidades Autónomas están representadas por el Director General competente en la materia y la Administración Local a través de los representantes designados por la FEMP.

En representación del personal, los representantes que designen las Organizaciones Sindicales a que hace referencia el Acuerdo de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas de 22 de marzo de 2010, que actualmente son U.G.T., CC.OO, CSI-CSIF y CIG. Junto con la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas el citado Acuerdo prevé el funcionamiento de Comisiones de Formación Continua de ámbito estatal, autonómico, en las ciudades de Ceuta y Melilla, y de ámbito local (CFCAL).

El Instituto Nacional de Administración Pública, se configura como órgano de apoyo permanente a la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas y le corresponde el desarrollo de aquellas funciones que determine la Orden Ministerial por la que se establezcan las bases reguladoras para el desarrollo de planes de formación para el Empleo en las Administraciones Públicas. Los fondos de Formación para el Empleo proceden de la cuota por Formación Profesional por la que cotizan las empresas y todos los trabajadores afiliados al Régimen General de la Seguridad Social.

Esta cuota es recaudada por la Tesorería General de la Seguridad Social, pero los fondos figuran en el Presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), y se consignan en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal como dotación diferenciada mediante transferencia del INAP. Con estos fondos se financian, por una parte, los cursos de formación ocupacional dirigidos a los desempleados, gestionados directamente por el (SEPE) o por las CC.AA. a las que se ha transferido la competencia, y por otra, los cursos de formación continua (hoy denominada formación para el Empleo) cuyos destinatarios son los trabajadores ocupados, entre los que se encuentran los empleados públicos.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), en que se abordan las características singulares del sector público. El Convenio se aplica a todas las personas empleadas por las autoridades públicas. Los artículos 7 y 8 tratan de los aspectos fundamentales de la determinación de las condiciones del empleo y la solución de controversias, respectivamente.

Como posibles indicadores de buenas prácticas se detallan los siguientes:

- Afinidad de los sistemas de negociación y de solución de conflictos del país con los objetivos y requisitos de los artículos 7 y 8 del convenio 151.

- Sistemas caracterizados por un alto nivel de diálogo social entre las partes, que integren en particular un régimen integrador de negociación colectiva en que participan representantes de todas, o la mayoría, de las principales partes interesadas.
- Sistemas en los que el proceso de negociación colectiva propiamente dicho (en contraposición a las fuerzas externas, organismos y procesos) conduce regularmente a acuerdos.
- Sistemas que incluyen instituciones y medidas de apoyo para el proceso de negociación como la facilitación, la mediación y, de forma selectiva y en los casos apropiados, el arbitraje.
- Sistemas caracterizados por un alto grado de éxito en la solución de los conflictos colectivos de trabajo con un mínimo de interrupción de los servicios.
- Sistemas que conducen a acuerdos que son generalmente aceptables para las partes y sostenibles durante el período de validez del acuerdo, y que fortalecen la relación entre las Partes.
- Sistemas que conducen a acuerdos que contribuyen al buen funcionamiento del sector público.

Los servicios públicos de calidad requieren el apoyo de sistemas adecuados de relaciones laborales, que incluyan métodos y mecanismos eficaces de solución de conflictos. El objetivo de este manual es contribuir a la consecución de servicios que:

- Ofrezcan a toda la población un acceso a servicios seguros, fiables y asequibles que permitan satisfacer las necesidades humanas básicas.
- Propicien a nivel local un desarrollo económico y social local sostenible, capaz de cumplir los objetivos del pleno empleo y la mitigación de la pobreza.
- Ofrezcan un entorno seguro y saludable para la ciudadanía.
- Mejoren y potencien la democracia.
- Garanticen los derechos humanos.

En el ámbito más amplio de las relaciones de trabajo en el sector público, se abordan los conflictos de intereses que pueden llevar a acciones de protesta colectiva, que van acompañadas de interrupción de los servicios públicos. En este contexto, se entiende por conflicto de intereses el que se deriva de diferencias sobre la determinación de futuros derechos y obligaciones. Por lo general, obedece a la imposibilidad de llegar a un acuerdo de voluntades durante la negociación colectiva. No tiene su origen en un derecho existente, sino en el interés de una de las partes para crear ese tipo de derecho mediante su incorporación en un convenio colectivo, y la oposición que opone la otra parte.

Cabe formular algunas observaciones generales, sobre la base de la experiencia internacional y de las normas internacionales, se pueden formular las siguientes proposiciones fundamentales:

- El diálogo social entre las principales partes debe ser una característica central del sistema de regulación del sector público, por lo que se requiere tanto a su formación como a su funcionamiento. El éxito de las estructuras y procedimientos de diálogo social puede contribuir a encontrar solución a importantes problemas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral e impulsar el progreso económico.
- Cuando la meta es la institucionalización efectiva de los conflictos, todos los actores clave deberían participar en el diálogo social formativo, el sistema de reglamentación resultante y la continua adaptación de ese sistema.
- Con un sistema de relaciones laborales que proyecte una base común de principios y objetivos para los sectores público y privado es más probable lograr unidad de propósito y resultados coherentes. Las buenas políticas y prácticas en materia de relaciones laborales tienen prioridad sobre cualquier división entre sectores público y privado y se aplica la misma lógica a ambos, tanto más cuanto que la contribución del sector privado continúa ampliándose a servicios que en el pasado eran dominio exclusivo del Estado.
- En el sector público entran en juego consideraciones especiales. El interés público exige el mantenimiento de los servicios esenciales sin ninguna interrupción de las actividades, así como la continuidad de las funciones esenciales del Estado en todas las etapas de las discusiones entre trabajadores y empleadores.
- El papel de las acciones colectivas debería ser considerado cuidadosamente. La dinámica y eficacia de la negociación colectiva se basan en gran parte en la capacidad y el derecho de los gobiernos y los sindicatos para utilizar su influencia económica con vistas a promover sus intereses respectivos.
- Los procesos de negociación, consulta y solución de conflictos deben gozar de la máxima autonomía. Los gobiernos, y en particular las tesorerías y los ministerios de finanzas, tienen un interés legítimo en el impacto de los salarios del sector público en los presupuestos, lo que requiere diálogo y relaciones entre los procesos políticos y las relaciones profesionales.
- Las negociaciones y consultas en el sector público deberían promover las mejores prácticas. En todo el mundo existe gran diversidad de tradiciones, estilos y fórmulas en materia de relaciones laborales; algunas se han traducido en experiencias y resultados superiores a otras. Toda reforma de un sistema del sector público debería hacer un esfuerzo consciente por identificar, adoptar y adaptar, en caso necesario, las características de los modelos más constructivos.
- La prevención y solución de conflictos deberían abarcar un conjunto flexible e integrado de medidas, a las que se debe recurrir en función de las necesidades. Existen muchos tipos de conflictos, y ciertas medidas pueden ser más adecuadas para hacer frente a determinados problemas. El reto para cualquier sistema de gestión de conflictos es contar con una amplia gama de recursos en un marco integrado.
- Los organismos de prevención y solución de conflictos deben funcionar principalmente como ciclos que conduzcan nuevamente a los procesos centrales de

negociación colectiva y consulta. Como sustitutos de la negociación y la consulta, deberían considerarse medidas de reserva como la adjudicación y el arbitraje.

- Los sistemas deben ser objeto de revisión periódica para garantizar su pertinencia en todo momento y para combatir la elaboración excesiva y la osificación. El campo de las relaciones laborales ha ido a la vanguardia por lo que se refiere a la resolución alternativa de conflictos. Una de las principales preocupaciones ha sido siempre incorporar procesos informales, accesibles, rápidos y económicos. Para mantener su eficacia, los sistemas deben ser objeto de revisión rigurosa y constante.
- El sistema de regulación debería prever la posibilidad de organismos independientes de solución de conflictos, con gran experiencia, dotados de los recursos adecuados y que gocen de credibilidad.
- Las actitudes tienen tanta importancia como los procedimientos. Un sistema oficial sólido de relaciones laborales que integre mecanismos adecuados de solución de conflictos es una condición necesaria, pero no suficiente, para lograr buenos resultados en el sector público. Es más importante cultivar un ambiente de relaciones de cooperación en el trabajo orientadas a la solidaridad social y la equidad en el trabajo.

Con relación al resumen de los principios de la OIT sobre el derecho a la negociación colectiva, Las normas y principios dimanantes de los convenios, recomendaciones y otros instrumentos de la OIT sobre el derecho a la negociación colectiva, y los principios establecidos por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración sobre la base de estos instrumentos, se pueden resumir así:

- El derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental que los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad, actuando de buena fe (Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento).
- La negociación colectiva es un derecho que ejercen los empleadores y sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por la otra (sindicatos, federaciones y confederaciones de primer nivel). Cuando estas últimas organizaciones no existan, y solo entonces, los representantes de los trabajadores podrán celebrar convenios colectivos.
- El derecho de negociación colectiva debería ser reconocido por todos los sectores, tanto privados como públicos; sólo podrá excluirse de su ejercicio a las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos que participan en la administración del Estado (Convenio núm. 98).
- Cuando un Estado ratifica el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), el derecho de negociación colectiva también se extiende al ámbito de la administración pública, para la cual podrán fijarse modalidades particulares de aplicación conforme con las disposiciones del Convenio. El Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), prevé la negociación colectiva, ya que admite, en el contexto de la administración pública, la posibilidad de elegir entre la negociación colectiva y otros métodos para determinar las condiciones de empleo.

- La finalidad de la negociación colectiva es la regulación de las condiciones de empleo, en un sentido amplio, y de las relaciones entre las partes.
- Los convenios colectivos deberían ser vinculantes. Siempre debe ser posible fijar condiciones de empleo más favorables que las que determine la legislación. No debería darse preferencia a los contratos individuales en detrimento de los convenios colectivos, salvo cuando en dichos contratos individuales se prevean disposiciones más favorables.
- Para ser eficaz, el ejercicio del derecho de negociación colectiva supone que las organizaciones de los trabajadores sean independientes y no queden “bajo el control de los empleadores o de las organizaciones de empleadores”, y que el proceso de negociación colectiva pueda desarrollarse sin injerencia de las autoridades.
- Todo sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores de una unidad de negociación, o a un alto porcentaje de los mismos, puede disfrutar de derechos de negociación preferenciales o exclusivos. Sin embargo, en los casos en que ningún sindicato cumpla esos requisitos, o que no se reconozcan derechos exclusivos, toda organización de trabajadores debería poder celebrar convenios colectivos en representación de sus propios miembros.
- El principio de la buena fe en el marco de la negociación colectiva implica que se debe reconocer a las organizaciones representativas, poner todo el empeño en lograr acuerdos, entablar negociaciones sinceras y constructivas, evitar los retrasos injustificados y velar por el respeto recíproco de los compromisos asumidos.
- La negociación colectiva es en esencia un acto voluntario; hay que permitir que las negociaciones tengan lugar en cualquier nivel.
- La imposición del arbitraje obligatorio en los casos en que las partes no logran llegar a acuerdos, en términos generales, contraria al principio de la voluntariedad de la negociación colectiva y sólo se admitirá: 1) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, en aquellos cuya interrupción pone en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población); 2) con respecto a los funcionarios públicos que participan en la administración del Estado; 3) cuando, tras la celebración de negociaciones prolongadas e infructuosas, es evidente que para superar el estancamiento de las conversaciones hace falta una iniciativa de las autoridades, y 4) en caso de grave crisis nacional. Siempre es preferible que el arbitraje sea aceptado por ambas partes.
- Las intervenciones de las autoridades legislativas o administrativas que redundan en la anulación o la modificación del contenido de convenios colectivos libremente celebrados, y en particular de las cláusulas salariales, son contrarias al principio de la negociación colectiva voluntaria. Las restricciones sobre el contenido de convenios colectivos futuros, en particular con respecto de los salarios, que sean impuestas por las autoridades en el marco de las políticas de estabilización económica o de ajuste estructural adoptadas por motivos importantes de política social y económica, son admisibles únicamente en la medida en que se adopten al cabo de consultas con las organizaciones de trabajadores y empleadores y cumplan las condiciones siguientes: que tales restricciones tengan carácter excepcional y su alcance sea el estrictamente necesario; que su duración no rebase un período razonable, y que vayan acompañadas de las garantías adecuadas para proteger eficazmente el nivel de vida de los trabajadores interesados, y en especial de los que vayan a resultar más afectados.

Las repercusiones desiguales de la recesión sobre el empleo en la administración pública en Europa, han sido centrarse en iniciativas destinadas a mantener la demanda agregada durante la primera fase de la crisis, los gobiernos reorientaron su atención a la reducción de las deudas públicas.

Los gobiernos han tratado de reducir las nóminas de la administración pública, lo cual ha tenido efectos profundos en los trabajadores de la función pública y en los mecanismos existentes de diálogo social.

No existe ninguna relación entre las dimensiones de la administración pública de un país y la magnitud de las medidas de saneamiento presupuestario. Se han registrado más variaciones entre los gobiernos locales en los planos sectorial y descentralizado. Países europeos han adoptado medidas específicas para reducir las nóminas de la Administración pública:

- Austria, congelación de las contrataciones hasta 2014.
- Bélgica, reducción de un 5,5 por ciento de 2008 a 2012.
- Chipre, reducción de 5000 puestos en los próximos cinco años.
- España, congelación de las contrataciones en 2012.
- Francia, programa de congelación de la plantilla (afecta a 30400 funcionarios públicos).
- Grecia, eliminación natural de puestos siguiendo la norma de una contratación por cada diez funcionarios que se separan del servicio; reducción de hasta 150000 empleos del sector público para 2015.
- Irlanda, reducción de 24 750 empleos con respecto a los niveles de 2008.
- Portugal, congelación de las contrataciones.
- Rumania, sustitución de un funcionario de cada siete que termina la relación de trabajo.
- Reino Unido, disminución de un 7,4 por ciento de los empleos públicos desde finales de 2009; 330000 empleos suprimidos para 2014 (objetivo); 730000 para 2017.

En Europa, los mecanismos de diálogo social cumplieron una importante función en las primeras fases de la crisis, pero se han visto relativamente debilitados por los grandes recortes presupuestarios y la determinación de los Estados a modificar unilateralmente los sistemas salariales.

Con frecuencia, los cambios no obedecen a una evaluación del nivel salarial y de las condiciones de trabajo, y hacen caso omiso de los compromisos explícitos en materia de diálogo social. Las medidas de austeridad se han formulado y aplicado sin la participación de los interlocutores sociales, pero en las administraciones locales y en los niveles más descentralizados se detecta una mayor resistencia y una reconfiguración del diálogo social.

Los nuevos movimientos sociales, las protestas y las manifestaciones multitudinarias han prevalecido sobre las huelgas y otras acciones reivindicativas tradicionales de los trabajadores, pero casi nunca han logrado alterar las principales disposiciones y orientaciones de los programas de austeridad.

La actitud del Estado empleador ante sus empleados ha experimentado notables cambios y se puede confirmar el tránsito generalizado del autoritarismo al diálogo, por el reconocimiento de los actores y por el establecimiento de mecanismos. Esta tendencia no siempre se aprecia con el mero análisis de los Estatutos de la Función Pública, ya que en muchos casos son otras normas las que han introducido tanto la

libertad de organización como las formas de participación de los funcionarios en la determinación de sus condiciones de trabajo.

El diálogo entre los funcionarios y el Estado es un hecho que se manifiesta de diferentes formas. La información, la consulta y la negociación son derechos jurídicamente reconocidos en muchos países y, en otros son prácticas más o menos consolidadas. La razón por la cual tales hechos o prácticas no han sido acogidos plenamente por la legislación parece residir en la concepción de la administración y de la función pública como dominio exclusivo de los poderes del Estado. En muchos de estos casos se valora y estimula el diálogo, se admiten los procesos de negociación y se reconocen sus resultados, pero no se instrumentan al “modo laboral”.

La consulta y la negociación pueden aparecer como mecanismos excluyentes o complementarios. La finalidad de ambos procesos, en su configuración jurídica, es netamente distinta, puesto que la manifestación de una opinión y el debate para llegar a acuerdos no tienen la misma naturaleza. Pero en la práctica algunos procesos de consulta, por su dinámica, se convierten en productores de acuerdos, ya que el Estado asume y aplica en todo o en parte las conclusiones.

Son muchos los lugares en los que, junto a la reforma de la administración pública y de sus modos de gestión, se está afrontando la reforma del estatuto jurídico de los funcionarios. Parece innegable que las propias reformas debieran ser objeto de diálogo entre el Estado y los afectados. Pero también en ese proceso, las instituciones y formas de diálogo podrían encontrar la ocasión de verse legalmente reconocidas.

El diálogo en la administración pública es consecuencia de la democratización de las relaciones de trabajo y sólo puede desarrollarse plenamente en un marco adecuado. Tanto la aplicación de los principios contenidos en los instrumentos de la OIT sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva, como los que se refieren a las relaciones laborales en la administración pública, que han sido evocados a lo largo de este estudio, pueden propiciar o facilitar el desarrollo del diálogo social.

El contenido de estos instrumentos fue acordado por distintas sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo en un dilatado espacio de tiempo y su lectura combinada como la que se propone a continuación, puede proporcionar bastantes pistas sobre las circunstancias que facilitan este diálogo y las dificultades a superar.

- Bach, S.: Public services in the aftermath of the economic crisis, <http://www.kcl.ac.uk>. En este estudio se analizan la República Checa, Dinamarca, Francia, Italia, Países Bajos y Reino Unido.
- B. Gernigon, A. Odero y A. Guido: La negociación colectiva: Normas de la OIT y principios de los órganos de control (Ginebra, OIT, 2000), 75-77. [Reproducido en V. Ratnam y S. Tomoda: Guía Práctica para Fortalecer el Diálogo Social en la Reforma de los Servicios Públicos (Ginebra, OIT, 2005)]
- *Diálogo social en la función pública: Secretaría de* www.seap.minhap.gob.es/web/areas/funcion_publica/dialogo.html
- Grimshaw, D. y otros autores: Public sector pay and procurement in Europe during the crisis: The challenges facing local government and the prospects for segmentation, inequalities and social dialogue, <https://research.mbs.ac.uk/european-employment/Portals/0/docs/Comparative%20report%20final.pdf>. El artículo analiza el impacto de la crisis en el diálogo social en la República Checa, Dinamarca, Francia, Italia, Países Bajos y Reino Unido. http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/dial_social/dialogo_social_adm_publica.pdf.
- http://www.seap.minhap.es/web/areas/funcion_publica/dialogo/negociacion.
- OIT: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, quinta edición (revisada) (Ginebra, 2006), párrafos 886 y 887.
- OIT, 2013: Diálogo social – Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, párrafo 172.
- Véase el prólogo de V. Ratnam y S. Tomoda: Guía Práctica para Fortalecer el Diálogo Social en la Reforma de los Servicios Públicos (Ginebra, OIT, 2005).
- 17 F. Steadman: Handbook on alternative labour dispute resolution [Manual de resolución alternativa de conflictos laborales] (Turín, Centro Internacional de Formación de la OIT, 2011), pág. 13.

3.3. El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

En España, el Sistema Nacional de Empleo está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, de acuerdo con la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Para la consecución del pleno empleo se ha optado por un sistema descentralizado, en el que se coordinan los medios y acciones tanto estatales como autonómicas. El Sistema Nacional de Empleo está compuesto por Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de las comunidades autónomas.

El Servicio Público de Empleo Estatal, es el organismo autónomo de los previstos en el Capítulo II del Título III de la Ley 6/1977, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de la Secretaría de Estado de Empleo.

Al frente del mismo existe, con nivel orgánico, un Director/a General, que asumirá las competencias de planificación, dirección, control e inspección de las actividades del organismo para el cumplimiento de sus fines, al que se encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo, en el marco de lo establecido en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, como tal organismo autónomo administrativo, que tiene personalidad jurídica propia y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, y se rige por lo establecido en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, y en las demás disposiciones de aplicación a los organismos autónomos de la Administración General del Estado.

El Servicio Público de Empleo Estatal, se articula en torno a una estructura central y a una estructura orgánica básica periférica, para el cumplimiento de sus competencias. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán, de forma tripartita y paritaria, en sus órganos correspondientes.

Los órganos rectores de la estructura central son:

- Consejo General.
- Comisión Ejecutiva Central.
- Dirección General.

En caso de considerarse oportuno, los órganos rectores podrán dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

Los principales órganos son:

- La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.
- El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo: que es un órgano consultivo y de participación institucional en el que participan la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Los instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo son:

- La Estrategia Española de Activación para el Empleo (anteriormente denominada Estrategia Española de Empleo), tiene carácter plurianual, parte del análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo, y establece las orientaciones y

objetivos de la política activa de empleo para el conjunto del Estado y para cada una de las Comunidades Autónomas. La Estrategia también incluye un sistema de indicadores para su seguimiento, y la dotación presupuestaria indicativa. La primera Estrategia Española de Empleo se realizó para el periodo 2012-2014, y la segunda para el periodo 2014-2016.

- El Plan Anual de Política de Empleo (PAPE), es la concreción para cada año de la Estrategia de Empleo.
- El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). SISPE se basa en una metodología compartida entre el Servicio Estatal de Empleo y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, de modo que se dispone de una base de datos única, que convive con sistemas autonómicos de gestión de la información (sustituye a la antigua aplicación SILE -Sistema de Información Laboral de Empleo- de gestión centralizada por el antiguo INEM).

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) es un organismo autónomo de la Administración General del Estado español que tiene encomendado la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo, cuya función principal es la gestión del empleo, registro público de los contratos, gestión de subvenciones de empleo a las empresas, y gestión de las prestaciones por desempleo. Su actual denominación sustituye en el año 2003 a la anterior, Instituto Nacional de Empleo (INEM).

La Misión es contribuir al desarrollo de la política de empleo, gestionar el sistema de protección por desempleo y garantizar la información sobre el mercado de trabajo para conseguir la inserción y permanencia en el mercado laboral de los trabajadores y la mejora del capital humano de las empresas, con la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y demás agentes del ámbito laboral. La Visión es alcanzar la excelencia en la gestión de nuestros servicios a la ciudadanía, aprovechando las nuevas tecnologías, y liderar la contribución del Sistema Nacional de Empleo para incrementar la calidad del mercado de trabajo. Los valores para cumplir con los servicios que tienen encomendados y lograr alcanzar su visión como organismo excelente y de referencia en la prestación de dichos servicios. Se rigen por los siguientes principios: -Cultura de servicio a la ciudadanía. -Capacidad innovadora. -Transparencia. -Colaboración con los demás agentes del mercado laboral. -Compromiso con el personal de la organización. -Calidad en la gestión.

Competencias del Servicio Público de Empleo (SEPE):

- Elaborar y elevar al Ministerio las propuestas normativas de ámbito estatal en materia de empleo, formación para el empleo y protección por desempleo que procedan.
- Elaborar el anteproyecto de su presupuesto de ingresos y gastos.
- Impulsar el desarrollo del Sistema Nacional de Empleo en colaboración con los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas prestando especial atención a la coordinación entre las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo.
- Percibir las ayudas financieras de la Unión Europea de fondos europeos para la cofinanciación de acciones y programas sufragados con cargo a su presupuesto y proceder a la justificación y valoración de las mismas, a través de la autoridad de gestión designada por la normativa de la Unión Europea.
- Colaborar con las comunidades autónomas y los interlocutores sociales en la elaboración del Programa Anual de Trabajo del Sistema Nacional de Empleo y los

Planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo, garantizando su evaluación y seguimiento conjunto.

- Realizar la gestión y el control de las prestaciones por desempleo, garantizando el cumplimiento del compromiso de actividad, y ejerciendo la potestad sancionadora en esta materia, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.
- Mantener las bases de datos que garanticen el registro público de ofertas, demandas y contratos, mantener el observatorio de las ocupaciones y elaborar las estadísticas en materia de empleo y desempleo con fines estatales, de acuerdo en lo establecido en el art. 13. g) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Instituto Nacional de Estadística por la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública.
- Gestionar los programas de empleo y formación profesional para el empleo, que le correspondan normativamente, y estén consignados en su presupuesto de gastos.
- Llevar a cabo investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo y los instrumentos para mejorarlo, en colaboración con las respectivas comunidades autónomas.
- Aquellas competencias que le correspondan según la normativa vigente de política migratoria.
- Cualesquiera otras competencias que legal o reglamentariamente se le atribuyan.

La gestión de la demanda y la oferta de empleo, así como la mayor parte de las acciones en los distintos ámbitos de las políticas activas de empleo la realizan las Comunidades Autónomas

La estructura territorial y orgánica del SEPE está compuesto por:

- Servicios Centrales.
- Una red territorial compuesta por:
 - 17 Coordinaciones Territoriales.
 - 52 Direcciones Provinciales.
 - Una amplia red de Oficinas de Prestaciones, distribuidas por las 50 provincias, Ceuta y Melilla, desde las que se gestionan de forma presencial, las prestaciones por desempleo, y que se comparten físicamente con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Las oficinas de Ceuta y Melilla también asumen las gestiones de empleo y formación.

Según el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal, estos órganos son:

- El Consejo General. Se compone de veinticuatro miembros, con representación paritaria de la Administración Pública, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales.
- La Comisión Ejecutiva Central. Se compone de 9 miembros, con representación paritaria de la Administración General del Estado, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales que forman parte del Consejo General.
- Las Comisiones Ejecutivas Territoriales. De ámbito autonómico, son los órganos territoriales de participación institucional en el Servicio Público de Empleo Estatal. Se componen de 18 miembros, con representación paritaria del Servicio Público de Empleo Estatal, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal.

Los servicios que presta el SEPE son:

- Información general y asistencia personalizada sobre: requisitos para la obtención de prestaciones y subsidios por desempleo, situación del mercado de trabajo, incentivos y medios disponibles para el fomento de la contratación, medidas para la mejora de la cualificación profesional y ayudas a las iniciativas emprendedoras.
- Información institucional: estadísticas sobre movimiento laboral registrado, contratación y prestaciones por desempleo e información sobre la situación y tendencias del mercado de trabajo, elaborada por el Observatorio de las Ocupaciones.

Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, desde 1997 han realizado una política de transferencias de las competencias en materia de políticas activas de empleo (intermediación) y formación a las comunidades autónomas, excepto a las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, tanto en cuanto a la gestión de las políticas activas de empleo, como en cuanto a Escuelas Taller y Casas de Oficios, así como de la formación de los trabajadores a partir del año 1991, que ha culminado con la redacción de la Ley 56/2003 de Empleo, por la que la mayoría de las antiguas competencias del SEPE han ido pasando a los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, salvo las referidas a las políticas pasivas de empleo (el pago de prestaciones).

Se entiende por Servicio Público de Empleo de las comunidades autónomas los órganos o entidades de las mismas a los que dichas Administraciones encomienden, en sus respectivos ámbitos territoriales, el ejercicio de las funciones necesarias para la gestión de la intermediación laboral y de las políticas activas de empleo.

Las competencias para la comunicación de los contratos laborales se han traspasado a las Comunidades Autónomas, que las reciben a través del programa Contrat@. No obstante, el reconocimiento de las bonificaciones a la Seguridad Social, de acuerdo con la contratación que se realice, corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social. Por otro lado, el registro de los contratos (mercantiles) de los trabajadores autónomos económicamente dependientes se efectúa en el Servicio Público de Empleo Estatal, con carácter informativo.

La nueva Red de Servicios Públicos de Empleo de la UE, agrupa a responsables de esta área en los 28 Estados miembros y a la Comisión. Su función es ayudar a los Gobiernos a coordinar mejor sus políticas y acciones contra el desempleo.

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha puesto en marcha la Sede Electrónica en internet para atender el derecho de la ciudadanía de interactuar con la Administración por medios electrónicos, tal como establece la Ley 11/2007 de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos. La Sede Electrónica permite acercar la Administración a la ciudadanía desde cualquier lugar con conexión a Internet, para realizar los mismos trámites que antes se hacían de forma presencial, evitando desplazamientos y tiempos de espera. Además, la Sede Electrónica permite usar las aplicaciones disponibles los 365 días del año las 24 horas del día.

- <http://www.sepe.es/contenidos/intermedia.html>.
- <https://sede.sepe.gob.es/portalSede/flows/informacion>.
- www.sepe.es, Servicio Público de Empleo Estatal. SEPE... Acreditación e inscripción de centros y autorización de acciones formativas. Programa PREPARA Prestaciones - Empresas.
- [www.sistemanacionalemplo.es/inicio/sne/OfertaDifusionWEB/...](http://www.sistemanacionalemplo.es/inicio/sne/OfertaDifusionWEB/)

3.4. Consejo Económico y Social de España.

El Consejo Económico y Social de España, es un órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral, creado por ley de junio de 1991, en cumplimiento de las normas constitucionales sobre promoción de la participación de los ciudadanos, directamente o a través de organizaciones o asociaciones, en la vida económica y social (artículos 9.2 y 131.2).

Establece un cauce formalizado de los agentes económicos y sociales en el proceso de elaboración de las leyes referidas a materias socioeconómicas y laborales, promoviendo la participación de ellos en el proceso de toma de decisiones del Gobierno en dichas materias. A la vez ofrece “una plataforma institucional permanente de diálogo y deliberación entre los interlocutores sociales” e incentiva el estudio y consideración de los problemas económicos y sociales, para que formulen en su caso las propuestas correspondientes a los poderes públicos.

El CES es un ente de Derecho Público, con personalidad jurídica propia, plena capacidad y autonomía orgánica y funcional. Sus funciones son: (a) emitir Dictamen, con carácter preceptivo y no vinculante, sobre los Anteproyectos de Reales Decretos Legislativos que regulen materias socioeconómicas y laborales (con excepción del Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado), así como sobre los Proyectos de Reales Decretos que tengan especial trascendencia en la regulación de las citadas materias; (b) emitir Dictamen en los asuntos que, con carácter facultativo, sean sometidos a consulta del mismo por el Gobierno de la Nación o sus miembros; (c) elaborar, a solicitud del Gobierno o de sus miembros o a iniciativa propia, estudios o informes sobre cuestiones económicas y sociales, y (d) elaborar y elevar anualmente al Gobierno una Memoria en la que se expongan sus consideraciones sobre la situación socioeconómica y laboral de la nación.

Está integrado por sesenta y un miembros, incluido su Presidente. Existen tres grupos, en cada uno de los cuales se integran: (a) Grupo 1º: veinte consejeros en representación de las organizaciones sindicales; (b) Grupo 2º: veinte consejeros en representación de las organizaciones empresariales, y (c) Grupo 3º: tres consejeros en representación del sector agrario, tres del sector marítimo-pesquero, cuatro de consumidores y usuarios, cuatro del sector de la economía y seis expertos en las materias competencia del Consejo, nombrados por el Gobierno.

El mandato de los consejeros es por cuatro años, pudiendo renovarse sucesivamente; son nombrados por el Gobierno a propuesta de las organizaciones representativas o implantadas en el sector correspondiente.

Consta de tres órganos colegiados: el Pleno, la Comisión Permanente y las Comisiones de Trabajo. La totalidad de los consejeros integran el Pleno, bajo la dirección del Presidente y asistido por el Secretario General. Sus funciones principales son: (a) establecer las líneas de actuación del Consejo; (b) aprobar los dictámenes, estudios o informes elaborados por el mismo; (c) regular su régimen de organización y funcionamiento interno y aprobar el Anteproyecto de Presupuesto, a incluir en los Presupuestos Generales del Estado. Se reúne en sesión ordinaria al menos una vez al mes, y en sesión extraordinaria cuando sea convocado por el Presidente, a iniciativa propia, de la Comisión Permanente o de veinte consejeros. Adopta sus acuerdos por mayoría absoluta de los asistentes, dirimiendo los empates el Presidente. Bajo la dirección del Presidente y asistida por el Secretario General, la Comisión Permanente está integrada por dieciocho consejeros, seis de cada grupo. Sus principales funciones son: (a) adoptar las medidas necesarias para aplicar las líneas de actuación decididas por el Pleno; (b) fijar el orden del mismo; (c) aprobar los dictámenes del Consejo

cuando exista delegación para ello del Pleno; (d) decidir la tramitación de las consultas presentadas al Consejo, y (e) supervisar todas sus actividades. Las sesiones ordinarias se celebran al menos una vez al mes, y las extraordinarias cuando son convocadas por el Presidente, a iniciativa propia o a solicitud de seis consejeros. Las Comisiones de Trabajo pueden ser permanentes o específicas para cuestiones concretas y tienen la composición acordada por el Pleno. Entre las permanentes están la encargada de la elaboración de la Memoria anual sobre la situación socioeconómica y laboral y otras seis que se distribuyen las distintas materias competencia del Consejo. Cada Comisión determina sus normas de funcionamiento y elige a su presidente y vicepresidente, y nombra en cada caso los ponentes que han de elaborar las propuestas de acuerdo.

Son órganos unipersonales del CES el Presidente, los Vicepresidentes y el Secretario General. El Presidente es nombrado por el Gobierno, previa consulta a los grupos de representación que integran el Consejo, debiendo contar con el apoyo de al menos dos tercios de los consejeros. Su mandato es por cuatro años renovables y entre sus funciones están las de dirigir las actuaciones del Consejo, representar al mismo y cuidar del cumplimiento de sus acuerdos. Hay dos Vicepresidentes. Son elegidos por el Pleno, uno de ellos a propuesta y de entre los consejeros del grupo 1º y otro a propuesta y de entre los consejeros del grupo 2º. Los Vicepresidentes sustituyen al Presidente y ejercen las funciones que éste les delegue. El Secretario General es nombrado y separado libremente por el Gobierno, previa consulta a los grupos de representación que integran el Consejo, debiendo contar con el mismo apoyo que el Presidente. El Secretario General: (a) ejerce la dirección administrativa y técnica de los distintos servicios del Consejo; (b) custodia la documentación del mismo; (c) es depositario de la fe pública de sus acuerdos, y (d) asume la jefatura del personal.

El organismo típico del diálogo social es el consejo económico social, que adopta diferentes composiciones (tripartitas o multipartitas) según países y regiones. Los organismos de diálogo social suelen tener funciones consultivas, reservándose el Estado la posibilidad de una decisión impuesta (ley) en caso de conflicto. Sin embargo el peso de sus resoluciones suele imponerse por la propia fuerza del consenso. Algunas veces sus funciones son imperativas.

El Consejo Económico y Social (CES), previsto en la Constitución de 1978 (art. 131.2), y que vio la luz en 1991, es, el lugar de entendimiento entre los agentes sociales y económicos. El Consejo Económico y Social español en el que están organizaciones empresariales sindicales y otras representativas de los intereses de la ciudadanía se configura como un alto órgano consultivo del Gobierno, de tal manera que su voz se haga oír en la toma de decisiones que afectan a los distintos sectores que conforman la sociedad española.

El Consejo Económico y Social es un órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral. Se configura como un ente de derecho público, con personalidad jurídica propia, plena capacidad y autonomía orgánica y funcional para el cumplimiento de sus fines, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social. El Consejo Económico y Social se compone de 61 miembros, nombrados por el Gobierno.

Los miembros del Consejo Económico y Social actúan, en el ejercicio de las funciones que les corresponden, con plena autonomía e independencia. El mandato de los miembros del Consejo, incluido su Presidente, es de cuatro años, renovable por períodos de igual duración. El mandato de los miembros del Consejo que pudieran ser nombrados para ocupar una vacante anticipada en el cargo expira al mismo tiempo que el de los restantes miembros del Consejo.

Son funciones del Consejo Económico y Social las siguientes:

- Emitir dictamen, con carácter preceptivo, sobre los Anteproyectos de Leyes del Estado y Proyectos de Reales Decretos Legislativos que regulen materias socioeconómicas y laborales y sobre los Proyectos de Reales Decretos que se considere por el Gobierno que tienen una especial trascendencia en la regulación de las materias indicadas.
- Emitir dictamen, también con carácter preceptivo, sobre Anteproyectos de Leyes o Proyectos de disposiciones administrativas que afecten a la organización, competencias o funcionamiento del Consejo; sobre la separación del Presidente y del Secretario General del Consejo y sobre cualquier otro asunto que, por precepto expreso de una Ley, haya que consultar al Consejo.
- Emitir dictamen sobre los asuntos que, con carácter facultativo, se sometan a consulta del Consejo por el Gobierno de la Nación o sus miembros.
- Elaborar, a solicitud del Gobierno o de sus miembros, o por propia iniciativa, estudios e informes que se relacionen, en el marco de los intereses económicos y sociales que son propios de los interlocutores sociales, con las siguientes materias: Economía y Fiscalidad; Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social; Asuntos Sociales; Agricultura y Pesca; Educación y Cultura; Salud y Consumo; Medio Ambiente; Transporte y Comunicaciones; Industria y Energía; Vivienda; Desarrollo Regional; Mercado Único Europeo y Cooperación para el Desarrollo.
- Regular su propio régimen de organización y funcionamiento interno.
- Elaborar y elevar anualmente al Gobierno, dentro de los primeros cinco meses de cada año, una Memoria en la que se expongan sus consideraciones sobre la situación socioeconómica y laboral de la nación.

Organizaciones representadas en el Consejo

- Grupo Primero: UGT - CCOO - CIG - ELA/STV - Euskal Languilen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos.
- Grupo Segundo: CEOE - CEPYME.
- Grupo Tercero: ASAJA - COAG - UPA - Cooperativa de Armadores del Puerto de Vigo - Federación Nacional de Cofradías de Pescadores - ONPROA - CEACCU - HISPACOOOP - OCU - FUCI- CEPES - Expertos nombrados por el Gobierno.

El funcionamiento del Consejo Económico y Social se rige por la Ley 21/1991, de 17 de junio, de Creación del Consejo; por el Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno aprobado por el Pleno del Consejo Económico y Social el 25 de febrero de 1993, y por las directrices e instrucciones que para su desarrollo dicte el propio Consejo.

- CES Consejo Económico y Social España - Inicio www.ces.es Órgano consultivo del Gobierno. A través de él se prevé la participación de los agentes económicos y sociales en la toma de decisiones de la política...
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL - Welcome to the... www.un.org/es/ecosoc.
- <http://www.ces.es/documents/10180/13406/LeyCES>.
- <http://www.ces.es/documents/10180/13406/ReglamConsejoEconomicoYSocial>.

3.5. Estado de la e-Administración en España.

El mundo del futuro es un mundo en Red, un mundo interconectado entre los ciudadanos, las empresas y las Administraciones, que permitirá aumentar las eficiencias, agilizar procesos, en definitiva, ser más competitivo, eliminando barreras de espacio y tiempo. La implantación de la e-Administración, es una prioridad para todos los Gobiernos de los países más desarrollados, existiendo un consenso total en que ésta es de vital importancia para el desarrollo social y crecimiento económico.

Las Administraciones públicas de todo el mundo se enfrentan a un importante reto desde hace años: satisfacer las expectativas de sus ciudadanos y empresas, en especial en lo relativo a la mejora del servicio de atención y la mejora de su productividad. Sin embargo, este objetivo sigue sin cumplirse en la gran mayoría de ellos.

La introducción de las TIC en las Administraciones mejora notablemente la calidad del servicio de atención a ciudadanos y empresas, accediendo a los servicios de la Administración de una forma más cómoda, en menos tiempo y con menos gastos. Es decir, la implantación de las TIC es importantísima en la Administración, pues la mejora de la productividad impacta en todos los sectores económicos del país en cuestión, aunque como es lógico, no todos los sectores de actividad empresarial ni todas las empresas se ven beneficiados del mismo modo.

La aplicación de las TIC en la Administración pública española influye muy positivamente en el desarrollo social y económico de todo el país. España es uno de los países desarrollados más retrasados en la implantación y uso de las TIC, lo cual es un freno enorme a la mejora productiva de la economía y a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

Las TIC ofrecen a los Gobiernos y Administraciones públicas importantes oportunidades de mejorar el modo en que se proporcionan los servicios que los ciudadanos y las empresas precisan de la Administración. Los servicios electrónicos ofrecen una mayor flexibilidad y potencia al usuario a la vez que mejoran la gestión interna de los procesos y procedimientos. Bajo este escenario, la aplicación de las TIC al campo de la Administración puede contribuir muy positivamente al desarrollo social y al crecimiento económico, dos de los pilares básicos del tan deseado desarrollo sostenible.

La Administración electrónica (e-Administración), conocida habitualmente en habla inglesa como e-Government (aunque la traducción literal sería e-gobierno), hace referencia a aquellos mecanismos electrónicos que permiten la prestación de servicios públicos de la Administración tanto a los ciudadanos como a las empresas. Podría asimilarse a la creación de una “ventanilla virtual” única que permitiera la prestación de todos los servicios públicos haciendo uso de la interactividad, rapidez, eficiencia y personalización que ofrecen las nuevas tecnologías.

El concepto de e-Administración es aplicable a todos los niveles de la Administración, tanto al Gobierno central, como a las Comunidades Autónomas y a los Ayuntamientos, así como a los servicios públicos (educación, sanidad, justicia, etc.). Gracias a los servicios denominados como e-Administración se pretende ofrecer una prestación más eficaz y de mayor calidad, ahorrar costes, reducir los plazos de espera y mejorar la transparencia de los procesos, tanto a los ciudadanos como a las empresas.

Existen servicios públicos orientados a los ciudadanos (permisos de construcción, certificados de nacimiento y matrimonio, notificación de cambios de domicilio,

declaración de la renta, etc.) y orientados a la empresa (contribución social para empleados, registro de nuevas compañías, impuestos, etc.). En el año 2006 más de 8 millones de españoles demandaron servicios de e-Administración, siendo el servicio de declaración de la renta de las personas físicas el más exitoso. En cuanto a las empresas, más del 62% de las empresas españolas con más de 10 empleados han demandado servicios de e-Administración.

El desarrollo de la e-Administración ofrece una serie de ventajas socio-económicas indudables, derivadas de la rapidez y flexibilidad con la que se realizan los trámites administrativos, la simplificación de la burocracia, el aumento de la eficiencia, ambientales, etc. El objetivo principal de la e-Administración es facilitar el trabajo y las tareas diarias de la gran mayoría de la población: ahorro de tiempo en gestiones burocráticas sin esperar colas, pago de impuestos sin desplazarse del trabajo o de casa, etc.

Las necesidades de relación entre los ciudadanos y la Administración pública son muy grandes ya que existe una gran cantidad de trámites administrativos que los ciudadanos deben realizar en su vida cotidiana. Gracias a las TIC se han introducido servicios de ventanilla única con información compartida e integrada que ayudan a simplificar estos problemas. La tramitación online reduce el tiempo de respuesta de la Administración y el tiempo que debe emplear el ciudadano en el desplazamiento y en la espera de colas, sobre todo en aquellos servicios que requieren más de una gestión. Mediante este tipo de servicios se ahorran desplazamientos y se facilita la disponibilidad de los servicios en todo momento y lugar. Todo esto redundará en una mayor comodidad para el ciudadano.

Gracias al uso de la e-Administración es posible una mayor interacción con el ciudadano, el cual puede participar activamente en el desarrollo y mejora de los servicios. El papel de la Administración local es vital en este sentido, por lo que la gran mayoría de los portales de los ayuntamientos suministran información muy cercana al ciudadano: callejeros, transporte público, programa de fiestas, etc.

La Administración juega un papel esencial a la hora de facilitar el ingreso de las empresas en la Sociedad de la Información. La digitalización de servicios de solicitudes y autorizaciones, de contribución social, de pago de impuestos, etc., ayuda en gran medida a que poco a poco la empresa tenga que ingresar en la Sociedad de la Información con las ventajas que ello reporta a la sociedad en general. Al integrarse todos los elementos en un sistema de información global, se pueden prestar servicios más eficientes y personalizados y simplificar las operaciones. Las empresas son uno de los agentes más favorecidos por esta simplificación.

La adopción y utilización de las TIC por parte de las empresas, explica buena parte de los incrementos de productividad y crecimiento económico en general, ya que estas tecnologías han traído consigo la aparición de oportunidades para el desarrollo de nuevos negocios y la mejora de los procesos de negocio de los ya existentes, en especial: el comercio al por mayor y al por menor, los servicios financieros y los seguros, los servicios en las áreas funcionales de la empresa y la investigación y el desarrollo.

La mayor parte de las actividades económicas pueden obtener ventajas del uso de las TIC, por la posibilidad de reducir costes, la utilización más eficientemente sus recursos y la posibilidad de ampliar mercados. Esto además, posibilita que los ciudadanos se beneficien de productos de mayor calidad a precios más bajos. Sin embargo, a la hora de medir este incremento de forma macroeconómica, puede haber sesgos de información, ya que el incremento en TIC puede producir incrementos de

productividad, pero esta puede disminuir por otro tipo de cuestiones: empeoramiento del nivel educativo, incidencia de crisis económica en otros sectores, etc.

Además de solventar este tipo de deficiencias, la aplicación de las TIC a la Administración tiene un impacto muy importante en la sociedad en su conjunto, pues su uso en ciertos servicios puede favorecer la integración de colectivos con necesidades especiales (personas con dificultades motoras y sensoriales, personas que residen en zonas rurales, personas trabajadoras cuyo horario laboral coincide con el de la Administración, etc.). La teleeducación, el teletrabajo y la teleasistencia y telemedicina, junto a la e-Administración, permiten que estos colectivos puedan mejorar sustancialmente su calidad de vida.

La e-Administración es especialmente importante para la integración social de las personas con algún tipo de discapacidad, permanente o transitoria. Un importante aspecto de la discapacidad es la heterogeneidad, es decir, la discapacidad de una persona y las consecuencias para su vida, muy probablemente nada tenga que ver con las de otra persona, aun cuando aspectos fisiológicos o psicológicos sean similares. Se han de tratar por separado discapacidades visuales, auditivas, del habla, físicas, intelectuales y, por último, en un apartado especial sobre las discapacidades asociadas al envejecimiento. Según datos del INE (Instituto Nacional de Estadística), en España se estiman que viven 3,5 millones de personas con algún tipo de discapacidad permanente, el 9% de la población.

Las TIC son un importante instrumento para que estas personas vean facilitadas sus necesidades de comunicación y mejoren su autonomía y calidad de vida, así como para atenderles en situaciones de emergencia, ofreciendo para ello soluciones tecnológicas más avanzadas que respecto a otros usuarios, como: reconocedores de lenguaje natural, conversores texto-voz, teclados virtuales, videotelefonía, etc.

La e-Administración supone una mejora del servicio prestado a la sociedad por las Administraciones públicas, redundando tanto en una mejora de imagen, como en una mayor agilidad y eficiencia de sus procesos internos. No obstante, también supone otros beneficios, como la disminución de errores, la mejora de las relaciones con los empleados y entre las Administraciones públicas, y ahorros importantes de costes.

Las Administraciones gestionan grandes cantidades de datos, por ello, uno de sus principales problemas tiene que ver con el manejo de los mismos, fundamentalmente en lo referente a los errores en su recopilación. Gracias a sistemas informáticos con capacidad de chequear la información introducida, se pueden reducir estos errores, ahorrando tiempo y mejorando el servicio ofrecido al usuario final.

Las nuevas tecnologías permiten que los empleados de la Administración estén informados en tiempo real de las nuevas normas y directrices de cada organismo. A pesar de que muchos colectivos de empleados se sientan amenazados por las TIC, la realidad es que éstas son una herramienta para desempeñar mejor su trabajo.

En el caso de España, la descentralización de la estructura administrativa supone una complejidad adicional frente a países con estructuras administrativas más centralizadas. Las relaciones entre los diferentes organismos de la Administración pública también se ven simplificadas en gran medida, redundando los beneficios de estas actuaciones no sólo en la propia Administración sino también en las empresas y ciudadanos usuarios de los servicios.

Aunque inicialmente la aplicación de las TIC a los procesos de la Administración se realizó con el objetivo de mejorar el servicio y ofrecer canales alternativos para la prestación de servicios a la sociedad, en la actualidad el ahorro de costes también se ha convertido en un objetivo posible. A medio-largo plazo los beneficios que pueden alcanzarse en este sentido son notables: menores tiempos de respuesta, ahorro de papel (formularios, resguardos, informes, extractos, etc.), reducción de los gastos postales, menores gastos de transporte, necesidad de menos personal, etc.

En términos generales, la madurez de la e-Administración ha aumentado espectacularmente desde el año 2000. En la mayoría de los países los avances más rápidos se produjeron durante los primeros años en los que se pusieron en marcha programas específicos. En el ámbito mundial, la e-Administración sigue estando liderada por Canadá, seguida por Singapur y Estados Unidos.

El nivel de disponibilidad de los servicios públicos online en España en septiembre de 2007 era del 70%, con un avance de 15 puntos porcentuales respecto al año 2006 (55%) y 12 puntos porcentuales por encima de la media europea (58%). Con este resultado, España se sitúa en la novena posición del ranking, formado por 31 países europeos, empatada con Estonia, Francia e Italia y por encima de países como Holanda, Finlandia, Bélgica o Dinamarca. Lideran el ranking de disponibilidad Austria, Malta, Portugal y Eslovenia, estando a la cola Bulgaria, seguida de Suiza. El grado de sofisticación de los servicios alcanza un 84%, frente al 76% de la media europea. En este caso lideran el ranking Austria, Malta, Eslovenia y Portugal, estando a la cola Bulgaria, seguida de Polonia. En los servicios para ciudadanos es donde existen más posibilidades de mejora, pues la sofisticación de los servicios para empresas es notablemente superior.

Hay que aclarar, no obstante, que esta medida no tiene en cuenta la especial ordenación territorial de España basada en Comunidades Autónomas que dificulta alcanzar el mismo grado a nivel nacional. Esta comparativa también revela que los servicios dirigidos a las empresas son notablemente superiores a los dirigidos a los ciudadanos, tanto por su disponibilidad como por su sofisticación.

España cuenta con servicios de e-Administración muy avanzados dentro de la Unión Europea, como por ejemplo la e-DNI o la presentación digital de las declaraciones de varios impuestos. Sin embargo, salvo algunas excepciones, la mayoría de los servicios son prestados por la Administración General del Estado.

El grado de desarrollo de la e-Administración en las Comunidades Autónomas, y sobre todo en los Ayuntamientos, se encuentra lejos del nivel alcanzado por la Administración General del Estado. No obstante, el clima de consenso y participación alcanzado con el Plan Avanza perfila un nuevo escenario en el que el Estado busca sinergias con el esfuerzo de las Comunidades Autónomas para lograr así la deseada convergencia con los principales países europeos.

La Sociedad de la Información exige un cambio cultural en España y, en general, el resto de Europa, si no quiere verse definitivamente relegado con respecto a EEUU y Asia en términos de competitividad y productividad. La receta para lograr esta transformación, pasa por incorporar más innovación, reformar el sistema educativo para fomentar valores como el riesgo, y apostar definitivamente por la sostenibilidad económica y ambiental.

El camino hacia la e-Administración precisa de numerosos cambios. A la inversión en la infraestructura necesaria (servidores, desarrollo o compra de software, etc.) se unen los gastos en los cambios organizativos y de formación del personal para adaptarse a

las nuevas formas de trabajo. En muchas ocasiones el cambio cultural también tendrá un gran impacto y éste será difícilmente cuantificable.

La Administración pública juega un doble papel para la introducción de las TIC en España: como ejemplo a seguir en la adopción y uso de las nuevas tecnologías y como agente con capacidad de fomentar y dinamizar la aparición de innovaciones así como la adopción generalizada de las mismas por el conjunto de la economía, mediante la adecuada gestión de los resortes políticos presupuestarios y fiscales.

La e-Administración facilita un acceso más flexible, cómodo y rápido a los servicios, simplifica los trámites burocráticos y aumenta la eficiencia, proporciona una mayor cercanía a los ciudadanos, permite el seguimiento de los trámites y acelera la entrada en la Sociedad de la Información tanto de los ciudadanos como de las empresas al mismo tiempo que fomenta la integración de los colectivos con necesidades especiales. Para la propia Administración el impacto también es muy positivo, ya que se disminuyen los errores, se mejoran las relaciones con los empleados y con otras administraciones públicas, se ahorran costes y se reduce el uso de papel.

Por lo tanto, la promoción y el desarrollo de la e-Administración constituyen una tarea esencial para asegurar una sociedad más desarrollada, con mayor calidad de vida y con un tejido empresarial más competitivo y dinámico. Puede decirse que el crecimiento de la productividad es un elemento importante del desarrollo sostenible, puesto que se basa en el principio de la eficacia económica (producir mejor con menos recursos) redundando todo ello en el bienestar social.

Sin embargo, como hemos visto, la e-Administración española está aún bastante retrasada, de hecho se encuentra en la mitad de la clasificación de países de la Unión Europea en cuanto a la disponibilidad y sofisticación de servicios públicos a través de Internet, bastante distanciada de los países que lideran este ranking.

Se ha comprobado que en los últimos años, aunque la inversión y gasto TIC de la Administración ha crecido en términos nominales, si se considera su evolución en términos reales se ha producido un estancamiento e incluso ligero descenso, sobre todo en lo que concierne a gastos en personal TIC. Este freno a la inversión y gasto TIC en términos reales de los últimos años, podría explicar ciertas dificultades en la implantación de algunos planes y proyectos de desarrollo de la e-Administración española.

- Administracion.gob.es - Punto de Acceso General administracion.gob.es.
- Estado de la e-Administración en España - Dialnet dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5098736.
- Estado de la e-Administración en España - www.ramonmillan.com/tutoriales/administracionelectronica.php
- El estado de la e-administración en el mundo | Un Blog www.unblogenred.es/el-estado-de-la-e-administracion-en-el-mundo.

CAPITULO IV

4. PATRONAL.

Patronal es el nombre genérico que se da al empleador individual o a las asociaciones de empleadores. En términos de relaciones laborales la patronal es el grupo de personas o instancias que toman las decisiones concernientes a la contratación, condiciones del trabajo y el despido de los trabajadores que se encuentran en relación de dependencia. Puede decirse que la patronal es la que ha creado las fuentes de trabajo y la que los ofrece mediante la emisión de un contrato de trabajo.

La patronal puede interpretarse también como una institución que surge dentro del capitalismo, que tiene intereses claros y que son contrarios a los de los trabajadores, y que suele negociar con gobiernos ya compartiendo con ellos o presionándolos para el ejercicio de sus actividades y la obtención de sus propios intereses. Y por ello mismo se constituye en un grupo de presión que de alguna manera si se lo impone puede alterar el sistema y el funcionamiento de una sociedad de libre mercado.

La patronal básicamente se resume como la colectividad de empresarios o patronos asociados para proteger sus intereses, obra como grupo de presión en cuanto a las regulaciones de índole laboral y asume decisiones ante situaciones extremas como la huelga, el paro, negociaciones con sindicatos, despidos laborales, censatía, establece horarios de trabajo comerciales, influye en la decisión sobre salarios, negocia los tributos y todo aquello que se relaciona con el funcionamiento de las actividades comerciales y financieras ligadas a su propio proceso comercial. Es para algunos, el equivalente a los sindicatos que de no ser controlados o regulados pueden caer en excesos que perjudican siempre a la clase trabajadora. Durante las últimas décadas su influencia en los gobiernos de muchos países de los grupos patronales, se cree influye negativamente en las mejoras de las condiciones de trabajo.

En algunas ocasiones se confunde "empleador" o "patronal" con "empresa", aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores. El término "patronal" o "empleador" también se identifica con "capitalista" o "inversor". Sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, inhabilitados, etc.).

Como grupo de presión que puede alterar el funcionamiento de un mercado libre, son objeto del mismo recelo que los sindicatos de trabajadores para los teóricos de la liberalismo económico, desde Adam Smith.

La patronal es una institución que encuentra su razón de ser con el surgimiento de un empresario capitalista que tenga una clara conciencia de sus intereses, contrapuestos a los de los trabajadores; y que de algún modo debe salvar la contraposición de intereses que la competencia de un mercado libre le hace tener con el resto de empresarios, y sobre todo le permita tener fuerza de negociación o presión sobre los gobiernos, cuya actividad (nunca neutral como predice el modelo liberal) es vital para sus actividades y les proporciona la unidad de objetivos necesaria

- La patronal - www.que.es/.../confederacion-espanola-organizaciones-empresariales.ht...La Confederación Española de Organizaciones Empresariales, o CEOE, es una institución (conocida también como '**la patronal**') que representa a los ...
- Patronal - Patronales - significado de patronales...es.thefreedictionary.com/patronales.
- Patronal patronal.es.

4.1. Empresa y Empresario.

Las empresas (es decir, los oferentes de trabajo) suelen diferenciarse en los sistemas de relaciones laborales en función de su pertenencia a los sectores público o privado. Históricamente, el sindicalismo y la negociación colectiva se desarrollaron primero en el sector privado, pero en los últimos años, este fenómeno se ha extendido también a muchos centros de trabajo del sector público. La posición de las empresas de propiedad estatal (cuyo número, en cualquier caso, se reduce en todo el mundo) como oferentes de empleo varía en función del país. (Siguen desempeñando un papel fundamental en China, La India, Vietnam y muchos países africanos.) En Europa central y oriental, uno de los mayores retos de la era postcomunista ha consistido en la creación de organizaciones independientes de empresas. En el sector privado, la situación puede resumirse como sigue:

Las empresas tienen intereses comunes que defender y causas precisas que propugnar. Al organizarse, persiguen varios objetivos que, a su vez, determinan el carácter de sus organizaciones. Estas pueden adoptar la forma de cámaras de comercios, federaciones económicas y organizaciones empresariales (para las cuestiones sociales y laborales). Cuando los aspectos abordados pertenecen esencialmente al ámbito social y de las relaciones industriales, incluida la negociación colectiva, la salud y la seguridad en el trabajo, el derecho laboral y los salarios, el deseo de coordinar las acciones ha dado lugar a la creación de organizaciones de empresarios, que siempre son de carácter voluntario...(OIT 1994a).

Algunas organizaciones de empresarios se establecieron inicialmente en respuesta a la presión ejercida por los sindicatos para negociar, mientras que otras tienen su origen en los gremios medievales u otros grupos fundados para defender intereses de mercado particulares. Estas organizaciones se han definido como grupos formales de empresas creadas para defender, representar y asesorar a sus afiliados y consolidar su posición en la sociedad en general respecto a las cuestiones laborales, distintas de las económicas... A diferencia de los sindicatos, compuestos por personas, estas entidades están constituidas por empresas (Oechslin 1995).

De acuerdo con Oechslin, tres funciones principales suelen ser comunes a todas las organizaciones de empresarios: la defensa y la promoción de los intereses de sus miembros, la representación en la estructura política y la prestación de servicios a sus afiliados. La primera función se refleja en gran medida en el ejercicio de presiones sobre la Administración para que ésta adopte políticas favorables a los intereses de las empresas y en la influencia sobre la opinión pública, sobre todo mediante campañas en los medios de comunicación. La función representativa puede desempeñarse en la estructura política o en las instituciones que rigen las relaciones industriales. La representación política se ejerce en los sistemas en los que la consulta de los grupos económicos interesados está prevista por la legislación (p. ej., en Suiza), en los países donde los comités económicos y sociales contemplan la representación de las empresas (p. ej., en Francia, países africanos francófonos y Países Bajos) y en las instancias donde existe participación en foros tripartitos, como la Conferencia Internacional del Trabajo y otros aspectos de la actividad de la OIT. Además, estas organizaciones pueden ejercer una influencia considerable a escala regional (especialmente en la Unión Europea).

El modo en que se concreta la función representativa en el sistema de relaciones laborales depende en gran medida de la escala a la que tiene lugar la negociación colectiva en cada país. Asimismo, este factor determina en buena parte la estructura de las organizaciones de empresas. Si la negociación se centraliza a escala nacional, la estructura interna y el funcionamiento de las organizaciones reflejarán esta

circunstancia (banco central de datos estadísticos y económicos, creación de mutuas de seguros de huelga, sentido estricto de la disciplina de los miembros, etc.), Incluso en los países en que la negociación se produce en el ámbito empresarial (como Japón y Estados Unidos) las organizaciones de empresas pueden ofrecer a sus miembros información, orientación y asesoramiento. Obviamente, la negociación a escala sectorial (como en Alemania, donde, sin embargo, algunas empresas se han desvinculado de sus organizaciones) o a múltiples escalas (como en Francia e Italia) también influye en la estructura de las organizaciones.

En cuanto a la tercera función, Oeschlin señala que “no siempre es fácil trazar una línea divisoria entre las actividades que apoyan las funciones descritas anteriormente y las realizadas por los miembros en su propio interés” (p. 42). La investigación es un ejemplo característico, ya que puede utilizarse con diversos fines. La salud y la seguridad es un área en la que los datos y la información pueden ser compartidos por empresas de varios sectores. A menudo, nuevos conceptos o reacciones a recientes avances en el ámbito del trabajo han sido el resultado de una amplia reflexión acometida en el seno de las organizaciones de empresas. Asimismo, estos grupos imparten formación a sus miembros sobre diversas cuestiones relacionadas con la gestión y emprenden acciones en la esfera social, como el desarrollo de viviendas para trabajadores o el apoyo a las actividades comunitarias. En algunos países, las organizaciones de empresas prestan asistencia jurídica a sus miembros en los tribunales de trabajo.

La estructura de estas organizaciones no depende únicamente de la escala a la que se desarrolla la negociación, sino también del tamaño, el sistema político y, en ocasiones, las tradiciones religiosas de cada nación. En los países en desarrollo, el reto principal ha consistido en la integración de miembros muy heterogéneos, como las pequeñas y medianas empresas, las empresas públicas y las filiales de las empresas multinacionales. La fuerza de una organización de empresas se refleja en los recursos que sus miembros están dispuestos a dedicarle, ya sea en forma de cuotas y aportaciones o de conocimientos técnicos y tiempo.

El tamaño de una empresa es un determinante fundamental en su planteamiento respecto a las relaciones laborales: es más probable que aquéllas con una plantilla reducida se basen en medios informales para abordar la relación con sus trabajadores. Las pequeñas y medianas empresas, cuya definición es variable, se encuentran en ocasiones en el umbral de los regímenes de participación de los trabajadores impuestos por la legislación. Si la negociación colectiva se produce a escala empresarial, es mucho más probable que se dé en las grandes empresas; si tiene lugar a escala sectorial o nacional, es más probable que afecte áreas en las que las grandes empresas han dominado históricamente el mercado del sector privado.

Como instituciones que defienden intereses, las organizaciones de empresas (al igual que los sindicatos) tienen problemas en lo que se refiere a la dirección, la toma de decisiones interna y la participación de los miembros. No obstante, puesto que las empresas tienden a ser individualistas, el reto de imponer disciplina entre los afiliados es superior en el caso de estas organizaciones. Como señala Van Waarden (1995), “las asociaciones empresariales tienen, en general, coeficientes de densidad elevados... No obstante, las empresas consideran que cumplir con las decisiones y las normas de sus asociaciones constituye un gran sacrificio, ya que éstas reducen la libertad de empresa que les es tan querida”. Las tendencias en la estructura de estas organizaciones refleja en gran medida la del mercado de trabajo: a favor o en contra de la centralización y la regulación de la competencia. Van Waarden añade: “Aunque se mantenga la presión a favor de la flexibilización en la era “posfordista”, las asociaciones empresariales no dejarán necesariamente de ser válidas ni perderán

influencia (...) seguirán desempeñando un papel importante como foros para la coordinación de las políticas de mercado de trabajo entre bastidores y como asesores de empresas y asociaciones filiales que participen en la negociación colectiva” (ibíd., p. 104). Asimismo, pueden cumplir una función solidaria; a través de estas organizaciones, las pequeñas empresas pueden acceder a servicios jurídicos o de asesoramiento que, de otra forma, no podrían permitirse.

El empresario es aquella persona que, de forma individual o colectiva, fija los objetivos y toma las decisiones estratégicas acerca de las metas, los medios, la administración y el control de las empresas y asume la responsabilidad tanto comercial como legal frente a terceros. El empresario es la persona física, o jurídica, que con capacidad legal y de un modo profesional combina capital y trabajo con el objetivo de producir bienes y/o servicios para ofertarlos en el mercado a fin de obtener beneficios.

El término generalmente se aplica tanto a las altas capas de gerencia -los llamados directores ejecutivos por ejemplo Steve Jobs y Bill Gates como a los miembros del consejo de administración o junta de directores por ejemplo: Sergio Marchionne y Ramón Aboitiz o a algunos accionistas (generalmente accionistas mayoritarios o aquellos que poseen múltiples inversiones por ejemplo: Warren Buffett y Ricardo Claro y, generalmente, a los propietarios de empresas de cualquier tamaño.

Se puede sugerir que en el rol del empresario se encuentran tres funciones distintas: la de propietario, capitalista o financiero; la de gerente o administrador y la de emprendedor o innovador que asume riesgos.

En la economía actual, el concepto de empresario aparece íntimamente unido al concepto de empresa, concebida ésta como realidad socioeconómica. El empresario personaliza la actuación de la empresa y es la figura representativa que, según sus motivaciones, persigue objetivos coherentes con los fines a conseguir por la empresa en un intervalo temporal. En definitiva, el empresario se constituye como el órgano individual o colectivo encargado de administrar (establecer los objetivos empresariales y la toma de decisiones oportunas para alcanzarlos).

Las características del empresario pueden ser agrupadas en dos:

- Los que consideran que la función económica del empresario se caracteriza por la asunción del riesgo y por el prestigio de la empresa, como: Piensa en la ejecución de los trabajos. Delega responsabilidades y controla los resultados. Define las estrategias para solucionar dichos problemas y se adelanta a ellos. Solo está pendiente de los cambios que la empresa presenta.
- Los que estiman que la función principal es la directiva y de control del proceso económico, como: Mide los resultados de la fuerza de trabajo. Se rodea de gente capaz de ver la profundidad de las decisiones. Ve con buenos ojos el esfuerzo de la fuerza de trabajo. Conoce los números con los que se relaciona la producción.

En cambio el término "Hombre de negocios" ó bussinessman es más amplio y también aplica a los trabajadores de cuello blanco que generalmente están asociados a oficinas en grandes empresas o entidades gubernamentales.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE) es la red más amplia del sector privado del mundo, con una gama de 150 empresas y organizaciones miembro en 143

países. La OIE representa a la voz de las empresas en cuestiones de política social y laboral en debates con la Organización Internacional del Trabajo, la ONU y el sistema multilateral, los foros del G20 y otros emergentes. La OIE facilita el ambiente empresarial, promoviendo la creación de marcos regulatorios a nivel internacional que fomenten el espíritu empresarial, el desarrollo del sector privado y la creación de empleo sostenible.

La OIE apoya a las organizaciones internacionales en el asesoramiento a sus respectivas empresas miembro en materia de las normas internacionales del trabajo, los derechos humanos y empresas, RSE, seguridad y salud en el trabajo y las relaciones industriales internacionales. Desde su creación en 1920, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha estado dando apoyo y representando a la comunidad empresarial mundial en los foros internacionales sobre política social y laboral en todo el sistema multilateral y en otros foros de alto nivel como el G20, con el objetivo de velar por que dichas políticas promuevan la viabilidad de las empresas. En las reuniones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluidas las de su Consejo de Administración y su Conferencia Internacional del Trabajo, la OIE actúa como Secretaría para el Grupo de los Empleadores.

En la actualidad, la OIE se enorgullece de contar como sus miembros, a más de 150 organizaciones nacionales de empleadores de más de 140 países de todo el mundo. La misión de la OIE es:

- Promover el entorno de la política económica, laboral y social necesaria para propiciar y desarrollar la libre empresa y la economía de mercado.
- Proporcionar un foro internacional para reunir, representar y promover los intereses de las organizaciones nacionales de empleadores y de sus miembros en todo el mundo en lo que atañe a las cuestiones de política laboral y socio-económica.
- Prestar asistencia, asesorar, representar y ofrecer servicios e información pertinentes a los miembros; establecer y mantener un contacto permanente entre ellos, y coordinar los intereses de los empleadores en el plano internacional, especialmente en la OIT y en otros organismos internacionales.
- Promover y apoyar el progreso y el fortalecimiento de organizaciones de empleadores independientes y autónomos así como desarrollar sus capacidades y servicios que prestan a sus miembros.
- Informar a la opinión pública y promover la comprensión de los puntos de vista de los empleadores.
- Facilitar y promover el intercambio y la transferencia de información, experiencia y buenas prácticas entre los miembros.

• Círculo de Empresarios circulodeempresarios.org.
• Definición de Empresario - Portal de...www.promonegocios.net/empresa/definicion-empresarios.html.
• Empresario individual - ¿Qué es? - Centro de...portal.circe.es/es-ES/emprendedor/EmpresarioIndividual/Paginas/...
• relaciones laborales y gestión de recursos humanos - BVSDE, www.bvsde.paho.org/foro_hispano/21.pdf, GESTION Y POLITICA. Directora del capítulo. Anne Trebilcock. 21. Sumario. SUMARIO. Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión general.

4.2. Fomento del Trabajo Nacional y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

• Fomento del Trabajo Nacional.

Fomento del Trabajo Nacional, en catalán y oficialmente, Foment del Treball Nacional, es la confederación de las organizaciones empresariales y empresas de Cataluña(España). Sede actual de la confederación en la Vía Layetana de Barcelona, obra del arquitecto Adolf Florensa. Es una organización independiente, privada, sin ánimo de lucro que integra, mediante afiliación voluntaria, socios colectivos (asociaciones y entidades territoriales y sectoriales de manera directa e indirecta); socios individuales (multinacionales, grandes, medianas y pequeñas empresas); y miembros colaboradores (cámaras de comercio extranjeras, colegios profesionales, institutos de actividad empresarial...). Está presidida en la actualidad por Joaquin Gay de Montellá Ferrer Vidal.

Las finalidades del Fomento son:

- Contribuir al progreso económico y social de Cataluña, en un marco de libertades y de promoción de la iniciativa privada y empresarial, impulsando las vocaciones empresariales.
- Ayudar al desarrollo de las empresas con sus políticas y prestando los servicios necesarios, coordinadamente con las organizaciones afiliadas.
- Representar a los sectores productivos, los territorios y las empresas pequeñas, medianas y grandes ante las administraciones e instituciones públicas, organizaciones económicas, políticas, sindicales y sociales de Cataluña, España, la Unión Europea y de carácter internacional, en el que sea procedente.
- Promover y coordinar las actuaciones de las organizaciones afiliadas en beneficio de las empresas.
- Colaborar con otras organizaciones empresariales con objeto de asumir en común, y eventualmente mediante la integración en organizaciones confederales de ámbito español y de la Unión Europea, finalidades de desarrollo y progreso económico y de las empresas, de más amplio alcance.

El Fomento del Trabajo Nacional es la patronal más antigua de Europa: sus orígenes se remontan al año 1771, cuando se fundó la Real Compañía de Hilados y Tejidos de Algodón, transformando y ampliando su representatividad con las denominaciones sucesivas, entre las que destacan la Comisión de Fábricas de Hilados, Tejidos y Estampados de Algodón del Principado de Cataluña; Junta de Fábricas de Cataluña; Instituto Industrial de Cataluña o el Fomento de la Producción Nacional.

A partir de 1889, se constituyó como tal el actual nombre de Fomento del Trabajo Nacional. La patronal adopta su nombre actual en la celebración de la su primera Junta General de Socios el 28 de abril de 1889. Sus objetivos en aquella época eran la defensa de las empresas industriales catalanas y españolas, y su creación supuso la unión de las diferentes organizaciones que agrupaban los intereses de los industriales de Cataluña, fruto final de escisiones y fusiones entre éstas:

- La Comisión de Fábricas de Hilados, Tejidos y Estampados de Algodón del Principado de Cataluña (1820), que al mismo tiempo proviene de tres instituciones de fabricantes del s. XVIII: la Real Compañía de Hilados, creada el 1772; el Cuerpo de Fabricantes de Tejidos e Hilados de Algodón, el 1799 y

- la Junta de Pintados, de origen desconocido. El 26 de marzo de 1847 cambió su nombre por el de Junta de Fábricas (1847).
- El Instituto Industrial de Cataluña (IIC) (1848) se fundó el 23 de junio de 1848 bajo el amparo de la Junta de Fábricas.
 - El Fomento de la Producción Nacional (FPN) (1869). Creada el 9 de marzo de 1869.
 - El Fomento de la Producción Española (FPE) (1876). Nace el 11 de junio de 1876 de una escisión del Fomento de la Producción Nacional.
 - El Instituto del Fomento del Trabajo Nacional (IFTN) (1879). Esta entidad surgió de la unión del Fomento de la Producción Nacional y del Instituto Industria de Cataluña.
 - Finalmente, el 28 de abril de 1889 se unieron el Instituto del Fomento del Trabajo Nacional y el Fomento de la Producción Española para transformarse en Fomento del Trabajo Nacional (1889).

Ante diferentes momentos históricos, Fomento del Trabajo adoptó una actitud dialogante que la polarización política acabó por ahogar. En 1936, con el régimen franquista, la patronal no pudo actuar como tal, sólo se le permitió mantener el edificio, el patrimonio y convertirse en un organismo de opinión económica.

Durante la transición democrática, Fomento del Trabajo lideró la reagrupación y posterior asociación del movimiento empresarial español, hasta que en 1977 creó, junto con otras entidades, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), a la que pasó su testigo como patronal estatal de referencia, un prestigio conseguido por la tradición de estudios, de pensamiento económico y por la representatividad y larga tradición histórica de Fomento del Trabajo en el movimiento asociativo español e incluso europeo. El 15 de noviembre de 1979, Fomento del Trabajo Nacional reformó sus estatutos, configurándola como un organismo de representación empresarial con mayor representatividad de Cataluña.

Fomento del Trabajo Nacional es una entidad de régimen privado, regida por órganos de gobierno democráticamente elegidos y renovados cada cuatro años. Todos los cargos directivos (Presidente, Vicepresidentes, Vocales del Comité Ejecutivo y Junta Directiva) pueden ser cambiados en cualquier momento si la organización o empresa a la que representan les retira su confianza o les sustituye en la Asamblea General de Fomento del Trabajo.

La estructura directiva del Fomento tiene su base en el Asamblea General, órgano soberano de la entidad, en el que están representadas todas las organizaciones y empresas asociadas. La representación de las organizaciones está determinada por la importancia económica de las empresas que agrupan.

El órgano de normal gobierno de la entidad es la Junta Directiva, cuyos miembros son elegidos cada cuatro años por la Asamblea General de entre sus miembros, cuidando que correspondan en los porcentajes correspondientes— a organizaciones sectoriales, territoriales y empresas asociadas. El Comité Ejecutivo es designado por la Junta Directiva con la finalidad de tratar y decidir sobre los asuntos ordinarios que la Junta Directiva le delega estatutariamente o en cada caso.

El Presidente de la patronal es elegido por la Asamblea General y representa a la entidad en toda clase de actuaciones, presidiendo todos los órganos de gobierno y los asesores. La Junta puede elegir de entre sus miembros al número de Vicepresidentes que crea convenientes.

Los órganos de gobierno cuentan con la colaboración del Consejo Consultivo y los Consejos Asesores. El Consejo Consultivo es el órgano que propone las líneas fundamentales de actuación. Sus miembros son nombrados por la Junta Directiva a propuesta del Presidente. El Consejo Asesor realiza propuestas para acciones de la patronal, formado por expertos de los diferentes sectores de actividad económica.

Existen también unos órganos de estudio y consulta especializados en temáticas de interés económico o social, las comisiones asesoras, cuyos miembros son designados directamente por los socios y su programa de trabajo es acordado por cada comisión. La ejecución de los acuerdos y directrices de los órganos de gobierno se realiza mediante las áreas, departamentos técnicos y servicios internos, cuya dirección corresponde al Secretario General, nombrado por la Junta Directiva, al Director Ejecutivo y al Gerente de la entidad.

En la actualidad, Fomento del Trabajo Nacional cuenta con los siguientes departamentos y áreas: - Administración.- Asesoría Jurídica.- Comunicación.- Documentación-Biblioteca.- Economía.- Formación.- Innovación.- Internacional.- Medio Ambiente.- Oficina de Prevención de Riesgos Laborales.- Relaciones Laborales.- Servicio de Estudios Económico-Fiscales.- Socios y Relaciones Externa.

Fomento del Trabajo participa de manera activa en diferentes órganos, comisiones y grupos de trabajo de las diferentes Administraciones Públicas, ya sean de la Administración General del Estado, la Generalidad de Cataluña, o del Ayuntamiento de Barcelona. Asimismo participa activamente en las tareas de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, organismo creado para la resolución de conflictos laborales en el que participan los agentes sociales y la Administración catalana.

- **Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.**

La Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) se crea el 22 de septiembre de 1977 como una Organización Profesional de carácter confederativo e intersectorial, de ámbito nacional, para la defensa, representación y fomento de los intereses de la pequeña y mediana empresa y el empresario autónomo.

CEPYME está reconocida como Organización Empresarial más representativa en el ámbito estatal así como, representa a las pymes españolas en la Unión Europea. También participa en actividades de otra índole internacional, por su carácter representativo empresarial nacional.

Entre las funciones de CEPYME se encuentran la atención a las necesidades de información, asesoramiento, asistencia técnica, investigación y perfeccionamiento de las Organizaciones, empresas y empresarios afiliados, estudiando y divulgando cuantos temas puedan afectar a la potenciación de la pequeña y mediana empresa.

CEPYME está integrada por 105 organizaciones empresariales territoriales y sectoriales, y es miembro de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) desde 1980. El Presidente de CEPYME es automáticamente uno de los Vicepresidentes de la CEOE, tal y como establecen los estatutos de esta.

El Gobierno de la Confederación está a cargo de la Asamblea General, de la Junta Directiva, del Comité Ejecutivo y de la Presidencia. La Asamblea General es el órgano soberano de la Confederación, en el que están representadas todas y cada una las Organizaciones miembro, las cuales a su vez también tienen representación en la

Junta Directiva, que es el órgano ordinario de gestión de la Confederación. El Comité Ejecutivo es el órgano Colegiado de permanente actuación en la dirección, gestión y administración de la Confederación. Su número de miembros no excede de veintiséis y está integrado por el Presidente, Vicepresidentes y Vocales elegidos por la Asamblea General para un mandato de cuatro años.

El Presidente es el cargo de mayor rango de la Confederación, correspondiéndole la representación de la misma y la adopción de las decisiones necesarias para la ejecución y cumplimiento de los objetivos de la misma.

Los Estatutos de CEPYME establecen como fines y funciones de la Confederación:

- Fomentar y defender el sistema de libre iniciativa y la economía de mercado.
- Cooperar con la Administración Pública y los Sindicatos de Trabajadores en orden a conseguir un crecimiento estable dentro del entorno de paz social necesaria y el logro de un adecuado nivel de calidad de vida.
- Actuar en defensa de los intereses de la pequeña y mediana empresa, con absoluta independencia de la Administración Pública y de cualquier grupo de presión o partido político.
- Postular un modelo económico en el que la redistribución de rentas no interfiera con la adecuada utilización de los recursos, incluida la capacidad empresarial, y en el que la pequeña y mediana empresa, tenga los medios necesarios para desempeñar el importante papel económico y social que le corresponde.
- Servir de órgano de unión y coordinación de las organizaciones, empresas y empresarios afiliados, fomentando el espíritu de solidaridad entre los mismos.
- Asumir la representación y defensa de la pequeña y mediana empresa ante el Estado y cuantas instituciones nacionales e internacionales corresponda.
- Negociar con las Centrales Sindicales cuantos acuerdos en materias socio-laborales y económicas fueran precisos, en la medida y modo que definan los órganos de Gobierno de la Confederación.
- Canalizar la representación de la pequeña y mediana empresa en los órganos de participación, cualquiera que sea su ámbito.
- Atender las necesidades de información, formación, asesoramiento, asistencia técnica, investigación y perfeccionamiento de la empresa y los empresarios afiliados, estudiando y divulgando cuantos temas puedan afectar a la potenciación de la pequeña y mediana empresa.
- Promover, gestionar y llevar a cabo, por su o a través de terceros, cuantas actividades o servicios de naturaleza social, profesional, económica, asistencia, o de previsión, sean acordados por los órganos de Gobierno en interés de sus afiliados.
- Instar y colaborar en la creación de instituciones, fundaciones, clubes o sociedades que tienda a conseguir los fines de la confederación.

- BENGOCHEA, SOLEDAD "Patronal Catalana, corporativismo y crisis política 1898-1923". Tesis doctoral dirigida por el Dr. Pere Gabriel. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, 1991.
- Empresarial [Barcelona] (febrero 1989), núm. 1990, página. 38-42
- FOMENT DEL TREBALL NACIONAL. "Los últimos cien años de Fomento del Trabajo Nacional. Su desarrollo hasta nuestros días (y II)". Horizonte.
- FOMENTO DEL TRABAJO NACIONAL. "Nacimiento y evolución histórica de Fomento". Fomento del Trabajo Nacional [Barcelona] (octubre, 1996), núm.
- GARCÉS MADRENAS, RAMÓN El Foment del Treball Nacional i la política espanyola 1922-1925. Tesis de Licenciatura. Facultad de Historia. Barcelona: Universidad de Barcelona, 1985.
- <http://www.cepyme.es/es/portada/>
- LUDEVID, MANUEL; SERLAVÓS, RICARD. "El Fomento del Trabajo Nacional". Papeles de Economía Española [Madrid], (1985) núm. 22, página. 122-138.
- RULL SABATÉ, ALBERTO. "Los últimos cien años de Fomento del Trabajo Nacional. Examen de sus antecedentes históricos (I)". Horizonte Empresarial [Barcelona] (enero 1989), núm. 1989, página. 19-25
- SELLÉS QUINTANA, MAGDA. El Foment del Treball Nacional (1914-1923). Barcelona: Publicaciones de la Abadía de Montserrat, 2000-2074, página. 16-19.

4.3. La Confederación Española De Organizaciones Empresariales (CEOE).

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), es una institución española fundada en junio de 1977 que representa a empresarios españoles, integrando a empresas públicas y privadas de todos los sectores de actividad. El fin primordial de la CEOE, es la defensa y representación de los intereses empresariales ante los poderes públicos y la sociedad en general. CEOE es una de las organizaciones empresariales más representativas de Europa. Integra con carácter voluntario a 1.200.000 empresas de toda España, que pertenecen a todos los sectores de la economía: Agricultura, Industria, Construcción y Servicios. CEOE representa a las empresas a través de 4.500 asociaciones de base, integradas en 225 federaciones y confederaciones, de las cuales 64 son territoriales autonómicas y provinciales y 161 sectoriales de ámbito nacional. Se logra así que las empresas estén representadas por la doble vía del sector al que pertenecen y por el territorio en el que están ubicadas. Una estructura que también integra a las confederaciones nacionales de pequeña y mediana empresas; de jóvenes empresarios; de autónomos y de mujeres empresarias.

Las pymes tienen su organismo de representación nacional en la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), asociada a CEOE. En cuanto a los empresarios europeos, están representados por:

- **BUSINESSEUROPE** ([EN](#)).
- La Unión Europea de la artesanía y las pequeñas y medianas empresas (UEAPME) ([EN](#)).
- El Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP) ([EN](#)).

CEOE es miembro de Business Europe, patronal que agrupa a las organizaciones empresariales europeas, ostentando una de sus vicepresidencias. Presidentes: Carlos Ferrer Salat (1977-1984), presidente fundador. José María Cuevas Salvador (1984-2007). Gerardo Díaz Ferrán (2007-2010). Joan Rosell (2010-actualidad). CEOE contribuye al desarrollo económico, tecnológico y social de España, proponiendo las medidas políticas y jurídicas que favorezcan la competitividad de las empresas y el empleo de los ciudadanos". (Art.6 de los Estatutos).

Los órganos rectores de CEOE son los encargados de ofrecer al Gobierno las propuestas precisas y mantener el diálogo y la negociación con los ministerios y secretarías de Estado y otros órganos de la Administración, así como con los sindicatos y otros agentes sociales. El órgano supremo de CEOE es la Asamblea General, compuesta por 806 representantes de las organizaciones territoriales y sectoriales, que cada cuatro años elige al presidente y a la Junta Directiva. La Junta designa a los miembros del Comité Ejecutivo y al secretario general, a propuesta del presidente. De la Junta Directiva dependen las Comisiones, Comités y Consejos, que actúan temporal o permanentemente como órganos de estudio y consulta de la Confederación. CEE participa a través de sus representantes en distintos organismos de la Administración pública española y del ámbito de la Unión Europea, en los que hace valer su opinión en defensa de los intereses empresariales.

Comisión de Diálogo Social, Empleo y Formación

- Presidente: D. Juan Ignacio Lamata Cotanda
- Vicepresidentes: D. Juan Ignacio Lamata Cotanda

- Secretario: D. Jordi García Viña, D. Juan Carlos Tejeda Hisado, D^a Ana Isabel Herráez Plaza.

La nueva Comisión de Diálogo Social, Empleo y Formación de CEOE, presidida por Juan Ignacio Lamata Cotanda, detalló a sus miembros el Plan de Acción 2015, los objetivos de la misma y su estructura de trabajo basada en cuatro subcomisiones –de Negociación Colectiva, de Empleo, de Formación para el Empleo y de Asuntos Sociales Europeos–, pudiéndose constituir grupos de trabajo ad hoc para temas concretos. Esta primera reunión se centró principalmente en el estado de situación de la negociación del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva y la de la Formación Profesional para el Empleo, dos cuestiones muy de actualidad y en las que CEOE y CEPYME ya han expresado su posición al respecto.

La Comisión de Diálogo Social tiene por objeto debatir, analizar y realizar propuestas a los Órganos de Gobierno de cuantas cuestiones y planteamientos resulten de interés para las Organizaciones Empresariales y Empresas asociadas en materia de negociación colectiva, conflictividad, empleo, etc., fundamentalmente con el fin de configurar la posición empresarial ante las Administraciones competentes, el diálogo social bipartito y tripartito, la participación institucional y cualesquiera otros ámbitos. Dada la transversalidad de los temas objeto de la misma, esta Comisión reúne a organizaciones representativas de diferentes sectores de actividad y territorios, así como diversas empresas asociadas.

El presidente de CEOE, Juan Rosell, y el presidente de CEPYME, Antonio Garamendi, han pedido al Gobierno que tenga en cuenta a las empresas y a los trabajadores en el nuevo sistema de Formación, ya que son ellos los que la financian y saben cuáles son las necesidades en ese ámbito. Los empresarios recordaron que, junto con los trabajadores, financian estos fondos a través del 0,6% y 0,1%, respectivamente, de las cotizaciones sociales, y señalaron que la partida asciende a unos 1.800 millones de euros. Además, Juan Rosell manifestó que los empresarios dan la bienvenida a la posibilidad de concurrencia en el nuevo sistema, pero que ésta hay que saber evaluarla y “son los empresarios los que sabemos de ello”. “Cuanto más dejemos la Formación en las empresas y sus representantes, mejor será para la Formación”. Igualmente, subrayó que es necesaria la auditoría y el control, pero sin olvidarse de las necesidades de formación que se tienen en las empresas, y una evolución cualitativa y cuantitativa de la formación realizada. Destacó también que estamos en un momento crítico y que hay que potenciar la competitividad de las empresas. “Se está discutiendo en tiempo de prórroga con el Gobierno y con los sindicatos, a la que hemos aportado consideraciones técnicas, y queremos que se respete, se valore y se tenga en cuenta nuestra información.” Rosell espera que se pueda conseguir un resultado que convenga a todos.

Respecto al mercado laboral de España y la CEOE, España es el país de la Unión Europea en el que el empleo es más vulnerable al ciclo económico. Así, ante situaciones similares de PIB, en ciclos expansivos se crea más empleo que en otros países pero también se destruye más empleo en épocas de recesión. La destrucción de empleo ha sido especialmente dura en el período de esta última crisis. Desde un punto de vista económico, la estructura sectorial de nuestro país, con un mayor sesgo hacia los sectores intensivos en mano de obra, el tejido productivo dominado por pequeñas empresas o incluso una base exportadora reducida podrían explicar la sobre-reacción del empleo o desempleo al ciclo económico o el diferencial de tasa de paro. A lo que cabría añadir una serie de cuestiones de carácter puramente coyuntural como la alta morosidad de las administraciones públicas o las dificultades de financiación por las restricciones del crédito.

Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que hay relación, pero limitada. Esto es, las características económicas no son determinantes para explicar las rigideces y disfunciones del mercado laboral en España y, sobre todo, su diferencial en tasa de paro con otros países. No obstante, hay que subrayar que la estructura de la actividad económica o la del tejido productivo sí tienen un impacto significativo en la productividad, la innovación y la competitividad del país y, por ello, en la capacidad y en el tipo de empleo que se genera (formación, estabilidad, etc.).

Entre las causas que pueden influir en el especial impacto que la crisis ha tenido sobre el empleo en nuestro país podemos mencionar las directamente relacionadas con el capital humano, como son las relativas a la incompleta integración de la política de recursos humanos en el núcleo de la estrategia de las empresas, ocasionando una gestión dual de las plantillas, la ausencia de ajuste entre la cualificación demandada por las empresas y la que ofrecen los trabajadores, la polarización de la población entre quienes tienen nivel universitario y los que apenas terminan la educación obligatoria, la ausencia de una adecuada orientación formativa y profesional, la existencia de asignaturas pendientes en el sistema educativo -idiomas y Tics-, la carencia de una cultura del aprendizaje permanente, la falta de iniciativa emprendedora o el envejecimiento de la población.

Hay que destacar una serie de aspectos vinculados con las políticas de empleo relativos a la prioridad de las políticas pasivas frente a las políticas activas y la insuficiente conexión entre ellas, las políticas de empleo centradas en el desempleo sin atender a las necesidades de las empresas, la falta de soluciones específicas y concretas para cada empresa o desempleado, la escasa aplicación de técnicas y criterios de gestión empresarial a la operativa de los servicios públicos y políticas de empleo, los insuficientes niveles de intermediación por parte de los servicios públicos de empleo, los obstáculos para que la intermediación privada sea efectiva y la insuficiencia de flujos de información adecuados sobre puestos de trabajo vacantes.

Finalmente cabe señalar que las características básicas del empleo que se crea y la dimensión, peculiaridades y oscilaciones de la tasa de desempleo que se produce en España, dependen en gran medida de las características estructurales de nuestro sistema laboral y los programas y medidas tradicionalmente considerados como políticas de empleo no han conseguido paliarlos.

Un elemento esencial de la política de empleo es en realidad el desarrollo de un sistema de relaciones laborales ágil, flexible y con capacidad de adaptación a los cambios. Sin embargo, el sistema de relaciones laborales en España presenta importantes rigideces lo que determina que nuestro mercado laboral se encuentre entre los más ineficientes. A ello hay que añadir la inseguridad jurídica ante las múltiples reformas y cambios normativos, un marco normativo más exigente para las empresas grandes, la baja capacidad de adaptación a los cambios del mercado en las empresas españolas, las medidas de flexibilidad interna siguen sin ser suficientemente significativas como alternativa a la flexibilidad externa, la dualidad del mercado laboral por los elevados costes de despido de los contratos indefinidos, la excesiva judicialización e inseguridad jurídica aparejada a los procedimientos de despido colectivo, el maremágnum de bonificaciones que desorienta más que facilita la contratación, la clasificación profesional que no siempre facilita la movilidad funcional, la falta de una suficiente adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de las empresas, pese a los cambios introducidos por la Reforma Laboral de 2012, o la fuerte imposición del factor trabajo. Analizar las características del mercado de trabajo, como se pretende en este documento, identificando sus disfunciones, puede ser un buen ejercicio para proponer soluciones que se puedan poner en marcha inmediatamente, sin esperar a otra situación económica negativa.

La Subcomisión de Empleo de CEOE acordó elaborar un documento en el que se identificasen las posibles singularidades de nuestro mercado laboral que determinan que nos enfrentemos a una tasa de paro muy superior a la de los países de nuestro entorno. Con tal fin se ha desarrollado este documento, aprobado por la Comisión de Diálogo Social, Empleo y Formación, que parte de la realidad de que España es el país de la Unión Europea en el que el empleo es más vulnerable al ciclo económico. Así, en situaciones similares de PIB, en ciclos expansivos se crea más empleo que en otros países pero también se destruye más empleo en épocas de recesión. El motor europeo en creación de empleo durante los casi 14 años de bonanza, en los que en España se generaron 7 millones de nuevos puestos de trabajo, se ha pasado a que el desempleo haya sobrepasado la cota de los 6 millones de parados, disparando una tasa de desempleo, que había costado reducir a cifras en torno al 8%, hasta niveles que todavía superan el 23% y duplican la media europea.

La finalidad que se persigue es profundizar en aquéllas singularidades, de carácter coyuntural o estructural, del mercado de trabajo en España que determinan este comportamiento diferencial; abordando tanto los aspectos económicos y los relacionados con el capital humano, como las políticas de empleo o las relaciones laborales, que pueden aproximarnos a las razones que determinan esa especialidad del mercado laboral español. Partiendo del conocimiento de la realidad es posible actuar sobre ella. Por ello se pretende que este documento sirva de diagnóstico y punto de partida para la formulación de propuestas que permitan acercarnos a la situación de otros países, en donde la incidencia del ciclo económico sobre el empleo es claramente menor.

Las causas de la disfunción del mercado laboral en España son múltiples y obedecen tanto a criterios regulatorios propios de nuestras relaciones laborales, como a la falta de ajuste entre la cualificación demandada y la que ofrecen las personas desempleadas. Desde un punto de vista económico, la estructura sectorial de nuestro país, con un mayor sesgo hacia los sectores intensivos en mano de obra, el tejido productivo dominado por pequeñas empresas o incluso una base exportadora reducida podrían explicar la sobrereacción del empleo o desempleo al ciclo económico o el diferencial de tasa de paro. Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que hay relación, pero limitada. Esto es, las características económicas no son determinantes para explicar las rigideces y disfunciones del mercado laboral en España y, sobre todo, su diferencial en tasa de paro con otros países. No obstante, hay que subrayar que la estructura de la actividad económica o la del tejido productivo sí tienen un impacto significativo en la productividad, la innovación y la competitividad del país y, por ello, en la capacidad y en el tipo de empleo que se genera (formación, estabilidad, etc.).

Aspectos de carácter estructural con impacto en el empleo y aquéllos de carácter coyuntural que han venido a determinar que la caída del empleo haya sido más acusada en España en la última crisis.

De carácter estructural:

- Disfunciones entre el empleo y el ciclo económico.
- Estructura productiva con reducido peso de sectores de alto valor añadido.
- Tejido productivo dominado por pequeñas empresas, con menor resistencia ante circunstancias económicas adversas.
- Base empresarial exportadora reducida.
- Elevados índices de economía sumergida y falta de transparencia.

De carácter coyuntural:

- Alta morosidad de las administraciones públicas.
- Dificultades de financiación por las restricciones del crédito.

En relación con el capital humano pueden enumerarse los siguientes aspectos que se dan en España, a tener en cuenta por su incidencia en el empleo:

- Integración incompleta de la política de recursos humanos en el núcleo de la estrategia de la empresa.
- Falta de ajuste entre la cualificación demandada por las empresas y la que ofrecen los trabajadores.
- La población se encuentra polarizada entre aquéllos que tienen nivel universitario y los que apenas terminan la educación obligatoria.
- Ausencia de una adecuada orientación formativa y profesional.
- Ausencia de una cultura del aprendizaje permanente.
- Falta de iniciativa emprendedora.
- Envejecimiento de la población.

Las elevadas cifras de paro y las dificultades para crear empleo han sido los principales retos de las políticas de empleo durante la crisis, dando lugar a una proliferación de medidas en distintos ámbitos, tanto europeos como nacionales, cuyo objetivo último era la creación de empleo. Sin embargo, siete años después del inicio de la crisis, los efectos más graves de la misma se siguen manifestando en los mercados de trabajo. Ello puede traer su causa en los siguientes aspectos:

- Prioridad de las políticas pasivas frente a las políticas activas.
- Insuficiente conexión entre políticas activas y pasivas.
- Políticas de empleo centradas en el desempleado sin atender a las necesidades de las empresas.
- Escasa aplicación de técnicas y criterios de gestión empresarial, rigurosos y eficientes, a la operativa de los servicios públicos y políticas de empleo.
- Escasos niveles de intermediación por parte de los Servicios Públicos de Empleo.
- Obstáculos para que la intermediación privada sea efectiva.
- Insuficiencia de flujos de información adecuados sobre puestos de trabajo vacantes.

Las características básicas del empleo que se crea y la dimensión, peculiaridades y oscilaciones de la tasa de desempleo que se produce en España, dependen en gran medida de las características estructurales de nuestro sistema laboral y los programas y medidas tradicionalmente considerados como políticas de empleo no han conseguido paliarlos.

Un elemento esencial de la política de empleo es en realidad el desarrollo de un sistema de relaciones laborales ágil, flexible y con capacidad de adaptación a los cambios. Sin embargo, el sistema de relaciones laborales en España presenta importantes rigideces.

- Prioridad de las políticas pasivas frente a las políticas activas.
- Marco jurídico rígido.
- Inseguridad jurídica ante las múltiples reformas y cambios normativos.
- Marco normativo más exigente para las empresas grandes.
- Baja capacidad de adaptación a los cambios de mercado en las empresas españolas.
- Las medidas de flexibilidad interna siguen sin ser suficientemente significativas como alternativa a la flexibilidad externa.

- Dualidad del mercado laboral por los elevados costes de despido de los contratos indefinidos.
- Excesiva judicialización e inseguridad jurídica aparejada a los procedimientos de despido colectivo.
- Maremágnum de bonificaciones que desorienta más que facilita la contratación. Clasificación profesional que no siempre facilita la movilidad funcional.
- Falta de una suficiente adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de las empresas, pese a los cambios introducidos por la Reforma Laboral de 2012.
- Fuerte imposición del factor trabajo -tributación y cotizaciones sociales.

La CEOE y el diálogo Social Europeo, son dos conceptos inseparables, ya que la CEOE participa desde sus inicios, a través de BUSINESSSEUROPE, en el Diálogo Social Europeo. Sus resultados han tenido un valor fundamental para acompañar los procesos de realización del Mercado Interior y la consecución de la Unión Económica y Monetaria.

El Diálogo Social Europeo está recogido en los artículos 152, 154 y 155 del Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea. El mismo hace referencia a la necesaria autonomía de las deliberaciones entre los interlocutores sociales europeos, sus actuaciones conjuntas y sus posibles negociaciones, así como a los debates entre estos y las instituciones de la UE.

En este contexto, cabe destacar el programa autónomo de trabajo 2012-2014 de los interlocutores sociales europeos, en la que acordaron que la primera prioridad debía ser el empleo juvenil, dado que es uno de los problemas más acuciantes de la Unión Europea.

Las negociaciones sobre el Marco de Acciones de Empleo Juvenil comenzaron en septiembre de 2012 con la identificación de cuatro prioridades clave, en torno a las cuales giran el conjunto de acciones a desarrollar: aprendizaje, transición al mercado laboral, empleo y espíritu emprendedor. Tras un total de nueve reuniones, el 9 de abril de 2013 el equipo negociador, en el que CEOE participó activamente, finalizó el contenido del Marco de Acciones sobre Empleo Juvenil, el cual posteriormente fue sometido a los órganos de gobierno de los interlocutores sociales europeos para su aprobación formal.

La Unión Europea está viviendo la peor crisis de su historia. Desde el colapso financiero de 2008, una profunda crisis está sacudiendo a diversos estados europeos. Los países europeos están encontrando cada vez más dificultades para obtener recursos y adoptar las políticas económicas, así como las necesarias reformas, que afiancen el crecimiento y el empleo, asegurando al mismo tiempo la sostenibilidad de las finanzas públicas y los sistemas de protección social.

Los desafíos a los que se enfrenta Europa en los próximos años son inmensos. Con más de 23,5 millones de parados, la tasa de desempleo de la UE está en su nivel más alto desde principios de los años 90. Sin embargo, para alcanzar el objetivo de una tasa de empleo del 75%, según establece la estrategia Europa 2020, se requiere la creación de 17,6 millones de nuevos empleos.

Europa sólo podrá tener éxito si se ponen en marcha unas políticas macroeconómicas sólidas. A su vez y de manera prioritaria, se han de invertir los recursos en unas estrategias sostenibles que fomenten el crecimiento. Con el fin de crear más y mejores empleos, Europa necesita unos mercados de trabajo que funcionen correctamente y

una mano de obra que cuente con las cualificaciones necesarias. Se deben establecer las condiciones marco adecuadas para asegurar oportunidades de empleo a todos los trabajadores, así como permitir su integración, retención y desarrollo en los mercados laborales europeos.

En esta situación excepcional, BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP y la CES (y el comité de enlace EUROCADRES/CEC) están a prueba. Nuestro éxito se medirá por nuestra capacidad de proponer soluciones, en especial a los problemas de los mercados de trabajo de la UE, con el fin de contribuir al crecimiento, el empleo y a la cohesión social.

El diálogo social está desempeñando una importante labor para superar las dificultades económicas y asumir los retos que han de afrontar las empresas y los trabajadores, a nivel nacional, regional, local y sectorial. Por ello, estamos convencidos de que el diálogo social europeo puede no solo complementar el desarrollado a dichos niveles, sino también basarse en los mismos. Además, debe ser capaz de abordar las cuestiones más difíciles con un espíritu de cooperación.

Conscientes de las competencias que la Unión Europea tiene en materia de empleo y asuntos sociales, nuestro objetivo es contribuir a unas políticas europeas consistentes al respecto. Los interlocutores sociales europeos participarán activamente en la formulación de los futuros debates europeos sobre empleo y asuntos sociales, de manera que respondan a las necesidades de empresas y trabajadores.

Asimismo, pretendemos establecer un marco útil para favorecer el debate sobre las políticas y las reformas necesarias en este ámbito a escala nacional. En este sentido, una mejor coordinación entre las agendas sociales de la UE y sus Estados miembros contribuiría a obtener mejores resultados para todos los europeos.

Mejorar de esta manera el entorno empresarial es absolutamente imprescindible si la UE quiere elevar el nivel de inversión privada hasta las cotas necesarias para conseguir un impacto significativo y duradero en el crecimiento y el empleo.

-
- CEOE propone mediadores "externos" en el diálogo social www.europapress.es/...ceoe...dialogo-social-20090828120844.html
 - Confederación Española de Organizaciones...www.ceoe.es.
 - Diálogo Social Europeo - Confederación Española de ...www.ceoe.es/es_...ficha_tema.html?id=579&
 - DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO - Humanismo y Democracia...www.hmasd.org/hmasd/3Eloyweb.pdf · Archivo PDF
 - ESTADO Y PERSPECTIVAS DEL DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO www.ceoe.es/resources/image/estado_perspectivas_dialogo_soci...
 - La CEOE reclama salarios variables y un mercado laboral ...www.elmundo.es › Economía.
 - Previsiones CEOE para la economía española en 2015 y ...es.slideshare.net/CecobiBizkaia/previsiones-ceoe-para.
 - Singularidades del Mercado Laboral Español www.ceoe.es/resources/image/Singularidades_del_mercado_labo...

4.4. Mercado laboral y Empresa del Siglo XXI.

La velocidad a la que se transforma el mercado laboral permite hablar de un cambio en el que no habrá puestos de trabajo, sino creadores de ideas y de valor que funcionarán en una organización o por su cuenta. Debemos hacernos a la idea de que tener un buen trabajo y mantenerlo durante mucho tiempo, disfrutando de una vida confortable, se acabó. Esta grave premonición de Kevin Hallock, profesor de economía del trabajo y director del Instituto de Estudios de la Compensación en la Universidad de Cornell, se corresponde con la evidencia de un cambio en la forma en la que trabajamos, una de las grandes revoluciones para los próximos años que ya está afectando a nuestras vidas: bienvenidos a la revolución industrial del siglo XXI, que llega con un boom del trabajo independiente y que transforma la forma en la que vemos y entendemos nuestras carreras y profesiones.

Algunos hablan de gigeconomía; otros acuñan el término de Nación Freelance o "auge de la clase creativa", y hay quien utiliza el término e-conomy, otorgando un protagonismo especial a la "e", que señala específicamente a los emprendedores y hace referencia a las nuevas tecnologías. Es la economía más allá de los trabajos, tal y como se entienden de manera tradicional. En un escenario en el que la gente pierde ese empleo deseado para toda la vida, la cuestión es si los desempleados pueden crear su propia carrera soñada como freelance hiperconectados.

José María Gasalla, profesor de dirección de recursos humanos de Esade, cree que "la gran revolución es la aparición de una necesidad como la autodeterminación psicológica: se trata de un nivel de independencia por el que soy dueño de mi vida y hago lo que me gusta. Es trabajo individual. Aporto valor, soluciones y creatividad, y nadie pregunta si lo he hecho en dos horas o en veinte. Lo que importa son las ideas que pueden llevarse a la práctica, y no un estatus determinado, y esa creatividad surge hoy desde cualquier persona gracias a las tecnologías".

Los modelos de control y protección del empleo clásico ya han saltado por los aires, y pasamos a una fórmula de protección por parte del Estado o de mi empresa a otra de responsabilidad individual del trabajo.

Cada uno debe inspirar confianza en su entorno y lograr que esta permita que los demás se impliquen. Será difícil que la gente se comprometa con una marca, y la tendencia será más bien a hacerlo con un proyecto. Cagigas insiste en que cada uno tenderá a crear su propio proyecto empresarial, y se podrá dar el caso de relaciones laborales concurrentes.

Casado utiliza el símil del trébol de Charles Handy para explicar que los trabajadores principales, los que son indispensables están en la primera hoja forman un núcleo de organización con trabajadores a tiempo completo y dedican su vida a la empresa. Es un núcleo central que se muestra como el más selecto, mejor pagado y más productivo. Son los que entienden el negocio. La segunda hoja se refiere a los trabajos externalizados hacia empresas especializadas subcontratadas que hacen outsourcing. Se trata de compañías que dan mucha flexibilidad a la organización. La tercera hace referencia a la ayuda que solicitamos, al apoyo profesional que contratamos. Se habla aquí de los trabajadores freelance, a tiempo parcial, autónomos. Son los que no quieren o no pueden conseguir trabajo en el núcleo central de la organización, con más flexibilidad en su relación con el trabajo, y que ofrecen un servicio de calidad.

Ya inmersos en la segunda década del siglo XXI observamos que el mercado laboral es cada vez menos homogéneo. Por lo tanto, es una realidad que ciertos nichos (especialmente los formados por profesionales y ejecutivos de alto potencial) tengan

que adoptar las nuevas tendencias del mercado laboral en el siglo XXI para poder mantenerse competitivos y subsistir.

Algunas de las nuevas tendencias son:

- **Adaptabilidad.** Los empleados tienen que estar listos para cambiar rápidamente en respuesta a los estímulos externos. Los empleados se tendrán que adaptar fácilmente a los cambios en los requerimientos del trabajo, a las oportunidades de trabajo e, incluso, a cambios mayores en la dirección de sus carreras. El profesional exitoso deberá ser capaz de reconocer y analizar cuáles son las oportunidades que se presentan en el mercado, ver cómo se ajustan a la dirección general de sus carreras y adaptarse de acuerdo a lo que requieran las circunstancias. No podemos, esperar a que una organización o cualquier otra persona o entidad decidan qué es lo que es más conveniente para nuestro presente y futuro.
- **Aprendizaje Constante.** Los profesionales exitosos deben estar constantemente adquiriendo nuevos conocimientos, tanto a través de programas de educación formal, como a través de nuevas tecnologías. Una expectativa que tendrán estos profesionales de parte de las organizaciones que los contraten será la posibilidad de acceder a oportunidades de aprendizaje y crecimiento constante. La idea es que al salir de la universidad, los profesionales busquen trabajos donde puedan aprender, obtener experiencia y marcar una diferencia.
- **Control Proactivo de la Carrera.** Los profesionales exitosos deben tener bajo control sus carreras, así como la mayoría de los aspectos de su trabajo. Muchas más personas serán 'agentes libres', que se moverán de una oportunidad a otra en un ambiente laboral altamente fluido.
- **Cambios de Trabajo.** Los profesionales cambiarán de trabajo cada dos a cuatro años, y a veces más frecuentemente. Muchos de esos cambios serán dentro de la misma organización, siempre y cuando el empleador provea la necesaria libertad de movimiento y crecimiento.
- **Escalera Corporativa.** Cada día se está volviendo más aparente que el viejo objetivo de escalar por la jerarquía en una organización no es para todos. Las organizaciones se han dado cuenta que no tiene ningún sentido promover a personas que pueden aportar más que desde una perspectiva técnica. Desde este punto de vista, la capacidad para gestionar o administrar (management) es cada vez más valorada y buscada. Esta capacidad está asociada con lo que normalmente se conoce como una "habilidad blanda", y no todas las personas la han desarrollado o tienen el interés en desarrollarla.
- **Liderazgo.** Se busca la capacidad de gestionar, aquellos que asciendan a posiciones de mayor jerarquía en la organización, deben desarrollar la habilidad del liderazgo. "El coaching reemplazará a la gestión directa por actividades y se espera que estos líderes estén constantemente desarrollándose". Se espera que los jefes utilicen un estilo de 'liderazgo facilitador' es decir que facilite el alto desempeño de cada empleado en forma individual.
- **Compensación.** Los sistemas de compensación estarán basados en competencias y capacidades, más que en la posición que la persona ocupa en la organización, "aunque los roles adoptados por los trabajadores guíen su

compensación. El tiempo libre será parte de la compensación, junto con la satisfacción del balance laboral-personal.

Actualmente las empresas están viviendo épocas de miedo, incertidumbre y su crecimiento se ve disminuido y estancado. Existen nuevos paradigmas empresariales y sociales que hace que lo que funcionaba ayer hoy no sirva para nada. Hoy más que nunca la empresa tiene que ser dinámica, tener una cultura sólida, que atraiga talentos y los retenga, que cree una inercia de crecimiento constante, que se adapte al cambio rápido de la sociedad y sus necesidades. Y esto no puede pasar si se siguen manteniendo los modelos de liderazgo autoritario, un ambiente de trabajo tenso, basado en órdenes y que no permite la comunicación abierta, entre los diferentes niveles para que el propio talento, dentro de la empresa, se desarrolle y finalice en proyectos de éxito. Se ha pasado de la competencia a la colaboración, ya que todos navegamos en la misma dirección.

El siglo XXI, puede ser testigo del sufrimiento de un tipo de “Capitalismo de bienestar” en el cual las empresas intentan reclutar y retener trabajadores, mediante servicios que, en otra etapa, eran proporcionados por organismos gobernantes y en algunos casos por la banca comercial. Los trabajadores, manejarán más asuntos personales en el trabajo y asuntos de trabajo en su casa.

Algunas grandes empresas han comenzado a ajustarse a las nuevas realidades de la economía creativa, permitiendo que el poder pase de las fuentes de capital a las ideas, incorporándose a ecosistemas corporativos muy fértiles y adoptando estrictos códigos de responsabilidad social, para ganar la confianza de un público cauteloso. Ciertamente los paradigmas que signaron la producción de bienes y servicios, están viviendo un momento de crisis pero, se trata de un inventario que conducirá a modelos económicos capaces de priorizar el bienestar colectivo.

Estimulada por nuevas tecnologías especialmente Internet, las empresas están experimentando una transformación radical, que no es menos que una nueva revolución industrial. En este momento, la revolución está tocando cada rincón del planeta y las empresas del siglo XXI serán de muchas maneras el polo opuesto de las organizaciones que ayudaron a conformarlas, la red proporciona a todos los miembros de la organización la capacidad de tener acceso instantáneo a una gama de información proveniente de cualquier parte del mundo. Esto significa que las empresas del siglo XXI deben adaptarse a la administración por intermedio de la web. Debe basarse en el cambio constante, no en la estabilidad, organizarse alrededor de redes; no de jerarquías rígidas, crearse sobre la base de sociedades y alianzas cambiantes, no de autosuficiencia y construirse sobre ventajas tecnológicas, no sobre infraestructuras de concreto. Las tecnologías emergentes permitirán a los trabajadores independientes de cualquier lugar del mundo, que conversen en línea sin necesidad de traductor.

Las empresas del siglo XXI se parecerán más a una red, que conectará a trabajadores, proveedores y clientes. Los participantes serán cada vez más independientes, Don Tapscott coautor de capital digital, predice que las empresas serán unidades comerciales autónomas, conectadas por áreas geográficas basadas en redes cuyos límites, a veces serán, difíciles de definir.

En la medida que avanza el siglo XXI, varias tendencias económicas y demográficas están causando un gran impacto en la cultura organizacional. Estas nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones y sus directivos se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia los nuevos rumbos hechos que tiene una

relevancia no solo local sino a nivel mundial. Los países y las regiones colapsan cuando los esquemas de referencia se tornan obsoletos y pierden validez ante las nuevas realidades.

Desde la perspectiva más general, la globalización, la apertura económica, la competitividad son fenómenos nuevos a los que se tienen que enfrentar las organizaciones. En la medida que la competitividad sea un elemento fundamental en el éxito de toda organización, los gerentes o líderes harán más esfuerzos para alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia.

Los nuevos esquemas gerenciales son reflejo de la forma como la organización piensa y opera, exigiendo entre otros aspectos: un trabajador con el conocimiento para desarrollar y alcanzar los objetivos del negocio; un proceso flexible ante los cambios introducidos por la organización; una estructura plana, ágil, reducida a la mínima expresión que crea un ambiente de trabajo que satisfaga a quienes participen en la ejecución de los objetivos organizacionales; un sistema de recompensa basado en la efectividad del proceso donde se comparte el éxito y el riesgo; y un equipo de trabajo participativo en las acciones de la organización.

La incertidumbre, en algunos casos crónica y progresiva, acerca de la evolución de la función directiva y de su contenido futuro, genera una creciente ansiedad por parte de los ejecutivos de empresa, que es posible satisfacer mediante la identificación de algunas características que, definen el perfil del directivo del nuevo siglo que estamos comenzando.

Uno de los elementos que forman parte del mínimo común denominador del perfil de los directivos de éxito es, crecientemente, su capacidad para establecer y desarrollar relaciones con otras personas. Parece existir una correlación muy estrecha entre la capacidad de establecer una red amplia y efectiva de relaciones, de un lado, y la generación de nuevas oportunidades de negocio, la excelencia en la dirección de personas y la fidelización de los clientes, de otro. La experiencia demuestra que la habilidad para desarrollar contactos no es una capacidad innata, genética, sino más bien resultado del ejercicio y del aprendizaje, algo adquirido con la práctica.

Hay muchos factores que estimulan el desarrollo de esta habilidad. Haber residido en el extranjero durante largas estancias, formar parte de familias numerosas o entornos familiares amplios, manejar varios idiomas, la movilidad laboral o el acceso a la formación continuada a lo largo de la carrera profesional son circunstancias que propician una mejor disposición a crear contactos efectivos.

Las transformaciones del entorno empresarial determinan, cada vez en mayor medida, la necesidad de que los directivos cuenten con esta singular habilidad para desarrollar redes de trabajo. La globalización de los mercados o las barreras difusas entre sectores empresariales hacen necesario, por ejemplo, que un directivo cuente con relaciones personales en otros países o en áreas de actividad diversas. De hecho, el mercado laboral valora esta capacidad como uno de los aspectos básicos en los procesos de selección de directivos entre las mayores empresas. La adaptación al cambio y una visión estratégica pasan a ser obligatorias y prácticamente decisivas, "Hacer lo mismo" o "seguir igual" son expresiones desterradas de la argumentación empresarial.

Ciertamente, muchas oportunidades para innovar o para desarrollar nuevas oportunidades de negocio consisten en enfocar los procesos empresariales, la manera de hacer las cosas, de una forma diferente, diversa de las convenciones. El tener un espíritu emprendedor tiene que ver con el hecho de la adopción de un punto de vista empresarial, y no puramente administrativo, es una de las facetas más exigidas al

directivo de empresa. Este hecho tiene un reflejo evidente en la reestructuración organizativa que se está llevando a cabo en muchas empresas a raíz de fusiones, adquisiciones, etcétera. Su objetivo es dotar de mayor responsabilidad y capacidad de decisión a las unidades de negocio, en detrimento de los órganos de decisión corporativos.

La progresiva apertura de los mercados internacionales demanda de los directivos una marcada capacidad para operar y conducirse en entornos multiculturales. Esto se manifiesta, por ejemplo, en la exigencia de comunicarse, en muchas situaciones, empleando una versión pragmática del inglés manejable por directivos de procedencia diversa que representa la lengua franca del mundo empresarial. Por lo tanto, el manejo de dicha lengua se ha convertido en una herramienta imprescindible para el futuro directivo. Será necesario dominar, como mínimo, dos idiomas correctamente; tres es un número razonable, y con cuatro ya te puedes desenvolver con tranquilidad. El inglés sigue siendo líder en el ranking de idiomas. Le siguen el francés y alemán, aunque lo fundamental es tener conocimiento de la lengua que se habla en el país de origen de la multinacional. Los futuros directivos españoles cuentan con una ventaja: saben castellano, el tercer idioma del mundo y el principal en América Latina, una zona de inversión más relevante cada día.

Por otro lado, la sensibilización de los directivos hacia los problemas éticos, tanto internos como externos a la empresa, es otro aspecto que progresivamente está siendo valorado por los inversores, por los clientes y por el resto de la sociedad indudablemente, las características anteriores apuntan a un perfil de directivo muy distinto del gerente de hace varias décadas, cuyo patrón se ajustaba en mayor medida al control y la supervisión.

Motivar y generar confianza, apertura hacia la innovación, capacidad para comunicar eficazmente los directivos consumen la mayor parte de su tiempo hablando con otras personas y visión estratégica para emprender cambios son todas ellas facultades, de naturaleza más política que gerencial, que dibujan un nuevo estilo de liderazgo.

La preparación universitaria debe buscar un amplio campo de aplicación y universalidad en los conocimientos. Orientar adecuadamente a los jóvenes que pretenden iniciarse en el mundo empresarial, así si un individuo estudia una carrera, hay que procurar que esté relacionada con la empresa en la que se pretende trabajar. Más que los estudios universitarios en sí, lo relevante es poseer una buena formación y mucha iniciativa personal.

La experiencia profesional es un factor imprescindible ya que, para ser directivo, se debe conocer al detalle los entresijos de la empresa. Se valora más que cualquier estudio previo. Al final, cuando se esté sentado en un sillón tomando decisiones, habrá acumulado suficiente información y conocimientos para resolver los problemas. Una vez en la empresa, aprovechar el tiempo y absorber cada nueva idea que surja. Tomar iniciativas, ya que la mejor forma de demostrar que se vale es haciéndose imprescindible. Luego, paciencia, que los ascensos siempre llegan.

Según los expertos, el gerente del siglo XXI puede tener desde los 30 hasta los 65 años. Suponiendo que se han realizado los estudios con éxito, que se ha hecho un máster y que se ha estudiado en el extranjero, no se podrá entrar a trabajar en una compañía hasta los 25 años. No es normal, por lo tanto, acceder a un alto cargo antes de los 30 porque, hasta esa edad, no ha terminado la ubicación en la empresa.

En cuanto al sexo, es una cuestión que ya está superada. Actualmente, ellas son mayoría en las aulas universitarias y, como es lógico, tienen más posibilidades de

hacerse con un puesto directivo. Las empresas tienen una especial predisposición a adaptarse al entorno social que le rodea y éste se encuentra dominado por las mujeres. Aun así, algunas empresas consultadas indican que la mujer tiene que demostrar día a día que es válida para el puesto, situación que no se da con los hombres.

Con conocimientos en informática, pero sin ser un informático. Los ordenadores son una herramienta de trabajo que se debe emplear con la mayor soltura posible en el trabajo. Es indispensable saber navegar por Internet y tener los conocimientos suficientes para que no sea el número de teléfono del ingeniero de sistemas el más marcado. Sería inútil detallar los programas que son necesarios conocer, porque la informática se va renovando día a día. Eso sí, no hay que dejar pasar cualquier novedad que surja.

Debe tener un conocimiento profundo de los modelos de negocio, tanto de las empresas como de los pequeños comercios. Para ello, tiene que saber escuchar a la persona que está al otro lado, pero no de forma pasiva, sino reaccionando. Otro aspecto consiste en sentir pasión por el negocio del que formas parte. Si tiene lo que los americanos denominan pasión for the bussines (pasión por el trabajo), las dos primeras condiciones vienen solas.

El siglo XXI ha traído consigo la globalización y la salida al mercado de un conjunto de países emergentes que han dejado a las empresas un amplio abanico de debilidades y oportunidades que tienen que afrontar con premura para ser competitivas. Frente a esta situación, los empresarios coinciden en la necesidad de asumir el nuevo escenario económico a través de la flexibilidad, la multilocalización, la productividad y la responsabilidad social.

Según Anoop Madhok, profesor de la York University de Toronto y considerado uno de los ocho académicos más influyentes del mundo, aunque en los últimos diez años las empresas han empezado a mirar más allá de sus narices, “todavía no han devuelto lo suficiente a su entorno”.

En relación con la responsabilidad empresarial, el catedrático de la Université de Lyon III y director del Institut de Socio-Économie des Entreprises et des Organisations (Iseor), Henri Savall, aseguró que una compañía responsable con sus empleados “puede recuperar entre un 20% y un 80% de los costes ocultos que tiene que afrontar” y calculó que se encuentran entre “10.000 y 50.000 euros por persona al año”. Se trata de unos gastos que Savall atribuyó al descontento de los trabajadores y con su ahorro “se podrían financiar políticas sociales en empresas desde cinco a 30.000 empleados logrando resultados en un corto plazo de tiempo”.

Por su parte, el presidente de la Fundación para la Ética de los Negocios y las Organizaciones (Etnor), Emilio Tortosa, señaló que “la ética y la rentabilidad deben ir unidas de la mano”, y destacó que la responsabilidad es una necesidad, porque “la sociedad reclama cambios en los comportamientos, las estrategias y las estructuras de las empresas que deben ser atendidos”.

En este sentido, la directora del departamento de Responsabilidad Social del grupo Bancaja, Isabel Rubio, explicó que el sector financiero es uno de los que está implantando en mayor medida la política responsable ya que “el 20% de las empresas que llevan a cabo iniciativas de responsabilidad social pertenece al mismo”.

En cuanto a la “necesaria” reducción de los costes por unidad de producción, el vicepresidente de Ford España, Antonio Adés, la calificó como “una de las claves” de

futuro y añadió que “la gran oportunidad que tenemos en España es aumentar la productividad”, y remarcó que tener un sistema de fabricación flexible es cada vez más necesario, porque “permite adaptar la capacidad de trabajo de la industria a las demandas del mercado”. Pero además de ser productivos, hay que vender. Según Nicolás Terol, director general de la empresa textil Manterol, al modelo de exportación tradicional le quedan pocos años, porque cada vez tenemos más dificultades. Ahora – añadió– tenemos que hacer un esfuerzo por poner un pie en países importantes a nivel de consumo”.

En relación a la interacción entre universidad y empresa, el director del Instituto de la Mediana y Pequeña Industria Valenciana (Impiva), Fernando Vidal, aseguró que conseguir este objetivo es clave, porque “el Estado del Bienestar radica en el Estado del bien hacer y de los emprendedores. El conseller de Empresa, Universitat y Ciencia, Justo Nieto, destacó también que la economía debe asumir que el proceso empresarial ha cambiado y ahora circula sobre tres ejes “la ambición, la buena gestión de la inteligencia y la oportunidad”, lo que obliga a seguir trabajando.

El siglo XXI es nuestro presente, de acuerdo con el calendario gregoriano, y comprende los años entre 2001 y 2100. Es el primer siglo del III milenio. El siglo XXI se caracteriza por el avance y expansión de la digitalización y el control de la información a nivel global. También a esta época se le conoce como la era de la información, (quien la controla y quien accede a ella tendrá las mejores oportunidades). La era industrial y espacial se caracterizaba por modelos lineales poco cambiantes.

Se observan cambios positivos en el mercado laboral, que permitirán obtener una satisfacción cada vez mayor en nuestras vidas y carreras. Aunque el precio que se tiene que pagar será la necesidad de desarrollar una serie de capacidades y habilidades que hagan competitivos a los profesionales en el cada vez más cambiante mercado laboral.

- A fondo: La empresa del siglo XXI - REVISTA IESE. ee-iese.com/72/afondoart1.html.
- CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA SIGLO XXI - Scribd - <https://es.scribd.com/.../CARACTERISTICAS-DE-LA-EMPRESA-SIGLO-XXI>.
- DIEZ NUEVAS DIRECCIONES PARA EL SIGLO XXI issuu.com/.../docs/tema-02---diez-nuevas-direcciones-para-el-siglo-xx
- EMPRESAS SIGLO XXI - Upload, Share, and Discover...es.slideshare.net/ChinnisLopez/empresas-siglo-xxi.
- Llega la revolución industrial del siglo XXI, Empleo...www.expansion.com/2011/09/30/empleo/mercado-laboral/1317395493.html.
- La empresa del siglo XXI - Rodolfo...www.youtube.com/watch?v=GT2ZWXz-SGA.
- La empresa del Siglo XXI. <http://es.slideshare.net/madgon/google-la-empresa-del-siglo-xxi?related=1>.
- Piketty y la revolución económica del siglo XXI | Diario...www.publico.es/economia/piketty-y-revolucion-economica-del.html.
- Reinventar la empresa del Siglo XXI vimeo.com/20101250.
- Una organización para el siglo XXI. <http://es.slideshare.net/palacian/una-organizacin-para-el-siglo-xxi?related=1>.

4.5. La importancia de las TIC en las organizaciones.

Planificar y gestionar la infraestructura de TIC de una organización es un trabajo difícil y complejo que requiere una base muy sólida de la aplicación de los conceptos fundamentales de áreas como las ciencias de la computación, así como de gestión y habilidades del personal. Se requieren habilidades especiales en la comprensión, por ejemplo de cómo se componen y se estructuran los sistemas en red, y cuáles son sus fortalezas y debilidades. En sistemas de información hay importantes preocupaciones de software como la fiabilidad, seguridad, facilidad de uso y la eficacia y eficiencia para los fines previstos, todas estas preocupaciones son vitales para cualquier tipo de organización.

Los profesionales de TIC combinan correctamente los conocimientos, prácticas y experiencias para atender tanto la infraestructura de tecnología de información de una organización y las personas que lo utilizan. Asumen la responsabilidad de la selección de productos de hardware y software adecuados para una organización. Se integran los productos con las necesidades y la infraestructura organizativa, la instalación, la adaptación y el mantenimiento de los sistemas de información, proporcionando así un entorno seguro y eficaz que apoya las actividades de los usuarios del sistema de una organización.

El conjunto de recursos, procedimientos y técnicas usadas en el procesamiento, almacenamiento y transmisión de información, se ha matizado de la mano de las TIC, pues en la actualidad no basta con hablar de una computadora cuando se hace referencia al procesamiento de la información. Internet puede formar parte de ese procesamiento que, quizás, se realice de manera distribuida y remota. Y al hablar de procesamiento remoto, además de incorporar el concepto de telecomunicación, se puede estar haciendo referencia a un dispositivo muy distinto a lo que tradicionalmente se entiende por computadora pues podría llevarse a cabo, por ejemplo, con un teléfono móvil o una computadora ultra-portátil, con capacidad de operar en red mediante Comunicación inalámbrica y con cada vez más prestaciones, facilidades y rendimiento.

El uso de las TIC no para de crecer y de extenderse, sobre todo en los países ricos, con el riesgo de acentuar localmente la brecha digital y social y la diferencia entre generaciones. Desde la agricultura de precisión y la gestión del bosque a la monitorización global del medio ambiente planetario o de la biodiversidad, a la democracia participativa pasando por el comercio, la telemedicina, la información, la gestión de múltiples bases de datos, la bolsa, la robótica y los usos militares, sin olvidar la ayuda a los discapacitados, las TIC tienden a ocupar un lugar creciente en la vida humana y el funcionamiento de las sociedades.

A nadie sorprende estar informado minuto a minuto, comunicarse con personas del otro lado del planeta, ver el video de una canción o trabajar en equipo sin estar en un mismo sitio. Las tecnologías de la información y comunicación se han convertido, a una gran velocidad, en parte importante de nuestras vidas.

El desarrollo de Internet ha significado que la información esté ahora en muchos sitios. Antes la información estaba concentrada, la transmitía la familia, los maestros, los libros. La escuela y la universidad eran los ámbitos que concentraban el conocimiento. Hoy se han roto estas barreras y con Internet hay más acceso a la información. El principal problema es la calidad de esta información. También se ha agilizado el contacto entre personas con fines sociales y de negocios. No hace falta desplazarse

para cerrar negocios en diferentes ciudades del mundo o para realizar transacciones en cualquier lugar con un sencillo clic.

En parte, estas nuevas tecnologías son inmateriales, ya que la materia principal es la información; permiten la interconexión y la interactividad; son instantáneas; tienen elevados parámetros de imagen y sonido. Al mismo tiempo las nuevas tecnologías suponen la aparición de nuevos códigos y lenguajes, la especialización progresiva de los contenidos sobre la base de la cuota de pantalla (diferenciándose de la cultura de masas) y dando lugar a la realización de múltiples actividades en poco tiempo.

Las TIC conforman el conjunto de recursos necesarios para manipular la información: los ordenadores, los programas informáticos y las redes necesarias para convertirla, almacenarla, administrarla, transmitirla y encontrarla. Se pueden clasificar las TIC según: las redes, los terminales y los servicios.

La constante evolución de la tecnología, junto a la aparición de nuevas y más complejas formas de utilización de la misma y a la completa interconexión y globalización de la economía, y los sistemas, implican que, más que nunca, las Tecnologías de la Información (TIC) ofrecen extraordinarias oportunidades, a la vez que elevados costes e importantes riesgos. Costes, riesgos y oportunidades hacen de las TIC un elemento estratégico para el crecimiento, maduración y transformación de las organizaciones, pero, además, las convierte en factor crítico de éxito y de supervivencia de la empresa.

Existe una corriente de pensamiento que considera las TIC como el principal impulsor de la economía en el siglo XXI. Aunque esto puede ser objeto de debate, existe un completo acuerdo en que las futuras necesidades de negocio y ventajas competitivas estarán soportadas por el uso intensivo de las TIC. Aquellas organizaciones que no presten a las TIC al menos el mismo grado de atención que tradicionalmente se ha prestado a otras funciones como la productiva o la financiera, perderán su ventaja competitiva y serán, finalmente, expulsadas del mercado. Por el contrario, las organizaciones que concentren sus esfuerzos en el Gobierno de las TIC, verán cómo sus inversiones en TIC retornan valor a la compañía, potencian el negocio y conocen y mantienen controlados los riesgos inherentes a la utilización de la tecnología.

Toda organización debe considerar un plan TIC que considere actuaciones en cada uno de los siguientes aspectos:

- Dirigir: Alineamiento con los objetivos del negocio para poder construir los mecanismos necesarios para entregar valor.
- Crear: Retorno de valor de la inversión realizada en TIC. Proteger: Gestión de riesgos para preservar el valor de los activos.
- Actuar: Gestión de recursos y desarrollo del plan TIC.
- Monitorizar: Evaluación de la ejecución y desempeño del plan establecido para realinear el gobierno de las TIC con el del negocio si es necesario.

Según The Brookings Institute, sólo el 15% del valor de mercado de una empresa reside en sus activos tangibles, mientras que el 85% restante reside en sus activos intangibles la mayor parte de ellos en forma de Información. Si bien es cierto que lo que tradicionalmente se conoce como capital humano (y cuyo recurso más valioso es el "razonamiento") y la parte del conocimiento que denominamos "tácito" (el que reside en las personas) no pueden considerarse como un "activo, sí han de considerarse como "recursos" estratégicos de la organización y, sin duda la gestión de ambos,

conocimiento y razonamiento, resultará fundamental para el éxito de las organizaciones del SXXI.

El papel de las TIC para identificar, explotar, potenciar y desarrollar tanto conocimiento como razonamiento son cruciales. Como se ha visto, las TIC presentan una doble cara: Por un lado exigen grandes inversiones y las acompañan riesgos que, potencialmente, pueden aniquilar el negocio; mientras que, al mismo tiempo, ofrecen excepcionales oportunidades de crecimiento y de evolución del negocio.

La gerencia y los altos ejecutivos, han de ser conscientes del impacto de las TIC en la organización, ser capaces de conocer su rendimiento (retorno de valor/coste) y estar preparados para comprender y gestionar los riesgos inherentes a su utilización. Aquellas organizaciones cuyos directivos no comprendan ni se preparen para los nuevos tiempos estarán poniendo en peligro su capacidad de adaptación y, por consiguiente, estarán corriendo un riesgo de extinción muy elevado.

Cada día se utilizan en mayor grado las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC's) para apoyar y automatizar todas las actividades de una empresa. Con la ayuda de las Tics las organizaciones han logrado grandes beneficios, como es la optimización de sus recursos y la mejora de sus operaciones, conocer mejor las necesidades de los clientes para ofrecerles un mejor servicio, llegar a un mayor número de clientes y a nuevos mercados, y mejorar la comunicación entres sus empleados y con sus clientes y proveedores, logrando aumentar así su eficiencia.

Las Organizaciones se han dado cuenta que el empleo de las nuevas tecnologías permiten, en primer, llegar más rápido al mercado y cubrir un mercado más amplio, ya que las distancias no son un límite; además, brindan la oportunidad de dar una imagen de empresa innovadora frente a la competencia.

Sin duda alguna, el empleo de las TIC en diversas áreas ha contribuido a que exista un ahorro, tanto en costos como en tiempo, contribuyendo además a gestionar mejor los flujos de información. A menudo, la calidad de la toma de decisiones se ve influenciada por la información disponible, de modo que en muchas ocasiones no se toma la mejor decisión por carecer de los datos necesarios o porque, aun contando con ellos, no son útiles o, simplemente, no se dispone de tiempo suficiente para analizarlos.

Es por ello que, en la actualidad, las empresas buscan implementar diversas herramientas o estrategias que les faciliten el logro de sus objetivos, buscando la adquisición de ventajas competitivas frente a sus rivales y, en este proceso, las TIC y las herramientas de ayuda a la toma de decisiones juegan un papel fundamental.

Por otra parte, las TIC permiten la recopilación de información y su posterior tratamiento y análisis, como base para ayuda a la toma de decisiones y como apoyo a los niveles directivos, para, finalmente, convertirse en herramienta para obtener ventajas competitivas mediante su implantación y uso, apoyando el máximo nivel jerárquico de la organización.

-
- Importancia de las TIC: Importancia de las TIC en lasempresas importic.blogspot.com/.../Importancia-de-las-tic-en-las-empresas.html
 - IMPORTANCIA DE LAS TIC EN LAS EMPRESAS - Upload, ... es.slideshare.net/pau08/importancia-de-las-tic-en-las-empresas
 - Las grandes empresas en España de información y ... www.ub.edu/geocrit/sn/sn-170-25.htm
 - La internacionalización de las empresas españolas... www.megin-degin.com/pluginfile.php/53/mod_page/content/4/La.
 - siglo XXI - Tecnología educativa - Web de Pere Marquès www.peremarques.net/si.htm

CAPITULO V

5. LOS SINDICATOS.

Nuestra Constitución reconoce a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales en su artículo 7: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”. En este artículo se define lo que se conoce como plano colectivo de la libertad sindical. En el mismo se eleva la figura tanto de los sindicatos como de las asociaciones empresariales a una condición de sujetos relevantes dentro del aparato constitucional. A su vez, se les exige una estructura y un funcionamiento democrático. Esto implica “la participación como la plasmación esencial de la idea de democracia por lo que se destaca la necesidad de que los sindicatos establezcan reglas y procedimientos que permitan a los afiliados participar en la vida organizativa del sindicato”.

Asimismo, como bien establece la CE, al contribuir a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, puede entenderse e interpretarse que pueden intervenir en la actuación política, o mejor dicho, que la actuación política no está prohibida al sindicato. Se “reconoce a los sindicatos como genuinos representantes (no voluntarios) de todos los trabajadores (afiliados y no afiliados), tanto frente al empresario en la defensa del interés laboral, como en la negociación política con el gobierno y los poderes públicos sobre las materias económicas y sociales”.

Cabe destacar la definición dada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional con respecto a los sindicatos, como organizaciones “de carácter social no públicas que cumplen fines de interés general”⁵⁰ Por otro lado, es en el artículo 28.1 CE donde se reconoce el plano individual de la libertad sindical, reconociéndolo como un derecho fundamental, estableciendo asimismo lo que se conoce como libertad sindical positiva (“todos podemos afiliarnos a un sindicato”) y libertad sindical negativa (“nadie está obligado a afiliarse a un sindicato”). Además de reconocer que la ley podrá limitar y regular su ejercicio a determinados colectivos (fuerzas armadas, institutos de carácter militar, funcionarios públicos).

En relación a la negociación colectiva, su reconocimiento constitucional viene establecido en el artículo 37.1 de la Constitución: “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. Precepto que otorga una garantía legal tanto al derecho a la negociación colectiva, como a la fuerza vinculante de los convenios. En este sentido y por la importancia de su contenido, hay que hacer referencia a la ley que garantiza el ejercicio de este derecho, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que en su artículo 82.3: “Los Convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”, recoge la tan preciada y muchas veces menospreciada eficacia personal general o eficacia “erga omnes”, como fruto resultante de la negociación de los convenios colectivos. Es preciso señalar que es en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), donde se desarrolla y se dispone el contenido mínimo del derecho a la libertad sindical.

• <http://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/235/SindicatosysindicalismoenlaEspa%C3%B1aactual.pdf?sequence=1>

5.1. Los Sindicatos en España.

El modelo sindical en la actualidad en España es plural, siendo en general sindicatos de clase. Los sindicatos más importantes aspiran a representar a la clase trabajadora; ello evidencia, la existencia de conflicto de clases en nuestra sociedad. En los últimos tiempos se constata un aumento de movimientos sociales y pequeños sindicatos que defienden a un determinado sector, como ejemplo tenemos los sindicatos específicos de algunas profesiones (arquitectos, pilotos, etc.). Esto implica una disminución de la solidaridad social, disminuyendo su identificación y colaboración con las problemáticas de otros colectivos. La clase trabajadora ya no es una, está fragmentada, los trabajadores no se identifican con el movimiento obrero, lo hacen con el movimiento profesional de su ramo.

Aun así, “el plurisindicalismo ha adoptado en España la forma de un duopolio estatal (modelo bisindical a escala nacional, dos organizaciones hegemónicas), formado por CCOO y UGT, al cual hay que añadir potentes sindicatos nacionalistas en el País Vasco y Galicia”. De esta forma la praxis sindical principalmente la aglutinan CCOO y UGT, como máximos responsables de la defensa de los trabajadores en la mayoría de los centros de trabajo a nivel nacional.

Se delega la representatividad sindical de los intereses de los trabajadores en un sistema dual: “representación sindical y representación unitaria o colectiva integran el doble canal de representación de los trabajadores”, pudiendo articularse bien por la vía electoral como por la afiliativa, quedando de la siguiente manera:

- Representación sindical: secciones sindicales y delegados sindicales
- Representación unitaria: delegados de personal
- Representación colectiva: comités de empresa

La representatividad en el sistema de relaciones laborales español se ha edificado sobre la base del concepto de “audiencia electoral”, que por desgracia, tal como apuntaba en 1990 Eduardo Torrecilla, “el sindicalismo en España tiene más audiencia que presencia, o dicho de otra forma, como apuntaba Fernández Macías “de votantes más que de militantes”.

A pesar de tener una estructura sólida y consolidada, siguen preocupándose por sus sostén mucho más que de cualquier otra circunstancia, desmereciendo y olvidando otros aspectos fundamentales inherentes a su condición, como son sus bases sociales y la capacidad para activarlas, perdiendo de esta forma influencia sobre la masa poblacional.

Existen diversas circunstancias que empeoran y condicionan la actuación sindical en nuestro país, de entre las que podemos destacar:

- Cambios en la organización transnacional de la economía y de las empresas, la globalización. En esto, la CES (Confederación Europea de Sindicatos), trata de influir sin demasiado éxito, ya que la soberanía transmitida por los Estados a la Unión Europea no es compartida de la misma manera por los sindicatos a su referente europeo. Estos, aunque ceden un mandato representativo a la CES, siguen manteniendo toda su autoridad sin transferir, por lo menos en apariencia, un ápice en pro del beneficio transnacional, colaboran en distintos aspectos pero sin una implicación profunda en ninguna materia.

- La enorme precarización del empleo que se ha dado en los últimos decenios, ha tenido un profundo efecto debilitador de la capacidad e influencia de los sindicatos. Un trabajador con una situación de empleo precaria teme afiliarse e incluso aparecer como cercano a cualquier tipo de vinculación con un sindicato. Si, por lo general, no está dispuesto a afiliarse o a relacionarse de algún modo con los sindicatos, mucho menos decidido está a luchar públicamente por cambiar su situación laboral.
- El desempleo es otro de los grandes males que atacan a la actividad sindical, no sólo por las personas que ya no forman parte del mercado de trabajo, sino por todos aquellos a los que el miedo les invade ante la posibilidad de la pérdida de su empleo, que los lleva a adoptar una actitud conservadora y sumisa. La lucha por los derechos y unas condiciones aceptables queda relegada y no es tenida ni en cuenta ni en consideración, se instaura la “cultura del miedo”.
- La campaña de descrédito desde los estamentos políticos y las grandes corporaciones mediáticas hacia los sindicatos ha calado en la sociedad y los hace parecer inútiles, corruptos y aprovechados, siempre en beneficio propio y no por el del prójimo. No son pocos los que en menor o mayor medida tienen implicaciones turbias en circunstancias poco claras. Esto no es un intento de justificación hacia los sindicatos, sino más bien una llamada de atención acerca de un problema general de la sociedad española.
- La fragmentación laboral de las clases trabajadoras es otro hándicap a tener en consideración, ya que ha propiciado la inestabilidad y desunión entre los grupos de trabajadores. Estos, lejos de unirse para conseguir beneficios para todos, se aíslan en pequeños grupos elitistas que negocian por si mismos para conseguir sus propios beneficios sin tener en cuenta al resto de trabajadores, que en ocasiones están incluso dentro de su propia empresa. Se ha radicalizado la conflictividad entre trabajadores, ya no es sólo entre estables o inestables, o de plantilla o subcontratados. Esto ha ocasionado un acercamiento a la ultraderecha más reaccionaria con campañas como la de “primero el trabajo para los de aquí”, y si sobra ya veremos. Lo cual conforma una peligrosa red de ideales que pueden aumentar los niveles de conflictividad social con brotes de violencia racista extrema.
- Legislación laboral cada vez más restrictiva y desfavorable a las clases trabajadoras, injusta en muchos aspectos y desequilibrada. A ella se agarran los empresarios para formalizar cuestiones de dudosa ética pero que, tal como ellos refieren, está de acuerdo con la legislación vigente.
- Privatización de entidades públicas, que han sido la base de los grandes semilleros de afiliados para las organizaciones sindicales. Esta ha sido una de las causas de la disminución de la afiliación, y, a su vez, ha separado más a los individuos que la conforman.
- Crecimiento y burocratización de las estructuras sindicales más allá de las posibilidades y necesidades de los usuarios, con una dependencia excesiva de las subvenciones y donativos gubernamentales. Esto, a su vez, ha favorecido el alejamiento de la “élite sindical” de su bases social que no se siente representada y además se encuentra indefensa y olvidada. El propio congreso de CCOO lo ha reconocido en alguno de sus congresos, existe “división interna y órganos sobredimensionados”, existe una clara burocratización y jerarquización de la estructura que la aleja de los trabajadores, han perdido en muchos aspectos la perspectiva de que están por y para los trabajadores y de que su actividad depende de ellos. Se han acomodado en sus puestos.

- La complejidad creciente de todas las intervenciones sindicales hace evidente la necesidad de obtener respuestas lo más profesionalizadas posibles, cuestión sólo posible con un personal cualificado y formado para tal menester. “Frente a la creciente complejidad del mundo actual, los gobiernos recurren a “think tanks” (grupos de expertos), empresas consultoras y servicios especializados, mientras los sindicatos, al menos en España, confían en ellos mismos, en la capacidad autodidáctica de unos representantes sin formación ni cualificación específica en la materia a negociar y regular”, forma de proceder que puede ser entendida como renuncia al conocimiento externo.
- Mal uso de las organizaciones sindicales por una continúa delegación de necesidades en ellos. La población no es capaz de entender que el sindicato es una herramienta no automatizada, por lo que no se puede esperar que haga el trabajo. El trabajo lo hacen las personas, y el sindicato es el instrumento para hacerlo, el sindicato va a ayudarte, colaborar y asesorarte, pero eres tú el que tiene que movilizarte. Es lo que se conoce como la “desafección sindical reinante, que podría significar sólo que la gente no se apunta al sindicato, pero suponen que el sindicato está ahí y que su papel es importante, aunque sean “otros” los que la hagan.
- La renovación para la adecuación a las nuevas generaciones no ha sido apropiada, los jóvenes no se sienten identificados con el movimiento obrero. Añadido a esto también está la consideración de que el tipo de trabajo realizado por los jóvenes es el más precario e inestable, por lo que no se arriesgan a participar de una organización que a medio largo plazo los puede coartar en su evolución profesional. El sindicato no ha sabido adaptarse a los nuevos grupos sociales y el marco laboral en el que se incluyen. No se puede olvidar que el sindicalismo nació por el movimiento obrero, es su esencia y origen, pero tiene que aprender a redefinirse para adaptarse a los nuevos modelos sociales.
- La paridad de género ha sido una lucha constante desde los sindicatos para la consecución de planes de igualdad, pero no se ha llegado a materializar tales reivindicaciones de forma efectiva, que más parece se haya hecho por obligación que por una cuestión moral de igualdad entre hombres y mujeres en los órganos de dirección y gestión. La propia estructura sindical adolece de carencias en este sentido, y la realidad se impone en los consejos ejecutivos y de dirección de la gran mayoría de las empresas.
- Los colectivos de inmigrantes hacen un gran uso de los servicios de los sindicatos, pero se quedan en eso, en el uso no en la participación. Prefieren agruparse entre los que ellos consideran sus iguales, fragmentando aún más la clase trabajadora, puesto que aunque la crisis actual haya provocado el retorno de muchos de ellos a sus países de origen, todavía existe una numerosa representación en nuestro país. Gran parte de los inmigrantes que vienen a trabajar en España proceden de países donde la regulación laboral es mucho más precaria, por lo que por poco que mejoren sus circunstancias no la van a cuestionar, y mucho menos se van a movilizar contra ella.

Las estrategias sindicales están adaptadas al modelo coyuntural actual, precarias y obsoletas, pero no van en concordancia con lo que los trabajadores y la sociedad en general necesita y reclama. No hay mejoras significativas acorde con la evolución del nivel de vida y las relaciones laborales de un país desarrollado como es España. Sí que es cierto que se han adaptado a las nuevas tecnologías para facilitar el acceso parcial a su documentación, aunque a un ritmo muy inferior al que se avanza el resto del mundo moderno; se encuentran presentes en algunos foros para publicitarse y captar simpatizantes y afiliados, pero no de la misma forma que otras entidades,

tienen medios de información digitales... Pero, con todo ello, están a años luz tanto de las administraciones públicas como de la empresa privada, y sin visos de mejora de momento. Tienen mucho que mejorar en este sentido y la mejora es posible. Se puede resumir la estrategia sindical en una sola cosa, esperar que haya un cambio económico para poder aumentar su base social, tanto en afiliados como en trabajadores y tener una mayor influencia que le permita defender condiciones laborales, y lo peor, mantener a una cúpula ejecutiva en un estatus elevado y de poder. Ha pasado de ser un sindicalismo de clase (para toda la clase trabajadora) a ser uno clasista.

La funcionalidad histórica de los sindicatos en España hace años que se cuestiona. Sus funciones como su propia existencia son consideradas por algunos sectores sociales como inciertas y obsoletas. Su legitimidad está en entredicho, el alejamiento de los sindicatos de la realidad social es percibido por amplios sectores sociales como un hecho. Aun así, dada su obligatoriedad constitucional, y mientras no se modifique la Constitución, su existencia como institución no peligra.

Los representantes sindicales parecen haberse convertido en sujetos manejables y manipulables. El sindicato "no es considerado un interlocutor, es despersonalizado y reducido a un elemento que se coloca en el proceso de toma de decisiones dirigido e impulsado en todo momento por el empresario, lo que le configura en última instancia como un elemento subsidiario, subordinado a los procesos económico-sociales, determinados por el poder público o a los procesos económico-organizativos-productivos determinados por el empresario".

El sindicalista es una persona que por lo general es poco atractiva socialmente. Debido a ello cuesta mucho legitimar su figura para darle validez y peso social. Hay que destinar más gente a trabajar en la calle resolviendo los problemas de los ciudadanos y menos gente por arriba. Más en la calle, en las empresas, en las mesas de negociación... Lo importante siguen siendo los trabajadores, sus necesidades y sus derechos.

La respuesta ciudadana a los partidos políticos, Gobierno y sindicatos evidencia una desaprobación general. A los sindicatos se les critica más encarecida y arduamente para que cambien. Esto puede hacer indicar que existe en el fondo la esperanza y el sentimiento de que el cambio es posible, y el sindicato es la mejor forma de intentarlo. El pueblo y la base obrera siguen identificándose con los sindicatos, aunque perciban que de alguna manera se hayan alejado de ellos.

Una de las críticas por las que la sociedad se distancia más de los sindicatos es por su financiación, una gran parte de la sociedad no entiende por qué reciben subvenciones públicas, probablemente por el desconocimiento que tienen del sindicato como agente social encargado no sólo de sus propios afiliados, sino de la sociedad en su conjunto. La autofinanciación completa, tal como se establece en otros Estados, no es posible tal y como está regulado este derecho en España, además de que le haría perder la ya citada universalidad en la aplicación de las mejoras. Cuestión ésta que puede desconocer el grueso de la población y que habría que hacerle llegar.

Otro de los daños llamativos a la imagen y por ende a la apreciación popular de los sindicatos viene dado por la forma de presentación de las huelgas, sobre todo de las generales. Las huelgas pierden fuerza, efectividad, poder y sobre todo seriedad, pasa de ser un movimiento reivindicativo contra condiciones indignas y cláusulas abusivas, a ser una actividad cultural sin finalidad clara alguna.

Otra faceta a tener en cuenta es la encauzada hacia los jóvenes, la masa estudiantil de la que se nutrirán los sindicatos en un futuro no muy lejano y a la que parece (o por lo menos da esa sensación) no hacerse el más mínimo caso. Es un objetivo presente en cualquier plan y estrategia sindical que suele convertirse, si bien por unas u otras causas, en una utopía más. Este hecho es percibido por los estudiantes que no suelen involucrarse en ningún proceso de manifestación laboral ya que se sienten excluidos y poco o nada representados.

Por otro lado, puede apreciarse una visión de los sindicatos como organizaciones que solo se preocupan de los que ya tienen empleo y un “buen empleo” que son los individuos que constituyen la mayoría de sus afiliados: “existe una percepción más o menos extendida de los sindicatos como organizaciones realmente más dispuestas a sacrificar a los parados que a que los ocupados renuncien a alguno de sus “privilegios” para favorecer la creación de empleo”. Sin embargo, no se trata de quitarles a unos para darles a otros, sino de que todos deberíamos tener, de la búsqueda de la justicia para todos, y no conseguirla porque se les ha quitado algo a otros, tal como se recoge en la “estrategia ganar-ganar” de negociación y resolución de conflictos en su idea de que ambas partes intervinientes puedan, de una manera equilibrada, satisfacer sus intereses.

La percepción también está afectada en los sectores minoritarios, caso de las mujeres, los inmigrantes y los jóvenes de los que ya hemos comentado algo. Su incorporación lenta y progresiva al mundo sindical no ha sido tanto por lo que los sindicatos han luchado por ellos, sino por la inercia evolutiva y por su propia iniciativa de lucha y mejora, y de su necesidad de organizaciones colectivas de apoyo. Existe un evidente estancamiento evolutivo y una necesidad acuciante de adaptación a los nuevos tiempos, a los nuevos trabajadores/as y a la nueva realidad circundante.

La sociedad también aprecia que la adaptación en cuanto al ritmo del mercado es deficitaria, “se percibe una discrepancia de velocidad entre la integración económica y de los mercados, por un lado, y la integración social y sindical, por el otro”. No hay una velocidad de adaptación adecuada con todos los cambios que acontecen, lo que implica que no tengan capacidad para ofrecer alternativas atractivas y viables a todas las reformas impuestas desde el Gobierno en primera instancia, y desde la Patronal como consecuencia en segunda. Los sindicatos están dejando de ser percibidos como un interlocutor social válido y confiable, “el poder sindical se ha debilitado como fuerza social pero, sobre todo, se ha deteriorado su imagen de poder instrumental efectivo”. Ni que decir tiene que se impone la realidad, los problemas no sólo siguen estando, sino que empeoran, y a día de hoy, los fundamentos del sindicalismo por los que se inició la lucha siguen vigentes y sin ser alcanzados por un discutible inmovilismo.

- Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, 1976 (núm. 144)
- El sindicalismo y los sindicatos están en boca de la sociedad en nuestros... carrera, que como su nombre indica atañe a las relaciones laborales, vinculada.
- http://www.bvsde.paho.org/foro_hispano/21.pdf
- relaciones laborales y gestión de recursos humanos - BVSDE, www.bvsde.paho.org/foro_hispano/21.pdf, GESTION Y POLITICA. Directora del capítulo. Anne Trebilcock. 21. Sumario. SUMARIO. Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión general.
- Recomendación sobre la consulta tripartita y la colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional, 1960 (núm. 113) 120
- Sindicatos y diálogo social: la dimensión mundial, por Jim Baker 11
- Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas.
- Sindicato. Etimología de Sindicato. Consultado el 15 de noviembre de 2013.
- Sindicatos y sindicalismo en la España actual - Repositorio...riull.ull.es/xmlui/.../915/.../SindicatosysindicalismoenlaEspañaactual.pdf?de R Marrero Rodríguez 2014 - Artículos relacionados.
- Una nueva dimensión de la negociación colectiva, por Jean Lapeyre 28

5.2. Sindicatos más representativos en España.

En la actualidad, los dos sindicatos con mayor representación electoral son Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT). A partir de la década de los 80 surgieron en España, el seno de diferentes ramos profesionales, otros sindicatos considerados minoritarios. Los más importantes son:

- AST (Alternativa Sindical de Trabajadores)
- ANPE (Asociación Nacional de Profesionales de Enseñanza)
- STEs (Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza)
- STC (Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones)
- ACAIP (Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias)
- CSI-CSIF (Confederación Sindical Independiente y de Funcionarios)

El primer sindicato en la historia del movimiento obrero en España fue la Asociación de Tejedores de Barcelona fundada legalmente en 1840 durante la Regencia de Espartero.

Lista de organizaciones sindicales de España:

- Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias (ACAIP)
- Alternativa Sindical de Trabajadores (AST)
- Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA)
- Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza (ANPE)
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F)
- Comisiones Obreras (CC.OO.)
- Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza (STEs)
- Confederación General del Trabajo (CGT)
- Confederación Nacional del Trabajo (CNT)
- Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG)
- Coordinadora Obrera Sindical (COS)
- Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA-STV)
- Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB)
- Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT)
- Sindicato de circulación ferroviario (SCF)
- Sindicato de Empleados de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (SECPB)
- Sindicato de Enfermería (SATSE)
- Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP)
- Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones (STC)
- Sindicato Labrego Galego (SLG-CC.LL.)
- Sindicato Obrero Canario (SOC)
- Sindicato Unitario (SU)
- Solidaridad Obrera (SO)
- Unió de Pagesos
- Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA)
- Unión General de Trabajadores (UGT)
- Unión Nacional de Trabajadores (UNT)
- Unión Sindical Independiente de Trabajadores - Empleados Públicos (USIT-EP)
- Unión Sindical Obrera (USO)
- Sindicato de Bases (COBAS)
- Espacio de Participación Sindical (EPS)

❖ Unión General de Trabajadores (UGT).

La Unión General de Trabajadores (UGT) es una organización sindical obrera española. Fundada en 1888, comparte origen histórico con el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) evolucionando desde el clásico marxismo hacia una orientación socialdemócrata. En las elecciones sindicales de 2011 se confirmó como el segundo sindicato más representativo de España por detrás de CCOO. La Unión General de Trabajadores (UGT) es una organización sindical obrera española. Fundada en 1888, comparte origen histórico con el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) evolucionando desde el clásico marxismo hacia una orientación socialdemócrata. En las elecciones sindicales de 2011 se confirmó como el segundo sindicato más representativo de España por detrás de CCOO. La UGT fue fundada por un grupo de treinta y dos delegados, representantes de cuarenta y cuatro sociedades de oficios, el 12 de agosto de 1888 en Barcelona, durante un congreso que tuvo lugar en el Teatro Gran Vía, coincidiendo con la celebración de la Exposición Universal de Barcelona de 1888.

En los trabajos relacionados con dicha Exposición se había empleado a miles de personas en tareas de construcción, que realizaban su trabajo en duras condiciones, lo que había generado cierta conciencia de la necesidad de organizarse para defender sus intereses. En la segunda sesión, Pablo Iglesias Posee, un tipógrafo de origen gallego, propuso que la organización nacional de sociedades obreras que pretendían crear se denominase Unión General de Trabajadores.

La UGT nació en íntima relación con el socialismo marxista, a pesar de su apoliticismo estatutario. Hasta su XIX Congreso de 1920 no asumió la lucha de clases como principio básico de la acción ugetista. Aunque nunca llegó a establecer un órgano mixto de conexión institucional con el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), el sindicato sí estuvo relacionado con el partido desde su nacimiento, ya que hasta la década de los '80 la sindicación a UGT suponía la afiliación al PSOE y viceversa.

En el periodo de la I Guerra Mundial se produjeron tácticas de acercamiento y unidad de acción con los anarcosindicalistas de la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) y los comunistas. Se interrumpieron bruscamente al advenimiento de la dictadura de Miguel Primo de Rivera, en la que algunos sectores de la UGT mantuvieron cierta colaboración con el régimen mientras que la CNT era prohibida por oponerse rotundamente a la dictadura. Durante la época de la II República UGT rebasó el millón de afiliados y, con Largo Caballero, apoyó la revolución de 1934. Durante la Guerra Civil, el periódico Las Noticias, fundado por Rafael Roldós, ejerció de portavoz de la UGT. Concentración convocada por la Federación de Servicios Públicos de UGT en 1982 para reclamar la Ley de Libertad Sindical.

Tras el exilio forzado por la represión franquista, las actividades de la central pasaron de la clandestinidad durante la dictadura a su resurgimiento en el marco de la transición democrática, junto con Comisiones Obreras (CCOO), constituyéndose como las opciones con mayor afiliación en la España democrática. Desde la Transición hasta 1994 su secretario general fue el histórico sindicalista Nicolás Redondo; le sustituyó Cándido Méndez, reelegido en 1995, 1998, 2002, 2005 y 2009. Convocó junto a CC.OO. las huelgas generales de 1988, 1992, 1994, 2002, 2010 y 2012. Alcanzó también la segunda posición como central sindical en número de delegados.

La UGT se define como «una institución eminentemente de trabajadores, organizados por grupos afines de oficios y profesiones liberales que, para mantenerse en sólida conexión, respeta la más amplia libertad de pensamiento y táctica de sus

componentes siempre que estos tiendan a la transformación de la sociedad, para establecerla sobre bases de justicia social, de igualdad y de solidaridad». Desde su legalización en 1977, tras la dictadura franquista, UGT está estructurada internamente como una confederación sindical integrada por federaciones estatales que agrupan a los trabajadores en función de los diferentes sectores económicos. Para la coordinación de estas estructuras en los ámbitos administrativos territoriales existen las uniones de comunidad autónoma.

El principal órgano de dirección de UGT es el congreso confederal, que se reúne de forma ordinaria cada cuatro años y está compuesto por delegados elegidos democráticamente por las federaciones estatales (60 por ciento de los delegados) y las uniones de comunidad autónoma (40 por ciento). En el Congreso se eligen a los componentes de los restantes órganos de UGT.

La Comisión Ejecutiva Confederal es la dirección del sindicato. El Comité Confederal es el máximo órgano de decisión entre congresos, y se reúne de manera ordinaria dos veces al año. Otros órganos confederales son la Comisión de Garantías y la Comisión de Control Económico.

Las Federaciones y Uniones Estatales, responden a la agrupación por oficios y son las siguientes:

- Metal, Construcción y Afines - Federación de Industria (MCA).[12]
- Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar (TCM).[13]
- Federación de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego (CHTJ).[14]
- Federación de Servicios Públicos (FSP).[15]
- Unión de Pensionistas, Jubilados y Prejubilados (UPJP).[16]
- Federación Industria y Trabajadores Agrarios (FITAG).[17]
- Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE).[18]
- Federación de Servicios (FeS).[19]
- Unión de Trabajadores por Cuenta Propia (UTCP). La UTCP no es un organismo de UGT sino que agrupa a la UPA, Unión de Pequeños Agricultores, y a la UPTA, Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, organismos estos últimos que actúan autónomamente aunque se les agrupe a efectos de calcular su representatividad dentro del sindicato y acudan a los congresos de UGT unificados en la UTCP.
- Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA).[20]
- Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA).[21]

Las Uniones Territoriales se ajustan al mapa autonómico español, habiendo tantas uniones como autonomías y ciudades autónomas.

- Sedes de la Unión General de Trabajadores es España.
- Fundación Francisco Largo Caballero.
- Escuela Julián Besteiro.
- Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo - ISCOD.
- Sector Ferroviario y Servicios Turísticos de Castilla y León.

❖ Comisiones Obreras (CCOO).

Comisiones Obreras (CC. OO.) es una confederación sindical española, vinculada en su fundación al Partido Comunista de España, aunque independiente de cualquier partido político.⁴ Actualmente es la primera fuerza sindical de España. Según sus Estatutos, CC. OO. Se define como un sindicato: reivindicativo, de clase, unitario, democrático, independiente, participativo, de masas, de hombres y mujeres, sociopolítico, internacionalista, pluriétnico y multicultural. Ideológicamente, se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

CCOO es el primer sindicato del país en número de afiliados y delegados sindicales. En 1978 se celebran las primeras elecciones sindicales democráticas, que son ganadas por CCOO. En la actualidad CCOO continúa siendo el sindicato mayoritario.

Para muchos historiadores, uno de los primeros lugares donde se formaron las Comisiones Obreras fue en Laciaña (León), dentro de la Minero Siderúrgica de Ponferrada (MSP). Con frecuencia se cita también la mina La Camocha (Gijón), en el año 1957, con ocasión de una huelga. El desarrollo de la Huelga Minera de 1962 («La Huelgona») consigue, además de un importante aumento salarial, la incorporación de 12 representantes de los trabajadores dentro del Jurado de Empresa compuesto hasta entonces por simpatizantes del Movimiento.

Desde la transición democrática hasta 1987 su secretario general fue el histórico dirigente obrero Marcelino Camacho, también dirigente del PCE y diputado entre 1977 y 1981. En 1976 celebró la conocida como Asamblea de Barcelona, donde se sentaron las bases para la transformación de CC. OO. De movimiento sociopolítico de base a confederación sindical de clase. La etiqueta de comunista que pendía sobre CC. OO., impidió su legalización al mismo tiempo que el resto de centrales sindicales.

El asesinato de los abogados laboristas (militantes del sindicato y del PCE) de la calle de Atocha de Madrid a manos de un grupo terrorista de extrema derecha y el masivo seguimiento de su funeral y las huelgas de repulsa convocadas fue el detonante de la legalización de CC. OO., y el PCE en abril de 1977.

En esos años el sindicato crece vertiginosamente en afiliación, al igual que el resto de centrales sindicales y partidos de la izquierda. De 1976 a 1978 CC. OO., pasa de 30 000 a 1 823 907 afiliados. Sin embargo, tras la firma de los Pactos de la Moncloa esta cifra comenzará progresivamente a descender, pasando a 702 367 en 1981 y a 332.019 en 1986, al igual que el nivel general de sindicación de los trabajadores españoles, que desde entonces no pasará del 20 %. Esta evolución negativa de la afiliación comenzará a cambiar de signo a partir de 1987.

Al año siguiente de su legalización, en 1978, celebró su I Congreso Confederal, donde fue reelegido Marcelino Camacho, al igual que lo haría el II Congreso (1981) y el III (1984). A partir de este último congreso se evidencia la diferenciación en sensibilidades que protagonizará la década de 1980, entre una mayoría ligada al PCE y encabezada por Camacho, y tres minorías vinculadas respectivamente al PTE-UC (denominados carrillistas y liderados por Julián Ariza); al PCPE; y a la LCR y el MC (conocida como Izquierda Sindical).⁸ En el año 1980 recibe una parte importante de los militantes de la USO, pertenecientes a su corriente socialista autogestionaria.

En 1986 participa en las históricas movilizaciones contra la permanencia de España en la OTAN. Comisiones convocó las huelgas generales de 1985, 1988, 1992 y 1994

contra la política económica y laboral del gobierno de Felipe González. Especialmente masiva e histórica fue la huelga general del 14 de diciembre de 1988, convocada junto a la UGT, que con un 95 % de seguimiento obligó a retirar el Plan de Empleo Juvenil al gobierno y sentarse a negociar.

Desde el IV Congreso (1987) el secretario general del sindicato fue Antonio Gutiérrez, reelegido en el V Congreso (1991), durante cuyo mandato se impulsó un alejamiento del PCE y un fomento de la negociación y el pacto social, duramente criticado por el que pasó a denominarse Sector Crítico como ala izquierda contestataria de la dirección del sindicato, apoyado por Marcelino Camacho y Agustín Moreno, a partir del VI Congreso (1996).

Desde el VII Congreso (2000) el secretario general fue José María Fidalgo, que fue reelegido en el VIII Congreso de abril de 2004. En 2002 CC. OO., y UGT convocaron una huelga general contra el decreto del gobierno de José María Aznar que abarataba el despido, eliminaba subsidios agrarios y fomentaba la precariedad laboral, conocido como decretazo. Después de las protestas la medida fue retirada casi en su totalidad. En este ciclo CC. OO., supera el millón de afiliados.

En diciembre de 2008 celebró su IX Congreso Confederal, al que llega como la primera central sindical del país, con 1 200 000 afiliados y 120 000 delegados en las empresas y centros de trabajo de toda España. En el IX Congreso fue elegido secretario general Ignacio Fernández Toxo.

- CCOO aventaja en 5.370 delegados a UGT, que recorta un 6% la diferencia».
- CC. OO. Breve historia» (en español). Conoce CC. OO. 01.03.2009 (2007). Consultado el 1 de marzo de 2009.
- CCOO www.ccoo.es.
- Centro de la Memoria Manuel Albar. Archivo Histórico, Hemeroteca, Historia Oral de UGT Aragón.
- Estatutos de CC. OO. aprobados en el 9º Congreso Confederal» (en español). Estatutos (2008). Consultado el 15 de junio de 2009.
- Fundación Largo Caballero - UGT Cultura-Libros cultura.ugt.es/sitio/fundacionlargoca/inicio.aspx.
- <http://www.abc.es/espana/20130526/abci-afiliados-partidos-crisis-201305242232.html>
- <http://www.csi-f.es/node/115881>
- <http://www.csi-f.es/es/content/vii-congreso-general-nacional-de-csi-f>
- Los sindicatos más representativos - Parte II. Sindicatos libros-revistas-derecho.vlex.es » Derecho sindical.
- Los sindicatos españoles, entre los más representativos...periodistas-es.com/los-sindicatos-españoles-entre-los-mas...
- Los responsables de organización impulsan el liderazgo de CC. OO. en las elecciones sindicales» (en español) (2011).
- Memoria de Actividad al X Congreso Confederal de CC.OO.» (en español). Memoria de Actividad al X Congreso Confederal de CC.OO. (2013). Consultado el 16/02/2013.
- Unión General de Trabajadores (1888-2005) Un breve resumen de nuestra historia UGT.es
- Memoria de Actividad al X Congreso Confederal de CC. OO.» (en español). Memoria de Actividad al X Congreso Confederal de CC. OO. (2013). Consultado el 16 de febrero de 2013.
- UGT Sindicato Unión General de Trabajadores www.ugt.es.

5.3. El dialogo social europeo y los sindicatos.

El diálogo social en la Unión Europea (UE) es una parte inherente del proyecto europeo y de las políticas y medidas de crecimiento y de empleo encaminadas a superar la crisis que necesariamente debe estar basada en la riqueza del diálogo social a todos los niveles: nacional, sectorial, regional y compañía. Diálogo social europeo se refiere a las discusiones, consultas, negociaciones y acciones conjuntas entre organizaciones que representan a los dos lados de la industria (empleadores y trabajadores). Toma dos formas principales: un diálogo tripartito que involucra a las autoridades públicas, y un diálogo bipartito entre los empresarios europeos y las organizaciones sindicales. Esto, toma a nivel intersectorial y dentro de los comités de diálogo social sectorial. A nivel sectorial, el diálogo social experimentó un importante desarrollo en 1998, cuando la Comisión decidió sobre la creación de comités de diálogo sectorial promover el diálogo entre los interlocutores sociales del sector a nivel europeo (decisión de la Comisión de 20 de mayo de 1998 – 98/500/CE).

Para que una organización sea reconocida como un socio en el diálogo social europeo, debe ser capaz de tomar parte en las consultas y negociación de acuerdos y organizada a nivel de la UE. En lo posible, las organizaciones deben ser representante de los Estados miembros de la UE, mientras que sus miembros nacionales deben reconocerse como interlocutores sociales en los respectivos países.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), pide:

- La revitalización del diálogo social a todos los niveles (nacional y europeo, entre sindicatos y empresarios así como con los gobiernos nacionales o instituciones de la UE).
- Una mayor implicación de los interlocutores sociales en la gobernanza económica europea y en las políticas de la UE que tienen un impacto directo o indirecto sobre el empleo y los mercados de trabajo, las condiciones de trabajo y el nivel de vida.
- Que la Comisión apoye y anime un diálogo social autónomo tanto a nivel nacional como europeo con el objetivo de estimular la creación de empleos de calidad y el crecimiento.

El diálogo social forma parte integrante del modelo social europeo y de la democracia europea. Unas relaciones laborales sanas y una relación constructiva entre empresarios y sindicatos contribuyen a que la competitividad de las economías sea más fructífera en Europa.

Los trabajadores europeos están representados por:

- La Confederación Europea de Sindicatos (CES/ ETUC) (EN) (FR);
- La Confederación Europea de Mandos Intermedios (CEC) (EN) (FR);
- EUROCADRES (DE) (EN) (FR).

El Diálogo Social Europeo, que tiene por objeto relacionar a los partenaires sociales con las políticas socio-económicas europeas, tomó carta de naturaleza en 1985 y, gracias al Acta única europea, se provee -en 1986- de una base jurídica. Para reforzar el papel de las organizaciones sindicales, el tratado de Maastricht impuso, desde 1992, la consulta obligatoria a los sindicatos sobre cuestiones sociales e introdujo la posibilidad de establecer relaciones convencionales y el cumplimiento de los acuerdos. Es evidente que los trabajadores del sector público deberán tener los mismos derechos sindicales que los del sector privado.

No obstante, el objeto de debate reside en la representatividad de los sindicatos en el sector de la administración pública, en la necesidad de un organismo para el Diálogo Social Europeo dirigido específicamente hacia la administración pública y de una plataforma estructurada para la representación de los estados miembros en un diálogo de este tipo que exige la convocatoria de mesas nacionales y transnacionales.

La representatividad de las partes sociales en la negociación colectiva europea es motivo de desavenencia ante la inexistencia de una regla que la mida. Los Estados son competentes para determinar qué sindicato es más representativo dentro de su propio Estado, pero no cuando se trata de ejercer esa representatividad en un ámbito transnacional. Ese vacío normativo se pretendió solventar con una Comunicación de la Comisión (14-12-93), aunque ésta careciera de valor jurídico. A falta de normas comunitarias se planteó la necesidad de un acuerdo marco que clarificara el reconocimiento recíproco entre las organizaciones y fijara los procedimientos de negociación transnacional, exigiendo a los interlocutores que, para asegurar la adopción de acuerdos aceptables, convengan la forma de asegurar una representación óptima.

Con relación a la representatividad sindical, en el sector público es forzoso que los empleadores adopten una posición menos reticente hacia la creación de un marco europeo de relaciones laborales y tiendan a considerar la misión fundamental de los comités de diálogo social sectorial como negociadora y no meramente consultiva. Es la Comisión la que tendrá la responsabilidad de sustentar y potenciar el diálogo social a nivel comunitario para lo cual, en su reglamentación, se deberían establecer formas de presión para influenciar el proceso antes de que los textos legislativos fueran aprobados. Procedería igualmente analizar en profundidad, con ocasión de las reuniones de los Directores Generales, la representatividad de los empleadores públicos y la forma de arbitrar un sistema que asegure y mejore la continuidad en el diálogo entre presidencias sucesivas de la Unión Europea.

Todavía falta una idea social de Europa, así como encuadramiento jurídico de los servicios públicos en el Tratado de la Unión Europea. Tampoco está reglamentada, en la normativa comunitaria, la participación y consulta de las organizaciones sindicales en el sector de las administraciones públicas, no obstante o quizá a causa de sus peculiaridades. En la actualidad existen en relación con los servicios públicos, muchas propuestas y documentos para regular el funcionamiento de los servicios y los derechos de los empleados públicos en el marco europeo, pero poca voluntad política, por parte de la Comisión y de los gobiernos de los Estados miembros, para avanzar y consolidar en este ámbito el diálogo social europeo.

No obstante el diálogo social europeo ha dejado de ser un proyecto de futuro para convertirse en una realidad constatada. Cada vez se van dando pasos más firmes en este sentido. Y es que siendo la intención reforzar la democracia, la transparencia y la eficacia en el seno de una Europa ampliada es imperativo establecer instrumentos que garanticen el ejercicio de los derechos sindicales transnacionales. Y esta necesidad supera cualquier voluntad y, además, obliga.

Las organizaciones sindicales, como los Estados, tienen que asumir que no están solos. Es forzoso sacrificar la individualidad en aras de la pluralidad y la representatividad en los dos niveles: nacional y transnacional. Hay que abandonar la "comodidad" de los viejos esquemas y adentrarse decididamente en lo "nuevo", acometiendo, con energía y eficacia, los imperativos procesos de cambio. La crisis económica ha supuesto un enorme desafío para los sistemas europeos de relaciones laborales y un reto sin precedentes para los actores e instituciones vinculadas a dichos sistemas. La gravedad de las consecuencias de la crisis sobre el empleo ha

presentado, sin embargo, importantes diferencias entre países y entre sectores. Las tasas de desempleo europeas siguen siendo obstinadamente altas.

En todos los países, los agentes sociales están desempeñando un importante papel para contrarrestar o paliar el impacto de la crisis y las graves consecuencias sobre el tejido social, y este esfuerzo está poniendo en evidencia la solidez o fortaleza de las instituciones de representación de los trabajadores/as y las instituciones nacionales de diálogo social.

Como consecuencia de las diferentes tradiciones en materia de relaciones laborales, la variedad de dichas estructuras representativas de la población trabajadora y los sindicatos en Europa es muy considerable, variedad que sin duda es también producto de las diversas capacidades que los actores colectivos han mostrado en el inicio y mantenimiento de formas diversas de participación y negociación en el ámbito de la empresa, del sector y en el nivel nacional.

Si la fuerza y presencia de las organizaciones sindicales se determina por el nivel de afiliación y por su capacidad para organizar y defender los intereses de sus afiliados, al mismo tiempo, las estructuras organizativas y su articulación interna, las formas y tipos de representación, las características y tendencias de la negociación colectiva o las vías para la participación de trabajadores y trabajadoras, son factores que inciden en la fortaleza o debilidad de los sindicatos y en su capacidad de intervención y actuación..

En muchos países, la representación institucionalizada de los intereses laborales ha evolucionado a lo largo de muchas décadas hasta constituirse actualmente como un rasgo consolidado de la democracia laboral. Pero en algunos Estados miembros, como los 'nuevos' países integrantes de la Unión Europea, estas estructuras son un fenómeno relativamente nuevo, y los sistemas de relaciones laborales son débiles.

Desde la perspectiva europea en que nos situamos, la Directiva 2002/14/CE, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de trabajadores y trabajadoras, ha desempeñado en el último decenio un papel muy importante en la configuración de las estructuras de representación del personal asalariado en la empresa, que en estos últimos años han visto decrecer su peso e influencia. Decrecimiento que parece constituir la tendencia común en los sistemas de relaciones laborales de los países de la Unión Europea, que viene acompañado de la reducción de la densidad sindical, la descentralización de la negociación colectiva y la prioridad del nivel de empresa en la negociación, junto a la escasa convergencia de los sindicatos a nivel europeo.

La Resolución de la CES sobre la participación de los trabajadores/as alerta de que en el contexto de la globalización, cada vez es más difícil defender los criterios de subsidiariedad a favor de disposiciones nacionales. A medida que la economía se globaliza, e ignora las fronteras nacionales, una revisión de la participación de los trabajadores/as en las empresas solo puede ser útil a nivel europeo. Las reglas del capitalismo financiero son globales. Sin embargo, las normas para la participación de los trabajadores/as todavía están definidas a nivel nacional. Por ello, consideran que se debería pasar de una posición defensiva a una estrategia más ofensiva, planteando una serie de normas que deberían ayudar a impedir que el establecimiento de la empresa y la ubicación de su sede social se decidan para evitar la participación de los trabajadores, y no solo que el derecho europeo de sociedades respete las normas nacionales sobre implicación de los trabajadores.

Con estos objetivos, la Estrategia y Plan de Acción de la CES se plantea 'establecer una normativa europea' que fortalezca los derechos de los trabajadores/as a la

información, la consulta y la participación. Las cuestiones claves identificadas se refieren a la revisión del estatuto de la Sociedad Europea, y la revisión de la Directiva sobre participación de los trabajadores/as en la sociedad cooperativa europea.

A pesar de las tendencias de reducción de la afiliación y la densidad sindical y la descentralización de la negociación colectiva, existe una articulación coherente y cohesionada entre el nivel de empresa, territorio, sector y nación en los distintos países de Europa occidental. Asimismo, se mantiene una cierta continuidad y estabilidad en los índices de cobertura de la negociación colectiva, así como el protagonismo de los agentes sociales, empresarios y sindicatos, en el gobierno de las relaciones laborales. No obstante, en los espacios donde los sindicatos tienen dificultades de presencia y articulación, los cambios tienden a presentarse a través de un mayor fortalecimiento del nivel de empresa como nivel de negociación respecto a los tradicionales niveles sectoriales. Dicha tendencia hacia la descentralización supone hoy un riesgo y, en ocasiones, una amenaza, tanto para los derechos laborales de los trabajadores/as como para los diversos niveles de organización de los sindicatos, y por ello la estrategia de actuación en esta materia se centra en desarrollar niveles de articulación y complementariedad entre los distintos ámbitos de negociación.

En este sentido, los esfuerzos se orientan a tratar que la cobertura de los convenios alcance a todos los trabajadores/as en todos los países, ya que el convenio constituye el instrumento más adecuado para garantizar salarios justos y no discriminatorios y evitar el 'dumping' social. Por ello, el reto al que se enfrentan los sindicatos es tratar de articular sus intervenciones y actuaciones de ámbito nacional y vincularlas con el nivel internacional, en el plano europeo.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) reitera su oposición a que se generalice la descentralización de los sistemas salariales, y denuncian que esta política está encaminada a lograr que el ámbito donde se determinen los salarios sea un nivel donde la posición de negociación de los sindicatos y también de los trabajadores/as, tiende a ser débil. La CES rechaza el planteamiento de que los salarios se deben utilizar como un instrumento de ajuste competitivo. Los salarios deben tender a crear un equilibrio entre diferentes objetivos como la estabilidad de ingresos para los trabajadores/as, la prevención de la deflación y la defensa del poder adquisitivo, funcionando como motor para el crecimiento económico y garantizando una distribución equitativa de los beneficios del progreso económico. Para la CES, las claves de la competitividad tanto dentro como fuera de la Unión Europea son la calidad del empleo y la innovación y esto no es compatible con salarios bajos.

La segmentación del mercado laboral está asociada a estrategias empresariales que ponen en crisis el modelo de empleo estable y aumentan las desigualdades entre los trabajadores. Teniendo esto en cuenta, un tema central en la actividad de los sindicatos europeos se refiere a las nuevas formas de representación para los grupos de trabajadores y trabajadoras donde se concentran el trabajo precario y los bajos salarios, y su esfuerzo modernizador se refiere al reclutamiento y las formas de representación de estos grupos y colectivos de trabajadores/as: mujeres, jóvenes, inmigrantes, trabajadores temporales y a tiempo parcial. Los sindicatos europeos tienen una insuficiente presencia en el sector de servicios, que no les permite reemplazar las pérdidas de afiliación de los sectores industriales clásicos.

Desde el plano supranacional, la diversidad de los órganos de representación en la empresa muestra las dificultades que tiene la CES para articular a los Comités de Empresas Europeos cuya superación lleva a demandar una iniciativa legislativa más dinámica y no supeditar el papel de los Comités de Empresas Europeos a los designios del principio de subsidiariedad.

Desde la perspectiva del fortalecimiento de los derechos de los trabajadores/as el reto en Europa es muy importante, en relación a asegurar que todas las formas jurídicas de empresas en la Unión, la sociedad europea, la sociedad cooperativa europea y la sociedad privada europea, deben estar sometidas a normas vinculantes sobre la participación de los trabajadores/as en los consejos de administración y de información y consulta en cuanto a las cuestiones transfronterizas.

El diálogo social europeo es una característica propia e inherente al Modelo Social Europeo que se diferencia de otros ámbitos de diálogo, entre otras cosas, porque está estructurado. La firma del Acuerdo sobre Política Social por parte de la CES, la UNICE (ahora BusinessEurope) y CEEP, así como su posterior incorporación al Protocolo Social del Tratado de Maastricht y al articulado del Tratado de Ámsterdam, marcó un punto de inflexión en las relaciones laborales.

En relación a los tres ámbitos que conforman las relaciones laborales en Europa: empresa, sectorial e interprofesional, su desarrollo es desigual. En la empresa, los Comités de Empresa Europeos han sido un instrumento útil. Actualmente hay constituidos 762 lo que implica un ritmo de creación lento (representan poco más de un tercio de las empresas que podrían optar a su constitución), aunque el número de trabajadores concernidos es superior a los dos tercios.

La Directiva 94/45/CE, que en estos momentos está siendo revisada y de la que se espera una propuesta de modificación del Parlamento Europeo, presenta varios problemas: la información que se facilita a los representantes de los trabajadores no siempre les llega a tiempo y suele ser insuficiente; problemas en la coordinación con los comités de la empresa en otros países; la Directiva no facilita la elección de expertos independientes.

La posibilidad de establecer comités de empresa a nivel europeo, ha sido un avance para las relaciones laborales en el ámbito de la empresa. El diálogo social interprofesional ha experimentado una notable evolución especialmente con la participación de los agentes sociales en la Estrategia Europea de Empleo. Pero los progresos conseguidos en el ámbito del diálogo social a nivel sectorial son más limitados. La diversidad de actores, la deficiencia institucional y la contraposición de intereses, han dificultado un desarrollo más eficaz de este sistema.

El modelo social europeo es consustancial con el modelo democrático de la Unión Europea y de sus Estados miembros. Un ataque a los vigentes niveles de protección social constituiría indefectiblemente la puesta en cuestión del modelo político y del proceso de integración vigentes.

❖ **Confederación Europea de Sindicatos. European Trade Union Confederation.**

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), en inglés *European Trade Union Confederation* (ETUC), se fundó en 1973 con el objetivo de representar de manera unitaria a los trabajadores y a los afiliados de sus respectivos países a escala europea. Su papel en el proceso de toma de decisiones en Europa ha ido adquiriendo cada vez más importancia desde el momento en el que la integración europea ha ampliado la influencia de la Unión en las políticas económicas, sociales y de empleo en los 27 Estados Miembros.

Actualmente, entre las organizaciones afiliadas a la CES se encuentran 85 confederaciones nacionales de sindicatos pertenecientes a un total de 36 países europeos, y 10 federaciones industriales europeas que dan cobertura aproximadamente a 60 millones de sindicalistas. El presidente de la CES es Ignacio Fernández Toxo, miembro del sindicato español Comisiones Obreras, y su secretaria general es Bernadet Ségole, miembro del sindicato francés Confederación General del Trabajo, ambos elegidos durante el 12º Congreso de la CES, celebrado en Atenas en mayo de 2011.

La misión de la CES es crear una Europa unida en la que se respire paz y estabilidad, en donde los trabajadores y sus familias disfruten de plenos derechos humanos, civiles, sociales y de empleo, así como de un alto nivel de vida. Para alcanzar esta meta, la CES promueve el llamado modelo social europeo que combina el crecimiento económico sostenible con la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, entre las que se incluyen el pleno empleo, la protección social, la igualdad de oportunidades, el empleo de buena calidad, la inclusión social y la elaboración de una política abierta y democrática que implique totalmente a los ciudadanos en la toma de las decisiones que les afectan de forma directa.

La CES defiende la consulta a los trabajadores, la negociación colectiva, el diálogo social y unas buenas condiciones de trabajo como elementos fundamentales para alcanzar dichos objetivos y fomentar la innovación, la productividad y el crecimiento en Europa. La CES tiene como objetivo primordial la representación del movimiento sindicalista europeo en la UE. Esta organización trabaja con los demás interlocutores sociales europeos (que representan a los empleadores) y con las instituciones comunitarias para el establecimiento de políticas de empleo, sociales y macroeconómicas que reflejen los intereses de los trabajadores de toda Europa.

❖ **Confederación Europea de Mandos Intermedios (CEC).**

Es una organización sindical producto del movimiento espontáneo de la agrupación de los cuadros, mandos intermedios, superiores y ejecutivos, técnicos, administrativos y profesionales, surgido como reacción al abandono a que nos someten los llamados sindicatos tradicionales. Nuestro ámbito es intersectorial, estatal con presencia a nivel europeo, de carácter progresista e independiente y con un futuro tan importante como importante es el incremento que va a experimentar el número de Cuadros y Profesionales.

La agrupación de los Cuadros & Profesionales (C&P) se produce en el seno de cada empresa, con la finalidad de alcanzar un cauce estable de interlocución con la dirección y las representaciones sindicales existentes en aquella, teniendo en cuenta que nadie mejor que nosotros mismos puede defender nuestros propios intereses.

Su particularidad como sindicalistas es la permanencia en el trabajo activo que, a la vez, combinamos con nuestra actividad sindical, lo que nos permite disponer de una visión completa y profunda de la realidad laboral. Al mismo tiempo la importancia del grupo procede de lo que identifica su función, a saber: el alto nivel de competencia, de responsabilidad y de autonomía, la capacidad de animación, de anticipación, de implicación personal y de responsabilidad social.

Se defiende el diálogo como la forma prioritaria y natural de resolver los problemas, con un ánimo abierto y constructivo. Se es partidario de soluciones voluntarias, de alternativas nacidas de un análisis planteado con profesionalidad y conocimiento de causa, de un estudio en profundidad de los problemas de una y otra parte, todo ello teniendo en cuenta que la posición en las empresas permite conocer y comprender

mejor las necesidades y las demandas como trabajadores y, también, la realidad de cada centro de trabajo.

El funcionamiento se desarrolla bajo el principio de la autonomía en el ámbito de cada empresa, produciéndose la vinculación a nivel sectorial tan sólo para los aspectos que exceden del ámbito de la empresa, y la confluencia confederal para desarrollar los aspectos de ámbito intersectorial. Su ámbito territorial es estatal y dispone de más de 25.000 afiliados. CCP está organizada por Federaciones de sector o subsector en Metalurgia, Banca, Cajas de Ahorros, Química, Minería, Transporte, Energía, que a su vez agrupan a las distintas Asociaciones de empresa.

La Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), nació el día 15 de junio de 1985 de la fusión entre la Confederación General de Cuadros (CGC), fundada en 1977, y la Confederación Española de Organizaciones de Profesionales y Cuadros (CEOPC), fundada en 1982. Desde el año 1988 CCP es miembro de pleno derecho de Confederación Europea de Cuadros (CEC), organización que está reconocida como interlocutor social por las instituciones comunitarias.

CCP representa a los cuadros, mandos intermedios, superiores y ejecutivos, técnicos, administrativos y profesionales, que desempeñan en su trabajo, con carácter permanente, funciones especiales de iniciativa, responsabilidad, decisión o especial cualificación, tanto en la empresa privada como en la pública y en las administraciones. También pueden pertenecer a CCP aquellos profesionales que ejercen su trabajo con estas mismas características, pero en condición de autónomos o auto-empleados, siempre que no tengan trabajadores a su servicio.

Nuestro segmento laboral se distingue por la especificidad de las funciones que ejerce, que lleva a circunstancias y a una problemática particulares. Sin embargo nuestra actuación no es, ni puede ser corporativa, actuamos en un régimen de colaboración y diálogo con el resto de las organizaciones sindicales y con las patronales, cuya actuación afecta a todos los trabajadores y a todas las empresas.

La vía que da el diálogo social europeo, a través de CEC, es el cauce para que en España se pueda aportar a las mesas de negociación su profundo conocimiento del mundo laboral. En este sentido se trabajando con las organizaciones nacionales pertenecientes a las signatarias europeas por la vía del diálogo, del intercambio y del compromiso, sea en el ámbito intersectorial, como en el sectorial o el de empresa.

La Confederación de Cuadros y Profesiones. Es una organización sindical producto del movimiento espontáneo de la agrupación de los cuadros, mandos intermedios, superiores y ejecutivos, técnicos, administrativos y profesionales, surgido como reacción al abandono a que nos someten los llamados sindicatos tradicionales. Nuestro ámbito es intersectorial, estatal con presencia a nivel europeo, de carácter progresista e independiente y con un futuro tan importante como importante es el incremento que va a experimentar el número de Cuadros y Profesionales.

La agrupación de los Cuadros & Profesionales (C&P) se produce en el seno de cada empresa, con la finalidad de alcanzar un cauce estable de interlocución con la dirección y las representaciones sindicales existentes en aquella, teniendo en cuenta que nadie mejor que nosotros mismos puede defender nuestros propios intereses.

El fin principal de Confederación Europea de Cuadros (CEC), en la que se encuentra integrada CCP, es representar los intereses socioeconómicos de los cuadros en Europa. CEC representa a 1,7 millones de ejecutivos y profesionales europeos. Su misión es promover sus necesidades y visiones específicas ante las instituciones

europas y actuar, independientemente, en el diálogo social europeo. El funcionamiento de CEC no es posible si no cuenta con el compromiso y la aportación de las organizaciones miembros. Su cometido es agrupar las posiciones y coordinar las acciones de las organizaciones miembros, a fin de convertirse en un actor social europeo influyente.

Un desafío de CEC es aunar los esfuerzos para consolidar su condición de interlocutor en el diálogo social europeo y mantener la capacidad de negociación de las organizaciones y federaciones profesionales miembros de CEC.

❖ Eurocadres (DE).

El Consejo de profesionales europeos y personal directivo (EUROCADRES) es un oficial intersectorial interlocutor social en el Europeo de Diálogo Social y en la negociación colectiva, representación profesional y personal directivo (P & MS) en Europa. EUROCADRES está asociado a la Confederación Europea de sindicatos (CES), pero es totalmente independiente y aborda cuestiones sólo profesionales y directivos.

A nivel europeo EUROCADRES participa, en asociación con CEC - gerentes europeos, en el dialogo social intersectorial con representantes de los trabajadores - Confederación Europea de sindicatos - CES y representantes patronales - BUSINESSEUROPE, CEEP - Centro Europeo de empresas con participación pública y de empresas de interés económico General, UEAPME - Asociación Europea de artesanía y pequeñas y medianas empresas. Con más de 15% de los empleados que ocupan puestos profesionales o gerenciales, EUROCADRES representa a [casi 6 millones empleados en todos los sectores de negocios, en la industria, así como en el civil y los servicios públicos.

EUROCADRES convoca a su Congreso, que es el órgano de formulación de políticas, cada cuatro años. En los años transcurridos, los afiliados han convocado a una Asamblea General. Todas las actividades EUROCADRES y políticas entre congresos son controladas por el Comité Ejecutivo con representantes nacionales y los delegados de la Federación de industria incluyendo el Presidente y los Vicepresidentes elegidos por votación secreta del Congreso. El Presidente (Martin Jefflén, sueco) representa EUROCADRES en cooperación con los Vicepresidentes. La Secretaría se encuentra en Bruselas.

En los distintos países, los profesionales y directivos de organizaciones nacionales, con su trabajo experimentan dentro de la Comisión de la FIET (Federación Internacional de comercio y profesionales técnicos empleados) para el personal profesional y gerencial, o dentro de NAR (Consejo Nórdico profesional), querido contar con una organización capaz de representarlos y actuar a nivel europeo. Así EUROCADRES nació, el 24 de febrero de 1993 en Luxemburgo.

Los delegados representaron 40 organizaciones y vinieron de 15 países. Decidieron establecer el Consejo de Europa profesional y personal directivo bajo el nombre de EUROCADRES. Bertil Blomqvist (Suecia) y Peter Lamb (Reino Unido) fueron elegidos Vicepresidentes, mientras que Michel Rousselot (Francia) fue elegido Presidente. El programa de acción adoptado por el empleo de montaje cubierta, movilidad, entrenamiento, los roles de personal profesional y gerencial, los métodos de gestión, las condiciones de trabajo e igualdad de oportunidades y sirvieron de base para la acción tomada por EUROCADRES. Poco después, EUROCADRES subió al escenario europeo por unirse a la manifestación de toda Europa organizada por la CES el 02 de abril de 1993 pidiendo una política

coordinada de empleo. En 2013 el Consejo de Europa profesional y personal directivo está celebrando su vigésimo aniversario.

Ámbitos de actuación

- Modelo europeo de gestión: competitividad con responsabilidad social y cohesión.
- Pautas de delegación: muchos P & MS tiene que delegar tareas y responsabilidades.
- Estrategia de Lisboa: desarrollo de competencias, P & MS método para convertirse en prueba de empleabilidad.
- Proceso de Bolonia y el papel de P & MS.
- Desarrollar el empleo en Europa: un mercado de trabajo se centró en altas calificaciones.
- Investigación, innovación y educación superior.
- Reconocimiento y desarrollo de calificación.
- Movilidad con condiciones justas.
- Igualdad de oportunidades para todos.
- Equilibrio entre trabajo y vida: Guía de manejo de estrés creativo.
- Gestión del medio ambiente - gestión de la carga de trabajo - tiempo de trabajo.
- Criterios para la evaluación del trabajo claros: P & MS a menudo no son evaluadas por tiempo.
- Promover la negociación colectiva en todos los niveles: Guía de la cláusula de competencia, P & MS se esfuerzan regular el uso de tales cláusulas.

Federaciones sindicales europeas.

- EFBWW - Federación Europea de la construcción y la madera.
- EFFAT - Federación Europea de alimentos, agricultura y Turismo los sindicatos.
- FSESP - Federación Europea de sindicatos del servicio público.
- ETF - Federación de trabajadores del transporte europeo.
- CSEE - Comité Sindical Europeo de educación.
- Industrial Europea de sindicatos.
- UNI Europa.

- Casas Baamonde, M^a E. "La Negociación Colectiva Europea como Institución Democrática".
- Confederación Europea De Sindicatos www.lacerca.com/etiquetas/1/confederación_europea_de_sindicatos.
- Confederación Europea de Sindicatos. Noticias, vídeos noticias.lainformacion.com/confederacion-europea-de-sindicatos.
- European Trade Union Confederation | <https://www.etuc.org/european-trade-union-confederation>.
- Guarriello, F "Ordinamento Comunitario Autonomia Collettiva. Il Dialogo Sociale".
- <http://EC.Europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>
- <http://EC.Europa.eu/social/BlobServlet?docId=2154&langId=en>
- <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2154&langId=en>
- <http://www.Eurofound.Europa.eu/areas/industrialrelations/Dictionary/Definitions/REPRESENTATIVENESS.htm>
- <http://www.eurocadres.org/>
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:115:0047:0199:EN:PDF>.
- Molina García, Mónica "La Negociación Colectiva Europea. Entre el Acuerdo Colectivo y la Norma Negociada". O.I.T., 2004.
- Web: <http://www.cec-managers.org/>.

5.4. Los Sindicatos y el Dialogo Social.

El sindicalismo ha jugado un papel mayoritario en las transformaciones que han operado sobre el sistema español de relaciones laborales. El comportamiento del diálogo social ha sido complejo en las dos grandes crisis que ha afrontado, y aún afronta, en España, al entenderlas como situaciones difíciles en las que el recurso a la concertación ha permitido reflejar el poder y las estrategias de los que han intervenido.

La segunda crisis acaecida en España es la actual, en la que las centrales sindicales se han visto sometidas a numerosas presiones, internas y externas, que las han llevado al límite en su planteamiento de intercambiar baja por alta precariedad. Esta situación explicaría, parcialmente, la dificultad que entraña la elección del modelo de acción sindical; Habilitar espacios en la negociación colectiva para introducir la precarización «negociada» de las condiciones salariales y laborales, o ser consideradas institucionalmente como residuales. Esta complejidad se ve incrementada por la total orientación de los gobiernos españoles a satisfacer los mercados internacionales.

Prácticamente desde su constitución este drama se había venido gestando y, en parte, explicaría la facilidad que encontraron los agentes financieros para fomentar la deuda de las familias al suministrarles el crédito necesario para poder soportar un consumo imposibilitado por la degradación del nivel de rentas, a las que históricamente, aunque con limitaciones, contribuyeron sus representantes sindicales.

Ante tal fracaso, las organizaciones sindicales se encuentran sin apoyos en todos los ámbitos, surgen voces que exigen un cambio de modelo y se ensayan nuevas estrategias y nuevos agentes sindicales. El ejemplo más claro al respecto, que no el único, es el de Somos, sindicato que se encuentra a la sombra del fenómeno Podemos y que es un nuevo agente social que sitúa a la sociedad ante cuestiones necesarias por ser acuciantes: ¿Es posible generar una nueva conciencia de clase digital que sustituya a la industrial? ¿Es necesario un sindicato que asuma las contradicciones anteriores y que recoja el malestar para seguir participando en la nueva concertación?

Las reformas laborales casi han prescindido del diálogo social y se ha constatado que ni han impedido la pérdida salarial directa ni han conseguido incrementar los ingresos indirectos. Por el contrario, han ayudado a aumentar la pobreza y la desigualdad social. Este hecho, al menos parcialmente, explicaría las distancias ideológico-materiales (escasa afiliación), emocionales (dudas ético-morales sobre comportamientos individuales y colectivos) y de acción (rechazo a la concertación institucionalizada), que mantiene con los trabajadores. La estrategia de participar en el sistema para conseguir rebajar la precariedad ha resultado nefasta.

Esta incapacidad manifiesta a la hora de mantener el nivel adquisitivo ha sido aprovechada por el capital financiero para «secuestrar» las economías domésticas a base de crédito, lo que unido a la peor crisis conocida hasta el momento da la impresión de que ha contribuido a considerar «innecesaria» la presencia sindical, tal como parece desprenderse del análisis de las reformas aprobadas desde 2010. No se sabe hasta dónde llegará este comportamiento, estas cuestiones ponen en duda el futuro del modelo institucional sindical, ya que los sindicatos mayoritarios corren el serio riesgo de convertirse en residuales ante la pérdida masiva de apoyos. Esta situación es utilizada, cuando no provocada, por ciertos poderes económicos, que están interesados en acomodar a los representantes del capital financiarizado en la negociación colectiva, sin vulnerar su legislación, pero aprovechándose de su

descentralización. En este contexto de «amenazas», se constata que cada día son más las voces que claman por la superación del actual modelo de sindicalismo mayoritario, apareciendo nuevas fórmulas mágico-organizativas de trabajadores.

Los secretarios generales de UGT y CC.OO., Cándido Méndez e Ignacio Fernández Toxo, han coincidido en ver las próximas elecciones generales del 20 de diciembre y el nuevo gobierno que salga de las urnas como una oportunidad para recuperar el diálogo social, que consideran perdido desde la puesta en marcha de la reforma laboral en 2012. Así lo han explicado, en declaraciones recogidas por Europa Press, los líderes sindicales antes de participar en la Jornada de presentación de la Cátedra Externa de la Universidad de Valladolid sobre Sindicalismo y diálogo Social.

El secretario general de UGT ha recalcado la importancia de que se recupere el diálogo social en la próxima legislatura, porque considera que la recuperación económica debe traducirse en la creación de “buenos empleos” y en una reducción de la desigualdad, pues ha recalcado que ésta ha crecido a lo largo de la crisis “no porque los ricos sean más ricos, sino porque se ha desplumado a la clase media”.

En opinión de Méndez, en el caso contrario, si no se corrige la situación actual del empleo, entonces “los ricos van a ser mucho más ricos” y habrá aún más desigualdad social. Asimismo, el líder de UGT ha recalcado que será también necesario “revertir” la reforma laboral aplicada por el Gobierno de Mariano Rajoy en febrero de 2012, pues además de resultar, en su opinión, “tremendamente injusta”, considera que “no ha contribuido a lograr los objetivos que se perseguían”. De hecho, ha señalado, aunque hay 436.000 parados menos que en 2011, también hay 540.000 personas activas menos, a causa del “efecto desánimo” y de la salida de jóvenes del país en busca de un empleo. Con todo ello, ha apuntado que si se compara el “número equivalente de empleos a tiempo completo” hay 560.000 menos, a lo que se suma que nueve de cada diez nuevos contratos “son a tiempo parcial”.

El principal problema, a juicio de Cándido Méndez, ha sido que “la única variable de ajuste ha sido el despido”, con lo que durante los “años de recesión” se han llevado a cabo “cinco millones de despidos” de trabajadores fijos. Por su parte, el secretario general de CC.OO. ha insistido en que la próxima legislatura debe ser la de la recuperación del diálogo social y de los derechos que se han perdido por los efectos de las políticas aplicadas por la reforma laboral. Además, ha reclamado “situar a las personas en el centro de atención”. Tras advertir Toxo de que “cuando hay elecciones, todos los partidos”, incluido el PP “hablan de la recuperación del diálogo social”, ha recordado que “cada vez que ha habido diálogo social, sea en época de bonanza o de crisis, ha rendido beneficios a la sociedad”, mientras que cuando “ha fallado”, como ha ocurrido en los últimos años, ha sido “en detrimento de la igualdad y el reparto de la riqueza”. En relación con la concertación social, Toxo ha considerado que, sobre todo los dos primeros años de la legislatura fueron “fallidos” en este aspecto, y ha recordado que si bien el “primer acto”, hace cuatro años, fue la firma de un “gran acuerdo social” entre patronal y sindicatos para la negociación colectiva, “a las dos semanas el Gobierno anunció la reforma laboral” que tuvo como principal efecto la “aceleración de la desigualdad”.

• Los sindicatos esperan recuperar el diálogo social con el. www.derechonews.com/los-sindicatos-esperan-recuperar-el-dialogo-soci... 23 nov. 2015 - El secretario general de UGT ha recalcado la importancia de que se recupere el diálogo social en la próxima legislatura, porque considera.

• Diálogo Social, Reforma Laboral y Sindicalismo... <https://unionccp.wordpress.com/.../dialogo-social-reforma-laboral-y-sind.4> mar. 2012 - Diálogo Social, Reforma Laboral y Sindicalismo integracionista.

• La presencia sindical y las crisis en el Estado español: 1975. www.revista-rio.org › Inicio › núm. 14 (2015) › Moral Martín de DM Martín - 2015

5.5. Las Tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) y los Sindicatos.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, ofrecen oportunidades para las organizaciones de trabajadores, siendo el nuevo lugar definido frecuentemente como la “era de la información. Es necesario profundizar en los nuevos avances tecnológicos para ayudar a organizar a los trabajadores.

Las TIC son importantes para las organizaciones sindicales, porque cuando hablamos de TIC nos referimos a tecnologías basadas en ordenadores digitales, la mayoría de las cuales se basan en arquitecturas del ciberespacio, la web mundial e internet. Las tecnologías disponibles son cada vez más sofisticadas, con una capacidad de almacenamiento y proceso en constante crecimiento, capaces de ser usada para la recepción, manipulación, retención, generación y difusión de información escrita, visual o hablada. El flujo de la información se puede dar con costes bajos, distribuidos a escala global y a alta velocidad, con un espacio distribuido potencialmente a escala global, al que los actores puedan acceder desde el trabajo, su casa, o mientras se desplazan. La capacidad de acceder e intervenir en espacios de comunicación es, actualmente, mayor que en cualquier otro momento de la historia.

Los caminos abiertos a la comunicación por la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación, permiten una mayor movilidad del capital y la construcción de redes de producción global que facilitan un desvío rápido de los recursos productivos, con el desafío que ello supone para la fuerza de las organizaciones de trabajadores. No se equivoca cuando dice que no debemos perder de vista esta realidad. Las corporaciones en todo el mundo están llevando a cabo grandes inversiones en la creación de ciberplataformas. Sin embargo las TIC también ofrecen nuevas oportunidades a los sindicatos y a los trabajadores en sus luchas. Con la desintermediación de la comunicación (en la que individuos y grupos pueden “puentear” a las instituciones y personas que venían actuando como intermediarios de los medios de comunicación), la centralización y carácter cerrado de la distribución de la información, se desvela como altamente problemática. El uso de las tecnologías permite a los trabajadores romper el envoltorio de invisibilidad y mostrar públicamente su actividad.

Las TIC también ofrecen a los trabajadores la posibilidad de organizarse en vías diferentes, y tal vez más eficaces. La “comunicación asíncrona” (el hecho de que en el ciberespacio no es necesario coincidir en el tiempo), y la “proximidad virtual” (la posibilidad de reunirse sin necesidad de coincidir físicamente) muestran el potencial de reducir radicalmente los costos de las reuniones. Sea ello en alojamiento, transporte, o en negociar la disponibilidad de los asistentes, tanto a nivel de trabajo, de ocio o tareas domésticas (presiones éstas sufridas fundamentalmente por las mujeres) y por trabajadores obligados a utilizar medios de transporte poco seguros en entornos peligrosos.

Son destacables los beneficios en costes de la ciberorganización y el poder que significaba la posibilidad de llegar a sus afiliados geográficamente dispersos. También el potencial incremento de la afiliación, junto con los beneficios de ser capaces de puentear el control de la dirección de las empresas sobre el espacio del trabajador. Hay que resaltar la capacidad de establecer contactos con sindicalistas más allá de las fronteras nacionales y la velocidad que los blogs han supuesto en la generación de solidaridad y el intercambio de información.

El ciberespacio es un lugar que se define por su rápida y constante innovación, un dinamismo que es encaja perfectamente con una generación, la joven, para la que la

“era de la información” forma parte de su vida cotidiana. Que la nueva generación de activistas sindicales se desenvuelve con facilidad en el ciberespacio quedó demostrado en la reunión de Ciudad del Cabo, con claros indicadores de lo que las nuevas generaciones de activistas y líderes pueden aportar al movimiento sindical.

Alex Gomes de la ITUC-CSI (Confederación Sindical Internacional) destacó la importancia del movimiento de código abierto (Open Source) para hacer frente a la comercialización del ciberespacio. Con la posibilidad de acceder a software libremente accesible, apoyado por una comunidad online de entusiastas de los ordenadores comprometidos con la idea de la “comunidad virtual”, se pone en marcha una “economía del don” (gift economy) en la que los participantes dedican su tiempo y conocimientos para apoyar y potenciar el mayor acceso posible a las tecnologías de la comunicación, libres de la dominación de las corporaciones y de la lógica del mercado.

Bart Willems de UNIE, Holanda (<http://www.unie.nl/>) destacó el innovador uso de internet que su sindicato está desarrollando para construir puentes con los estudiantes facilitando los contactos entre estudiantes becarios y empresas comprometidas en buenas prácticas laborales, con el fin de demostrar a los trabajadores jóvenes las ventajas de la afiliación a un sindicato.

Por tanto los sindicatos están sumidos en un dilema: por un lado hacer uso de una forma de comunicación muy popular y en expansión, por otro las tradiciones de la responsabilidad colectiva combinadas con el mantenimiento de la unidad para encarar tiempos adversos. Cómo se va a resolver es una cuestión todavía abierta. Pero existe una serie de planteamientos que no puede ser ignorada. Las nuevas tecnologías están fuera del control de los sindicatos. Cada vez tienen mayor presencia en el paisaje de la comunicación y la organización sindicales. El reto para los sindicatos es ajustar y reformar la organización para las nuevas condiciones, existe la voluntad de aceptar el reto, ya que los sindicatos están en el camino del ciberespacio.

Por otro lado es necesario denunciar la llamada brecha digital, es una cuestión de alcance político y social que hace referencia a la diferencia socioeconómica entre las comunidades que disponen de acceso a las nuevas tecnologías y las que no. El término procede del inglés "digital divide", utilizado por la Administración Clinton para hacer referencia a la fractura que podía producirse en los Estados Unidos entre "conectados" y "no conectados". Sin embargo, el término también hace referencia a las diferencias que hay entre grupos según su capacidad para utilizar las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) de forma eficaz. Las diferencias en este nivel de uso se producen principalmente debido a los distintos niveles de alfabetización y la capacidad de aprendizaje, que suelen estar en función de la edad.

Otros autores indican que la fractura digital implica analfabetismo digital, consistente en la escasa habilidad o competencia de una gran mayoría de miembros de las generaciones nacidas antes de los años sesenta que no han aprendido a usar las herramientas tecnológicas de computación y por tanto es muy limitado también su acceso a los servicios de Internet.

Brecha digital es, por tanto, la distancia social entre los que pueden y los que no pueden acceder a las tecnologías de la información y la comunicación, por lo que la falta de acceso se convierte en un elemento de integración o exclusión social. Esta carencia puede ser atribuible a la imposibilidad de acceso a los sistemas de información, a la incapacidad para usarlos por falta de formación o bien a una limitación de la disponibilidad de recursos en red.

Así, podemos definir el concepto de brecha digital según los enfoques siguientes:

- El enfoque hacia la infraestructura. La posibilidad o dificultad de tener acceso a ordenadores conectados a la red. El término opuesto que se emplea con más frecuencia es el de inclusión digital.
- El enfoque hacia la capacitación, la capacidad o dificultad de utilizar estas tecnologías. En este sentido, podemos hablar de alfabetización digital.
- El enfoque hacia el uso de los recursos. La limitación o posibilidad que tienen las personas para utilizar los recursos disponibles en la red. En los últimos tiempos, se ha integrado en el concepto de brecha digital las posibilidades de utilizar la tecnología no sólo para acceder a la información y al conocimiento sino también para incorporar las nuevas tecnologías en el día a día como por ejemplo para aprovechar las "nuevas oportunidades" como el desarrollo de los negocios, la atención médica en línea, el teletrabajo y el disfrute de nuevas formas de entretenimiento y ocio.

Basados en estos elementos, muchos de los organismos internacionales han definido una política de desarrollo orientada a la reducción de la brecha digital. Sin embargo, a pesar de la evolución en el concepto, se enfatiza principalmente en el desarrollo de la infraestructura tecnológica. Las inversiones y las políticas nacionales para la reducción de la brecha digital siguen orientadas principalmente hacia el desarrollo de la conectividad.

Existe el temor de que las TIC, en vez de facilitar la vida de los humanos, en realidad aumenten la disparidad entre el mundo en desarrollo y el mundo desarrollado, entre el rico y el pobre, entre blancos y negros, entre nativos y no nativos, dando por tanto nacimiento a la fractura digital.

El aprendizaje virtual puede convertirse en un instrumento muy útil para luchar contra la brecha digital y garantizar la inclusión digital. Pero para que esto sea así es necesario que cualquier estrategia tenga presente, entre otras cosas:

- Las características sociales de cada persona.
- La dimensión social, cultural y política de las comunidades.
- Que las TIC sean mucho más fáciles e intuitivas en el momento de utilizarlas.
- Que se utilice material académico riguroso pero con un carácter eminentemente práctico, estimulante y adaptado a las necesidades específicas.
- Que las tecnologías se adapten a cualquier tipo de discapacidad intelectual o física.

Acciones para reducir la brecha digital:

- Mejora de las infraestructuras y las redes de telecomunicaciones.
- Promover la distribución y uso de nuevas tecnologías en países con dificultades para acceder a la sociedad de la información.
- Reducción de las tarifas de acceso a los servicios de los operadores para posibilidad de que más personas puedan acceder a las nuevas tecnologías.
- Educación buen uso de las nuevas tecnologías.

España ocupa el puesto 38 en el World Economic Forum Networked Readiness Index (índice que mide cómo los países aprovechan las oportunidades ofrecidas por las TIC), lejos de países de su entorno como Finlandia, Suiza, Alemania, Francia o EEUU. En este país el porcentaje de hogares con acceso a algún tipo de conexión de

banda ancha se sitúa apenas entre el 50-60%, con una penetración bastante alejada de las otras grandes economías de la UE.

La falta de conexión a Internet o la facilidad de acceso tienen consecuencias graves desde el punto de vista de la exclusión social. En primer lugar, la brecha digital genera un tipo de exclusión geográfica, teniendo como zonas más afectadas las rurales y las zonas suburbanas que se enfrentan a posibles fallos del mercado y a la falta de inversión en TIC y en sus infraestructuras. En segundo lugar, encontramos un tipo de exclusión catalogado como generacional: las personas mayores tienen un nivel de penetración y una tasa de uso muy inferior a los demás grupos de edades.

La economía digital supone ya un 5,7% del PIB del país, las personas con bajos recursos económicos no pueden acceder a la información y herramientas que ofrece el entorno digital, sufriendo asimismo una descapitalización que tiene un alto precio en términos educativos y de acceso y mantenimiento en el mercado. En términos económicos, la brecha digital tiene un coste social de 1.300 millones de euros en España.

Asimismo, cabe resaltar que la brecha digital se ve incrementada por los precios ofrecidos por las operadoras. En el caso de España, tanto la Comisión Europea ha advertido que los precios del ADSL están por encima de la media UE. De hecho, España se sitúa entre los países OCDE con la banda ancha más cara.

La Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, en su artículo 52, recoge el llamado servicio universal de telecomunicaciones por el que la conexión a la red pública de comunicaciones con capacidad para ofrecer servicios de internet deberá permitir el acceso a velocidades de descarga de 1Mps. Se entiende por servicio universal, de acuerdo con el artículo 22.1 de la Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones, el conjunto definido de servicios cuya prestación se garantiza para todos los usuarios finales con independencia de su localización geográfica, con una calidad determinada y a un precio asequible.

En 2013, dentro del Programa Nacional de Reformas, el Gobierno de España ha puesto en marcha la Agenda Digital para España con el objetivo prioritario de que en 2015 medio país cuente con una conexión de 100 Mbps. Asimismo, la Agenda también persigue incrementar el porcentaje de personas que normalmente emplean internet de un 61,8% a un 75%, así como el número de personas que se relacionan electrónicamente con la Administración hasta el 40%, dando continuidad a la implantación de la e-administración diseñada por la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y los planes Moderniza y Avanza.

Los Presupuestos Generales del Estado prevén la dotación correspondiente para la Agenda Digital, de los cuales 140 millones de euros están dirigidos a la reducción de la brecha digital a través del Plan de Inclusión Digital y Empleabilidad.³² Este plan tiene cuatro objetivos a ser alcanzados en 2015: incrementar el número de personas que utilizan internet regularmente hasta el 75%; alcanzar al 60% de personas de colectivos desfavorecidos usando Internet; reducir del 30 al 15% el número de personas que nunca ha utilizado Internet; e incrementar la penetración de la banda ancha de móvil entre los usuarios de telefonía móvil hasta el 75%.

La UGT ha propuesto instaurar una serie de planes para atajar la brecha digital en España que incluya, entre otras iniciativas, una tarifa social subvencionada por el Gobierno que permita, al menos, acceso a Internet con velocidades de hasta 20 megas por un precio de 20 euros al mes para colectivos en situación de exclusión

tecnológica. El sindicato propone además que, en caso de impago de facturas, las líneas deben mantenerse durante al menos tres meses para llamadas entrantes y de emergencias. Del mismo modo, UGT plantea la necesidad de poner en marcha un "amplio catálogo" de planes de formación presenciales y basados en prácticas activas, específicos para colectivos vulnerables y especialmente orientados a la personas en situación de desempleo y pensionistas.

En este sentido, el autor del libro 'la brecha digital en España' editado por el sindicato, José Varela Ferrío, ha explicado que actualmente, si bien ya existen actuaciones en telefonía fija, se debe ir "más allá" para permitir que estos colectivos en riesgo de exclusión puedan acceder a las tecnologías. Para el secretario general de UGT, Cándido Méndez, acabar con la "brecha digital" debería ser una "prioridad". "La brecha digital en el siglo XXI es como el analfabetismo de principios del siglo XX, con la diferencia de que en esa época había una gran concienciación, mientras que ahora no se percibe la necesidad de atajar este problema". Para erradicar este "hándicap" el sindicato ha propuesto la creación de un "plan nacional" de inclusión tecnológica para eliminar la brecha, que incluya un pacto entre sindicatos y patronales y que vaya más allá de una actuación de un determinado Gobierno para convertirse en una iniciativa de "país".

Según los datos del sindicato, elaborados a partir de la interpretación de las fuentes estadísticas, casi 7,5 millones de españoles nunca han entrado en Internet y 4,1 millones de viviendas no disponen de acceso a la red, lo que implica que un 25% de los hogares españoles están excluidos del "universo digital". Asimismo, desde la UGT han subrayado que España está a la cola de Europa en hogares con acceso a Internet, por detrás de la media europea, aunque ocupa el cuarto lugar dentro de las cinco principales economías de la UE.

"La brecha digital es un fenómeno transversal que afecta a las personas y a los trabajadores", ha manifestado Méndez, que ha recordado que a medio plazo el mercado laboral requerirá que el 90% de los puestos de trabajo tengan conocimientos y habilidades en TIC. Además, a pesar de que las previsiones apuntan a que España necesitará del orden de 80.000 nuevos profesionales TIC hasta 2020, desde 2007 se ha destruido en España el 23% de los puestos de trabajo de los sectores de alta y media tecnología. Para UGT, acabar con esta brecha digital y con las desigualdades tecnológicas permitirá ahondar en un nuevo modelo productivo que permita un crecimiento de la economía y la generación de puestos de trabajo cualificados.

-Baigorri, A. (2000), 'La fractura Digital', I Congreso Mundial de Alfabetización Tecnológica, Cáceres; Mattelart, A. (2001). *Historia de la Sociedad de la Información*. Barcelona: Paidós, p. 163
-Carracedo Verde, J.D. (2003). "Jerarquías y desigualdades en el diseño de las Sociedades de la Información: Explorando la estratificación digital", p.1
-Comunicación, TIC y sindicatos: Oportunidades y riesgos www.ccoo-servicios.es/html/10550.html.
-Dr John Hogan, Profesor de Relaciones Laborales University of Hertfordshire, Reino Unido.
-LA BRECHA DIGITAL EN ESPAÑA - UGT | Sindicato www.ugt.es/Publicaciones/BRECHADIGITAL_WEB.pdf · Archivo PDF.
-MATTELART, A. (2001). *Historia de la sociedad de la información*. Barcelona: Paidós.
-<http://www.monografias.com/trabajos30/brecha-digital/brecha-digital.shtml#ixzz3kRINaDZB>

CONCLUSIONES

El diálogo es un medio y un fin en sí mismo. Como fin, se reconoce que el acuerdo y el disenso son igualmente válidos como resultado del mismo. También se reconoce que si existe una búsqueda exhaustiva y real de consenso se logran resultados permanentes y duraderos. A nivel global, el diálogo social se ha instalado, cada vez más como un instrumento válido para que los distintos actores encuentren puntos de acuerdo respecto de determinadas demandas.

El diálogo social comprende todo tipo de intercambios de información, consulta y negociaciones, incluida la negociación colectiva, entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, así como entre los propios interlocutores sociales, sobre todas las cuestiones de interés común. Por consiguiente, el diálogo social es un mecanismo fundamental para promover y facilitar soluciones eficaces a cuestiones relativas a relaciones sociales y laborales, así como a los retos y cuestiones complejas que se planteen en la industria y que puedan afectar a los trabajadores. Por este motivo, el diálogo social se diferencia de un diálogo más amplio en el que participa la sociedad civil.

El diálogo social entre los representantes de los trabajadores y los empleadores es un medio valioso para gestionar el proceso de relaciones laborales, contribuyendo así a obtener unos resultados equitativos para todas las partes interesadas, ya sea a escala mundial, regional, nacional o de empresa. Dicho diálogo debería tener lugar en la fase más temprana posible de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, según proceda. Los gobiernos pueden apoyar el diálogo social al proporcionar unos entornos y mecanismos jurídicos y reguladores propicios de conformidad con los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, los cuales permiten que los interlocutores sociales entablen un diálogo eficaz.

El diálogo social no debe limitarse a un mero intercambio de información sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales. Más bien, las consultas y negociaciones que lo componen deben estar encaminadas a agotar en forma exhaustiva las posibilidades de consenso entre las partes. Si este no se alcanzase, debe posibilitarse la manifestación de las distintas posiciones y, en aplicación del principio de buena fe, el diálogo social no podría ser invocado como fundamento de las medidas que decidan poner en práctica los gobiernos.

El diálogo social es el proceso clave en un sendero de desarrollo y en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Por supuesto que propender a este diálogo es primero responsabilidad de los gobiernos democráticos, pero también les cabe una tarea insustituible a los sectores empresario y trabajador, mediante la promoción de alianzas estratégicas hacia el logro de un desarrollo integral e inclusivo.

Cuesta entender el diálogo social sin la existencia de un sistema democrático sólido, que resguarde las libertades individuales y colectivas de los ciudadanos. Es una expresión más de los Derechos Humanos. “No es en absoluto un tema secundario o un mero instrumento de los que se encuentran al alcance de los actores sociales. Por el contrario, se trata de un concepto que comprende ideas tan relevantes, tan fundamentales y al mismo tiempo tan básicas, que su negación es la negación de las bases del mismo sistema democrático y de los derechos humanos”.

Un buen diálogo social en el contexto de la reestructuración requiere asimismo que el programa y el contenido del proceso se definan claramente previa consulta con los empleadores, los trabajadores y sus representantes. Para que el diálogo sea eficaz, debe estar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y con los

principios y las normas de la OIT pertinentes. Las buenas prácticas en materia de diálogo social que existen en algunos países proporcionan modelos valiosos que se podrían documentar y difundir con el fin de proporcionar información a los interlocutores sociales sectoriales en otros países.

Entre otros objetivos, el diálogo social relacionado con la reestructuración debería tener por objeto mejorar las oportunidades de empleo con unas condiciones de trabajo decente, así como la empleabilidad de los trabajadores a través de mayores inversiones en educación, formación profesional y aprendizaje para toda la vida para todos los trabajadores, tratando de aumentar asimismo la competitividad de las empresas en las industrias.

Se reitera la centralidad del diálogo social en la gobernabilidad democrática y como un instrumento básico para construir sociedades con inclusión y justicia social. Los gobiernos, con asistencia de los interlocutores sociales, tienen la responsabilidad de garantizar y apoyar un marco jurídico e institucional que sea adecuado y propicie un verdadero diálogo social. Las partes deberían esforzarse por promover el diálogo social, el intercambio de información y la negociación de buena fe.

La dicotomía entre las normas y su aplicación efectiva aparece como una preocupación importante en este debate. En este contexto, se mencionó el papel del diálogo social en la difusión de la legislación, la prevención de conflictos, el fomento de una cultura de cumplimiento y la búsqueda de normas adecuadas que respondan a las realidades nacionales.

Se reconoce la intrínseca relación que existe entre diálogo social y cohesión social. De un lado, es imprescindible el diálogo social para sostener cohesión social; del otro, el diálogo es más productivo cuando se da dentro de una sociedad cohesionada. Se reitera la necesidad de tener un diálogo social efectivo e institucionalizado, bajo un clima constructivo de cooperación que vaya más allá de la confrontación.

En este contexto, se entiende que el diálogo social, en tanto fenómeno social, comprende a los distintos grupos que interactúan en la dimensión social, tales grupos poseen diferentes intereses y se relacionan de dos maneras: ya sea mediante el entendimiento o diálogo, ya sea mediante el conflicto.

FUENTES

- **Archivo documental - Fundación Pablo Iglesias.**
- **Archivo Histórico Fundación Francisco Largo Caballero.**
- **Red de Archivos Históricos de la UGT.**
- **Red de Archivos Históricos de Comisiones Obreras - CCOO.**
- **Fundación Juan Muñiz Zapico.**
- **Base de datos estadísticas.**
 - **Instituto Nacional de Estadística.**
 - **Oficina Europea de Estadística. Eurostat.**
 - **Ministerio de Empleo y Seguridad Social.**

BIBLIOGRAFIA

- *Abbott, K.* (1997): «The European Trade Union Confederation. Its organization and objectives in transition»; en *Journal of Common Market Studies* (35); pp. 465-481.
- *Acocella N. y Di Bartolomeo G.* (2011), “The cost of social pacts”, en *Bulletin of Economic Research*, nº 00, pp.1-18.
- *Aguilar González María Cristina.* Los interlocutores sociales y el diálogo social. Manual de derecho social de la Unión Europea / coord., por Antonio Costa Reyes, 2011, ISBN 978-84-309-5194-9, págs. 389-418.
- *Aguilar González María Cristina.* El diálogo social, ¿una herramienta para el futuro? *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, ISSN 1137-5868, Nº 92, 2011, págs. 107-142.
- *Aguilar González María Cristina.* «La negociación colectiva en el sistema normativo», *Lex Nova*, 2006.-, «La negociación colectiva europea: resultados y perspectivas», en *cuestiones problemáticas de la negociación colectiva*», *Monografías de Temas Laborales*, nº 42, 2009.
- *Aizpuru M. y Rivera A.* Manual de historia social del trabajo. Siglo XXI. Madrid, 1994.
- *Alkasaro, J.* (2011), “El sindicalismo del futuro”, *Sennaciulo*, nº 1271
- *Aragón J.* (2002): «La Estrategia Europea de Empleo. Aportaciones y contradicciones»; en *Cuadernos de Relaciones Laborales* (XX, 1); pp. 15-56.
- *Aragón, J. y Benito, R.* (2011), “Sobre el trabajo y el sindicalismo en la empresa y en la sociedad”, *La Gaceta Sindical*, nº 16.
- *Arasanz J y López Martí A.* (2005), “La concertación social en España (1976-2004), análisis de la construcción socio-histórica de los actores sociales” en *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, nº 6, pp.183-200.
- *Azkarraga Rodero Joseba,* *Hermes: pentsamendu eta historia aldizkaria = revista de pensamiento e historia*, ISSN1578-0058, Nº. 20, 2006, págs. 8-12.
- *Avdagic S., Rhodes M. y Visser J.* (eds.) (2011), *Social pacts in Europe: mergence, evolution and institutionalization*, Oxford, Oxford University Press. Ivan Medina Iborra, joaquim M. Molins, Carmen Navarro Gomez.
- *Barranco i Font Oriol, Molina Óscar.* Sindicalismo y crisis económica: Amenazas, retos y oportunidades. *Kultur: revista interdisciplinària sobre la cultura de la ciutat*, ISSN-e 2386-5458, Vol. 1, Nº. 2, 2014 (Ejemplar dedicado a: Participació ciutadana i societat civil), págs. 171-194.
- *Brandl B. y Traxler F.* (2011), *Labour relations, economic governance and the crisis: turning the tide again?* en *Labor History*, vol.52, nº 1, pp. 1-22.
- *Baylos, A.* (2003), *Las relaciones laborales en España 1978-2003. Desde la Constitución hasta nuestros días*, Madrid, GPS.

- *Benito Valenciano, R.* Diálogo social, concertación social y la construcción democrática de las relaciones sociolaborales”, en *Revista de Derecho Social*, nº 29, 2005
- *Catania Jesús y Celaya Ibarra Adrián.* La Economía Social en el diálogo social: Constitución Española y perspectivas. CIRIEC - España. *Revista de economía pública, social y cooperativa*, ISSN 0213-8093, Nº. 47, 2003, págs. 125-133.
- *Coleman W. D.* (2006): «Global public policy, associative orders and business interest associations»; en W. STREECK; GROTE, J. R.; SCHNEIDER, V. y VISSER, J., eds.: *Governing interests. Business associations facing internationalization*. Nueva York, Routledge; pp. 200-218.
- *Correa Carrasco Manuel.* Los límites de la intervención legal en la configuración del modelo de negociación. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. -- Año 30, n. 11 (2014), p. 41-74
- *C. Schmitter Philippe.* La concertación social en perspectiva comparada: otros medios de adopción y desarrollo de políticas públicas. *Concertación social, neocorporatismo y democracia*.
- *Cruz Villalón Jesús.* «Los sujetos y los escenarios de la negociación colectiva: de las unidades clásicas a los nuevos ámbitos convencionales», *MTAS*, 2001. -, «La progresiva incorporación de los derechos fundamentales en el acervo normativo comunitario», *Temas Laborales*, nº 59, 2001.
- *Dueñas Herrero Laurentino.* «Los interlocutores sociales europeos», *Tirant lo Blanch*, 2002.
- *Dufresne Anne y Maggi Germain Nicole.* De la negociación colectiva al diálogo social.: La transformación de las relaciones profesionales en la Unión Europea y Francia. *Revista de Ciencias Sociales*, ISSN 0797-5538, Nº. 29, 2011, págs.13-30.
- *Durán López Federico.* 15 años del CES: la difícil institucionalización del diálogo social. *Cauces: Cuadernos del Consejo Económico y Social*, ISSN 1888-038X, ISSN-e 1988-3463, Nº. 6-7, 2008-2009, págs. 10-13.
- *Durán López Federico.* La participación en las relaciones laborales y en el gobierno de la economía: el Consejo Económico y Social Español. *El Diálogo Social y su Institucionalización en España* (Coordinador: Federico Durán López). Consejo Económico y Social (CES) y Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI).
- *Ebbinghaus B. y Waddington J.* (2000): «European trade union rganizations»; en Ebbinghaus B. y Visser J., eds.: *Trade unions in Western Europe since 1945*. Londres, McMillan.
- *Edwards, P. K.; Schullion, H.* (1987). *La organización social del conflicto laboral*. Madrid.
- *European Commission* (2004): *Commission Communication. Partnership for change in an Enlarged Europe: enhancing the role of European Social Dialogue*. COM (2004) 557, Bruselas.

- *Fashoyin Tayo*. Colaboración tripartita, diálogo social y desarrollo nacional. Revista internacional del trabajo, ISSN 0378-5548, Vol. 123, N° 4, 2004, págs. 383-417
- *Fashoyin Tayo*. Colaboración tripartita, diálogo social y desarrollo nacional. En: Revista Internacional del Trabajo. Vol. 123 (2004), núm. 1. OIT, Ginebra, 2004.
- *Fernández Avilés José Antonio*. Negociación colectiva y salarios en España: el necesario
- *retorno al diálogo social*. Revista de trabajo y seguridad social. -- N. 380 (2014), p. 5-12.
- *Fidalgo Velilla José María*. La acción sindical en el marco de la nueva situación económica y social: el valor del diálogo social, Estado de bienestar, diálogo social y mercado de trabajo, 2003, págs. 19-27.
- *Gallardo Moya Rosario*. «La metamorfosis de la negociación colectiva europea», RL, nº 18, 2008.
- *García Ruiz J. Luis*. La representación de intereses en las democracias avanzadas. El Diálogo Social y su Institucionalización en España (Coordinador: Federico Durán López). Consejo Económico y Social (CES) y Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI). Colección Estudios. Madrid, 1998.
- *Gernigon Bernard, Otero Alberto y Guido Horacio*. «Principios de la OIT sobre la negociación colectiva», Revista Internacional del Trabajo, vol. 119, nº 1, 2000.
- *Guillén Rodríguez Ana Marta, González Begega Sergio*. Los agentes sociales españoles ante el proceso de integración europea. Nuevas opciones de participación y nuevas responsabilidades. Mediterráneo económico, ISSN 1698-3726, N°. 14, 2008 (Ejemplar dedicado a: Modernidad, crisis y globalización: problemas de política y cultura / coord. por Víctor Miguel Pérez Díaz), págs. 243-262
- *Gutiérrez Palacios Rodolfo*. Políticas de bienestar y diálogo social, 2003, págs. 61-70.
- *Hamann K. y Kelly J.* (2011), Parties, elections and policy reforms in Western Europe: Voting for social pacts, Abingdon, Routledge.
- *Hancké B. y Rhodes M.* (2005), “EMU and labor market institutions in Europe: the rise and fall of national social pacts”, en *Work and Occupations*, vol.32, nº 2, pp.196-228.
- *Hassel A.* (2008), “Policies and politics in social pacts in Europe”, en *European Journal of Industrial Relations*, vol.15, nº 1, pp.1-25.
- *Herrador Buendía Félix M.* El diálogo social europeo: un camino de consenso para los interlocutores sociales. Cuadernos de trabajo social, ISSN 0214-0314, ISSN-e 1988-8295, N° 13, 2000, págs.131-156.
- *Howell C. y Givan R. K.* (2011), “Rethinking institutions and institutional change in European industrial relations” en *British Journal of Industrial Relations*, vol.49, nº 2, pp. 231-255.

- *Ishikawa Junko*. Aspectos clave del diálogo social nacional: Un documento de referencia sobre el diálogo social. OIT, Ginebra. 2004.
- *Jacobs, A. y Ojeda Avilés, A.* (1998): «The European Social Dialogue: some legal issues»; en Bercusson, B.; Blanke, T.; Bruun, N.; Jacobs, A.; Ojeda Avilés, A.; Veneziani, B. y Clauwaert, S., eds.: *A legal framework for European industrial relations*. Bruselas, ETUI.
- *Köhler, H. D.* (1995). El movimiento sindical en España. Madrid: Editorial Fundamentos.
- *Köhler H-D, y Martín Artiles A.* (2010), Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, Madrid, Delta.
- *Landáburu Alberto*. El modelo social europeo y el "Nuevo Diálogo Social". Economía y sociología del trabajo, ISSN 0214-6029, Nº 4-5, 1989, págs. 136-143.
- *Lange, P.; Ross, G.; Vannicelli, M.* (1991). Sindicatos, cambio y crisis. Madrid: Ministeri de Treball i Seguretat Social.
- *Lettieri y Romagnoli Umberto*. Ediesse, 1998.-, «La autonomía colectiva en el Derecho Social Comunitario», en «La dimensión europea y trasnacional de la autonomía colectiva», bajo su coordinación, Editorial Bomarzo, 2004.
- *Marín Sánchez Manuel*. Del diálogo interpersonal al diálogo social, Diálogo y retórica / coord., por Antonio Ruiz Castellanos, Antonia Víñez Sánchez, 1996, ISBN 84-7786-332-6, págs. 291-294.
- *Martín Artiles, A.* (2003). Teoría de las relaciones laborales. Barcelona: UOC.
- *Martín Artiles, A.; Alós, R.* (2003). Negociación y conflicto. Barcelona: UOC.
- *Martín Valverde Antonio*. "Concertación y diálogo social. Especial referencia al papel del Consejo Económico y Social", en R.L, 1994 (II).
- *Martín Valverde Antonio*. "Concertación social y tripartismo: modelos de concertación social en Europa", en DURÁN LÓPEZ, Federico (coord.), "El Diálogo Social y su Institucionalización en España e Iberoamérica", CES – AECL, Madrid, 1998.
- *Marzal Fuentes Antonio*. Por un diálogo social nuevo. Diàlegs: revista d'estudis polítics i socials, ISSN 1138-9850, Vol. 2, Nº. 3, 1999, págs.75-92.
- *Méndez, C.* (2001), "Una sociedad de futuro, con sindicatos", *Revista Unión*, nº 199.
- *Miguélez, F.* (1999). "Presente y futuro del sindicalismo en España." En: F. Miguélez; C. Prieto. Las relaciones de empleo en España (págs. 191-212). Madrid: Siglo XXI.
- *Miguélez, F.* (2011), "¿Reformar la negociación colectiva?", *La Gaceta Sindical*, nº 16.
- *Ortiz Vargas, F. J.* (2011), "Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados "más representativos" en España", Córdoba, CNT.
- *M. Resl Walter*. El actual diálogo social. Boletín económico de ICE, Información Comercial Española, ISSN 0214-8307, Nº 2743, 2002, págs. 45-46.

- *Monereo Pérez José Luis*. Concertación y diálogo social. Editorial Lex Nova, S.A. 1ª ed., 1ª imp. (09/1999).
- *Montalvo Correa Jaime*. La participación de la economía social en el diálogo social. La economía social y el tercer sector: España y el entorno europeo, 2003, ISBN 84-88816-77-4, págs. 87-112.
- *Montoya Merlgar A.* “El diálogo social en el Derecho del Trabajo”, RMTAS, 1997, nº 3.
- *Molina O. y Rhodes M.* (2011), “Spain: from tripartite to bipartite pacts”, en Avdagic, S.; Rhodes, M. y Visser, J. (eds.), *Social pacts in Europe. Emergence, evolution, and institutionalization*. Oxford, Oxford University Press, pp.174-202.
- *Natali D. y Pochet P.* (2009), “The evolution of social pacts in the EMU era: what type of institutionalization?” en *European Journal of Industrial Relations*, vol.15, nº 2, pp.147-166.
- *Natali D. y Pochet P.* (2010), “Introduction. The last wave of social pacts in Europe: problems, actors and institutions”, en D. Natali; M. Keune y P. Pochet (eds.), *after the euro and enlargement: social pacts in the EU*, Bruselas, ETUI & OSE.
- *Nonell R.* (1987), “Estructuras de concertación económica: una aproximación metodológico conceptual”, en *Cuadernos de Economía*, vol.15, nº 43, pp.269-288.
- *Nonell R., Medina I. y Molins J.M.* (2011), “Social pacts and the institutionalisation of social actors in Spain. The case of employers associations”, en M. Baglioni y B. Brandl (eds). *Changing labour relations between path dependency and global trends*, Frankfurt, Peter Lang.
- *Ozaki Muneto y Rueda Marleen*. Diálogo social: un panorama internacional” en OIT, “Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas”, Educación Obrera 2000/3, nº 120, Ginebra, 2000.
- *Pérez García Guadalupe*. El Libro Blanco sobre una Política Europea de Comunicación. Diálogo social y descentralización en el caso español. Historia y comunicación social, ISSN 1137-0734, Nº 13, 2008, págs. 85-103.
- *Pérez Muñoz Cristian*. Ingreso básico universal y diálogo social: una propuesta. Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, ISSN0254-2439, Nº. 156, 2005 (Ejemplar dedicado a: Diálogo social), págs. 51-80.
- *Köhler, H. D.* (1999): «The evolution and transformation of European governance»; en Köhler, H. D, y Eising, W., eds.: *Transformation of governance in the European Union*. Londres, Routledge; pp. 14-35.
- *Köhler, H-D.* (2009), “El sindicalismo en España”, en VV.AA., *Seminarios y Jornadas 57/2009*, Fundación Alternativas, p. 15.
- *Köhler, H. D. y González Begega, S.* (2007): «Diálogo social y negociación colectiva a escala sectorial europea. Limitaciones y perspectivas»; en *Cuadernos de Relaciones Laborales* (XXV, 2); pp. 152-169.

- Köhler, H. D. y González Begega, S... (2008): «El Diálogo Social Europeo: de la macroconcertación comunitaria a la negociación colectiva transnacional»; en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Serie Derecho Comunitario* (72); pp. 251-271.
- Ripa, D., Rodríguez, J. y Fuente, A. (2013), “Sindicalismo, crisis económica y movimientos sociales: Identidades, debilidades y fortalezas del sindicalismo y escenarios futuros”, Universidad de Alcalá.
- Rodríguez Guerra, J. (2013), *Orden liberal y malestar social. Trabajo asalariado, desigualdad social y pobreza*, Madrid, Talasa.
- Royo S. (2007), “Beyond confrontation: The resurgence of social bargaining in Spain in the 1990s”, en *Comparative Political Studies*, vol.39, nº 8, pp.969-995.
- Rozenberg Enrique M. “Los sujetos del diálogo social: los sindicatos, los empleadores y sus organizaciones, el papel del Estado”, ponencia para la Red Temática AECl, Ciclo “Diálogo Social y Relaciones Laborales”, 2003-2005.
- Ruiz Castillo M^a Del Mar. «El diálogo social en el ámbito de la Unión Europea», *Civitas*, nº 85, 1997.
- Sánchez Fierro Julio. Europa y el diálogo social comunitario. Economía y sociología del trabajo, ISSN 0214-6029, Nº 4-5, 1989, págs. 124-128.
- Savall Morera Teresa. Análisis de la participación de la economía social en el diálogo social, *Revista vasca de economía social = Gizarte ekonomiaren euskal aldizkaria*, ISSN1698-7446, Nº. 9, 2013, págs. 111-141.
- Siegel N.A. (2005), “Social pacts revisited: “Competitive concertation” and complex causality in negotiated welfare state reforms”, en *European Journal of Industrial Relations*, vol.11, nº 1, pp.107-126.
- Sisson, K. (1987). Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado. Madrid: MTSS.
- Sojo Carlos. Dialogo social y democracia deliberativa. *Revista de Derecho Electoral*, ISSN-e 1659-2069, Nº. 8, 2009.
- Torre González Graciano. Pacto institucional por el empleo: un ejemplo de diálogo social. Estado de bienestar, diálogo social y mercado de trabajo, 2003, págs. 139-147.
- UGT (2013), “Situación de la Negociación Colectiva hasta junio de 2013”. Gabinete Técnico Confederal de UGT.
- Vázquez García Juan Antonio. El valor del diálogo social, Estado de bienestar, diálogo social y mercado de trabajo, 2003, págs. 13-18.
- Windmuller J.P. (1989), Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados, Madrid, MTAS.
- Zufiaur Narvaiza José María. El diálogo social comunitario, Economía y sociología del trabajo, ISSN 0214-6029, Nº 4-5, 1989, págs. 129-135.

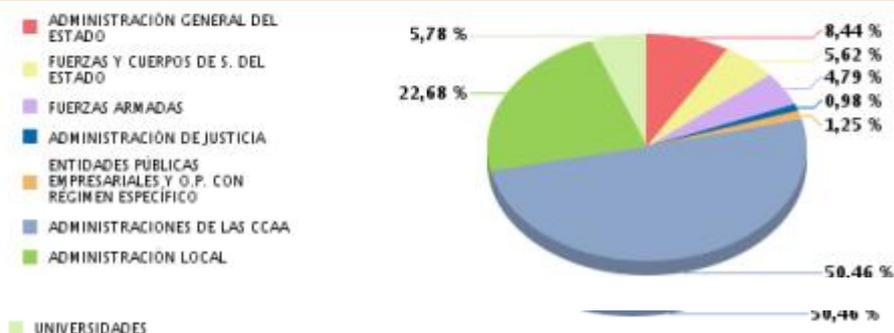
TABLAS

- **Tabla I. Personal al servicio de las Administraciones Públicas.**
- **Tabla II. Evolución personal al servicio de las Administraciones Públicas.**
- **Tabla III. Personal al servicio de las Administraciones de las Comunidades Autónomas.**
- **Tabla IV. Personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipología de personal.**
- **Tabla V. Personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipología de personal y sexo.**
- **Tabla VI. Distribución Territorial de Efectivos por Administración Pública.**
- **Tabla VII. Estadística de Empresas inscritas en la Seguridad Social.**
- **Tabla VIII. Situación de afiliados en alta por regímenes y Autonomías.**
- **Tabla IX. Empresas inscritas en la Seguridad Social en septiembre de 2015.**
- **Tabla X. Creación de Empresas On line.**
- **Tabla XI. Paro registrado, según sexo y edad, según sector de actividad.**
- **Tabla XII. Paro registrado por comunidad autónoma, y contratos registrados según sexo y principales características.**
- **Tabla XIII. Contratos registrados, totales e indefinidos.**
- **Tabla XIV. Contratos registrados, temporales y tiempo completo.**
- **Tabla XV. Encuesta Población Activa (EPA).**
- **Tabla XVI. CIS. Estudio nº 3109. Barómetro de septiembre 2015.**

Tabla I. Personal al servicio de las Administraciones Públicas

	Número de Efectivos	Porcentaje
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	536.499	21,08%
- Administración General del Estado	214.831	8,44%
- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	143.114	5,62%
- Fuerzas Armadas	121.848	4,79%
- Administración de Justicia	24.859	0,98%
- Entidades Públicas Empresariales y Organismos Públicos con régimen específico	31.847	1,25%
ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	1.284.026	50,46%
- Consejerías y sus OO.AA.	214.022	8,41%
- Área de la Docencia no Universitaria	531.030	20,87%
- Instituciones Sanitarias Sistema Nacional de Salud	475.465	18,68%
- Administración de Justicia	37.408	1,47%
- Fuerzas de Seguridad	26.101	1,03%
ADMINISTRACION LOCAL	577.164	22,68%
- Ayuntamientos	517.838	20,35%
- Diputaciones/Cabildos/Consejos Insulares	59.326	2,33%
UNIVERSIDADES	147.115	5,78%
- Universidades	147.115	5,78%
- Personal inscrito en el RCP	92.718	3,64%
- Personal no inscrito en el RCP	54.397	2,14%
TOTAL	2.544.804	100,00%

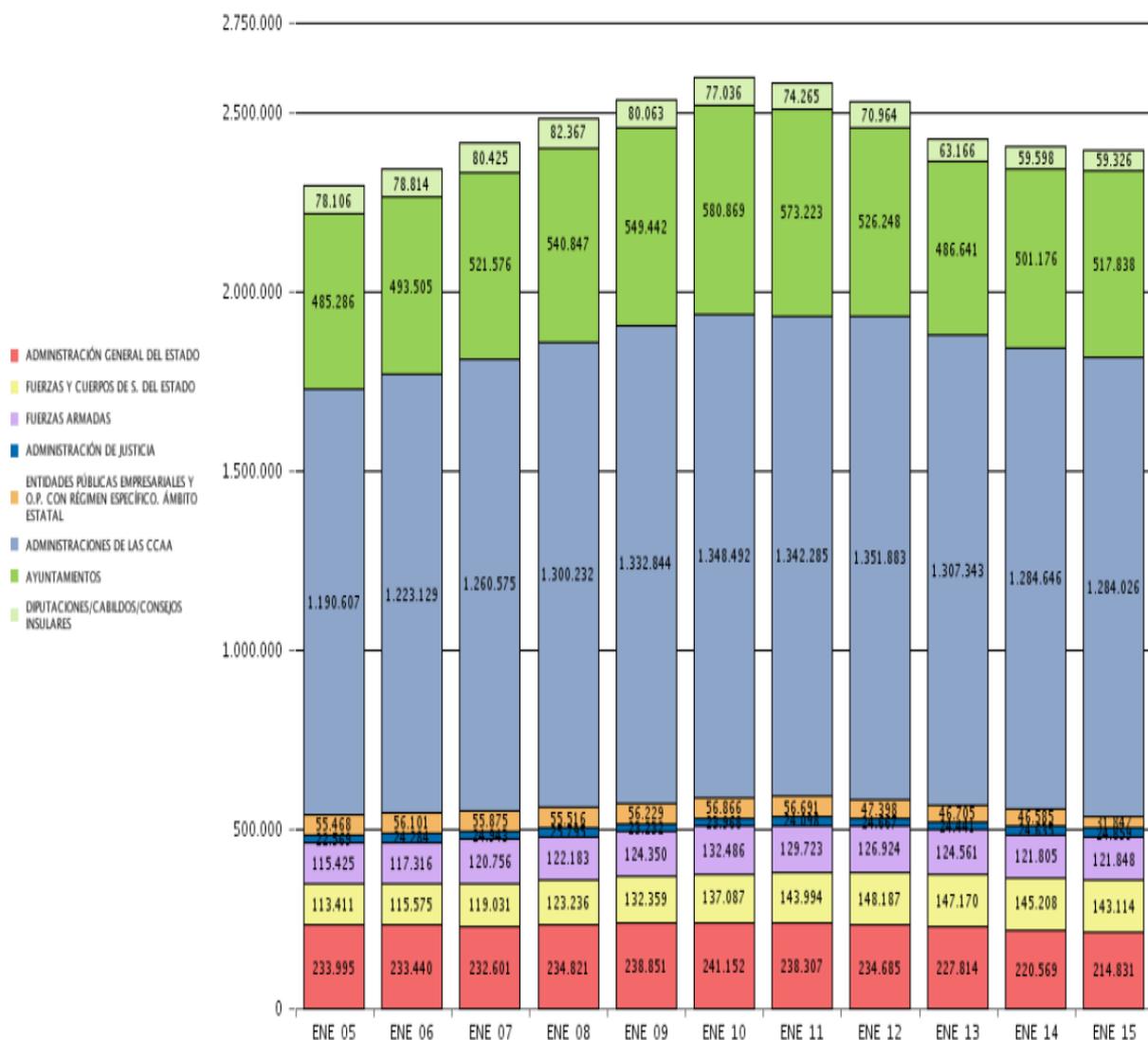
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	Nº efectivos	Porcentaje
Ministerios y OO.AA. y Áreas vinculadas	198.140	92,23%
- Ministerios y OO.AA.	112.814	52,51%
- Docencia no Universitaria	6.794	3,16%
- Centros Penitenciarios	23.787	11,07%
- Seguridad Social (Entidades Gestoras y Servicios Comunes)	27.667	12,88%
- Patrimonio Nacional	1.340	0,62%
- Agencia Estatal Administración Tributaria	25.738	11,98%
Agencias Estatales (Ley 28/2006)	13.446	6,26%
- Agencias Estatales (Ley 28/2006)	13.446	6,26%
Instituciones Sanitarias Seguridad Social/Defensa	3.245	1,51%
- Instituciones Sanitarias Seguridad Social/Defensa*	3.245	1,51%
Total	214.831	100,00%



Personal inscrito en el Registro Central de Personal.

* En el ámbito de la A.G.E. únicamente permanecen los efectivos de Instituciones Sanitarias pertenecientes al Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, al Instituto Social de la Marina y de la Red Hospitalaria de la Defensa.

Tabla II. Evolución del personal al servicio de las Administraciones Públicas



Notas:

- El análisis de esta serie de datos requiere tener en cuenta las modificaciones del ámbito considerado por variaciones normativas.
- Se excluye de esta serie la información de Universidades, dado que la modificación en la metodología de recogida de datos, a partir de enero de 2012, no permite una comparación homogénea.
- La disminución de efectivos en el ámbito de las Entidades Públicas Empresariales entre enero de 2014 y enero de 2015 se debe principalmente a la modificación de la estructura de Renfe-operadora y su fraccionamiento en cuatro sociedades mercantiles, lo que supuso una salida del ámbito del Boletín de 14.133 efectivos. Dicha modificación se reflejó en la edición de julio de 2014 del Boletín.

Tabla III. Personal al servicio de las Administraciones de las Comunidades Autónomas

	Efectivos	Porcentaje
ADMINISTRACIÓN GENERAL	1.220.517	95,05%
- Consejerías y sus OO.AA.	214.022	16,67%
- Área de la Docencia no Universitaria*	531.030	41,36%
- Instituciones Sanitarias Sistema Nacional de Salud	475.465	37,03%
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	37.408	2,91%
FUERZAS DE SEGURIDAD	26.101	2,03%
TOTAL	1.284.026	100,00%

TABLA 1.3.- PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES DE LAS ENTIDADES LOCALES. AYUNTAMIENTOS Y DIPUTACIONES, CABILDOS Y CONSEJOS INSULARES

	Efectivos	%
PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADINISTRACIÓN LOCAL		
- Funcionarios con habilitación de carácter nacional	5.647	0,98%
- Resto de Personal	571.517	99,02%
TOTAL	577.164	100,00%

TABLA 1.4.- PERSONAL AL SERVICIO DE LAS UNIVERSIDADES*

	Inscrito en el RCP	No inscrito en el RCP	Total Efectivos	Porcentaje
UNIVERSIDADES TRANSFERIDAS A LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	89.911	54.397	144.308	98,09%
- Personal Docente e Investigador	66.168	27.813	93.981	63,88%
- Personal de Administración y Servicios	23.743	26.584	50.327	34,21%
UNIVERSIDADES NO TRANSFERIDAS	2.807	-	2.807	1,91%
- Personal Docente e Investigador	1.402	-	1.402	0,95%
- Personal de Administración y Servicios	1.405	-	1.405	0,96%
TOTAL	92.718	54.397	147.115	100,00%

Tabla IV. Personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipología de personal.

	Funcionarios	Personal Laboral	Otro Personal	TOTAL
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	436.087	89.823	10.589	536.499
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	151.362	58.074	5.395	214.831
- Ministerios y OO.AA. y Áreas de Actividad	141.292	52.588	4.260	198.140
Administración Seguridad Social	23.440	4.014	213	27.667
Agencia Estatal Administración. Tributaria	24.107	1.625	6	25.738
Centros Penitenciarios	21.370	2.157	260	23.787
Docencia no Universitaria	2.764	3.214	816	6.794
Ministerios y OO.AA.	69.388	40.500	2.926	112.814
Patrimonio Nacional	223	1.078	39	1.340
- Agencias Estatales (Ley 28/2006)	7.712	5.486	248	13.446
- Instituciones Sanitarias S.S./Defensa	2.358	-	887	3.245
FF. CC. DE SEGURIDAD DEL ESTADO	143.114	-	-	143.114
- Guardia Civil	76.595	-	-	76.595
- Policía Nacional	66.519	-	-	66.519
FUERZAS ARMADAS	121.848	-	-	121.848
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	19.031	634	5.194	24.859
- Magistrados y Jueces	5.513	-	1.309	6.822
- Fiscales	2.368	-	710	3.078
- Otro Personal	11.150	634	3.175	14.959
ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES Y O.P. CON RÉGIMEN ESPECÍFICO	732	31.115	-	31.847
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	857.001	136.295	290.730	1.284.026
ADMINISTRACIÓN GENERAL	802.492	135.484	282.541	1.220.517
- Consejerías y sus OO.AA.	114.064	74.777	25.181	214.022
- Docencia no Universitaria	388.956	44.592	97.482	531.030
- Instituciones Sanitarias S.N.S.	299.472	16.115	159.878	475.465
ADMINISTRACION DE JUSTICIA	28.408	811	8.189	37.408
FUERZAS DE SEGURIDAD	26.101	-	-	26.101
ADMINISTRACION LOCAL	211.316	326.465	39.383	577.164
AYUNTAMIENTOS	183.504	303.747	30.587	517.838
DIPUTACIONES/CABILDOS/CONSEJOS INSULARES	27.812	22.718	8.796	59.326
UNIVERSIDADES	71.131	69.261	6.723	147.115
TRANSFERIDAS	69.611	68.108	6.589	144.308
- Personal Docente e Investigador	44.463	48.577	941	93.981
- Personal de Administración y Servicios	25.148	19.531	5.648	50.327
NO TRANSFERIDAS	1.520	1.153	134	2.807
- Personal Docente e Investigador	684	718	-	1.402
- Personal de Administración y Servicios	836	435	134	1.405
TOTAL DE LAS ADMINISTRACIONES	1.575.535	621.844	347.425	2.544.804
- Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos S.A.*	17.043	26.925	1	43.969

Tabla V. Personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipología de personal y sexo.

	Funcionarios		Personal Laboral		Otro Personal		TOTAL		TOTAL
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	314.718	121.369	54.315	35.508	3.071	7.518	372.104	164.395	536.499
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	71.129	80.233	30.843	27.231	1.779	3.616	103.751	111.080	214.831
- Ministerios y OO.AA. y Áreas de Actividad	66.418	74.874	28.139	24.449	1.415	2.845	95.972	102.168	198.140
Administración Seguridad Social	8.927	14.513	1.606	2.408	65	148	10.598	17.069	27.667
Agencia Estatal Administración Tributaria	10.976	13.131	1.064	561	2	4	12.042	13.696	25.738
Centros Penitenciarios	16.178	5.192	817	1.340	162	98	17.157	6.630	23.787
Docencia no Universitaria	1.078	1.686	447	2.767	285	531	1.810	4.984	6.794
Ministerios y OO.AA.	29.113	40.275	23.528	16.972	882	2.044	53.523	59.291	112.814
Patrimonio Nacional	146	77	677	401	19	20	842	498	1.340
- Agencias Estatales (Ley 28/2006)	4.153	3.559	2.704	2.782	71	177	6.928	6.518	13.446
- Instituciones Sanitarias S.S./Defensa	558	1.800	-	-	293	594	851	2.394	3.245
FF. CC. DE SEGURIDAD DEL ESTADO	129.273	13.841	-	-	-	-	129.273	13.841	143.114
- Guardia Civil	71.515	5.080	-	-	-	-	71.515	5.080	76.595
- Policía Nacional	57.758	8.761	-	-	-	-	57.758	8.761	66.519
FUERZAS ARMADAS	106.695	15.153	-	-	-	-	106.695	15.153	121.848
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	7.313	11.718	199	435	1.292	3.902	8.804	16.055	24.859
- Magistrados y Jueces	2.650	2.863	-	-	377	932	3.027	3.795	6.822
- Fiscales	885	1.483	-	-	225	485	1.110	1.968	3.078
- Otro Personal	3.778	7.372	199	435	690	2.485	4.667	10.292	14.959
ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES Y O.P. CON RÉGIMEN ESPECÍFICO	308	424	23.273	7.842	-	-	23.581	8.266	31.847
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	287.023	569.978	47.092	89.203	76.556	214.174	410.671	873.355	1.284.026
ADMINISTRACIÓN GENERAL	256.813	545.679	46.813	88.671	74.995	207.546	378.621	841.896	1.220.517
- Consejerías y sus OO.AA.	51.390	62.674	33.759	41.018	7.810	17.371	92.959	121.063	214.022
- Docencia no Universitaria	121.473	267.483	9.136	35.456	28.287	69.195	158.896	372.134	531.030
- Instituciones Sanitarias S.N.S.	83.950	215.522	3.918	12.197	38.898	120.980	126.766	348.699	475.465
ADMINISTRACION DE JUSTICIA	8.751	19.657	279	532	1.561	6.628	10.591	26.817	37.408
FUERZAS DE SEGURIDAD	21.459	4.642	-	-	-	-	21.459	4.642	26.101
ADMINISTRACION LOCAL	133.144	78.172	162.667	163.798	15.984	23.399	311.795	265.369	577.164
AYUNTAMIENTOS	119.865	63.639	151.322	152.425	12.985	17.602	284.172	233.666	517.838
DIPUTACIONES/CABILDOS/CONSEJOS INSULARES	13.279	14.533	11.345	11.373	2.999	5.797	27.623	31.703	59.326
UNIVERSIDADES	37.779	33.352	38.933	30.328	2.109	4.614	78.821	68.294	147.115
TRANSFERIDAS	37.247	32.364	38.337	29.771	2.084	4.505	77.668	66.640	144.308
- Personal Docente e Investigador	28.782	15.681	27.367	21.210	538	403	56.687	37.294	93.981
- Personal de Administración y Servicios	8.465	16.683	10.970	8.561	1.546	4.102	20.981	29.346	50.327
NO TRANSFERIDAS	532	988	596	557	25	109	1.153	1.654	2.807
- Personal Docente e Investigador	356	328	370	348	-	-	726	676	1.402
- Personal de Administración y Servicios	176	660	226	209	25	109	427	978	1.405
TOTAL DE LAS ADMINISTRACIONES	772.664	802.871	303.007	318.837	97.720	249.705	1.173.391	1.371.413	2.544.804
- Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos S.A. **	11.981	5.062	10.975	15.950	0	1	22.956	21.013	43.969

Tabla VI. Distribución Territorial de Efectivos por Administración Pública

CCAA / PROVINCIAS	ADM. PÚBLICA ESTATAL	ADM. CCAA	ADM. LOCAL	UNIVERSIDADES	TOTAL
ANDALUCÍA	86.259	237.549	138.778	24.642	487.228
ALMERÍA	7.169	18.819	9.760	1.177	36.925
CADIZ	22.597	33.127	19.160	2.073	76.957
CORDOBA	8.180	23.349	12.777	1.869	46.175
GRANADA	8.139	28.663	15.521	5.301	57.624
HUELVA	3.926	16.455	11.454	1.249	33.084
JAEN	3.938	19.954	11.830	1.408	37.130
MALAGA	11.421	38.661	26.089	3.585	79.756
SEVILLA	20.889	58.521	32.187	7.980	119.577
ARAGON	22.321	42.232	17.544	5.279	87.376
HUESCA	3.160	7.826	3.859	397	15.242
TERUEL	1.436	6.310	2.539	220	10.505
ZARAGOZA	17.725	28.096	11.146	4.662	61.629
C.F. NAVARRA	4.388	23.055	4.238	1.341	33.022
C. MADRID	156.353	149.220	53.925	27.802	387.300
C. VALENCIANA	35.813	117.037	53.525	17.877	224.252
ALICANTE	10.082	40.818	20.144	5.611	76.655
CASTELLON	4.152	15.390	6.741	2.028	28.311
VALENCIA	21.579	60.829	26.640	10.238	119.286
CANARIAS	24.371	59.293	32.140	4.666	120.470
LAS PALMAS	14.859	31.087	15.851	2.229	64.026
S. C. TENERIFE	9.512	28.206	16.289	2.437	56.444
CANTABRIA	4.820	19.536	6.380	1.690	32.426
CASTILLA-LA MANCHA	18.482	64.049	32.489	3.223	118.243
ALBACETE	4.696	12.577	5.674	928	23.875
CIUDAD REAL	4.218	16.878	9.291	1.183	31.570
CUENCA	1.789	6.383	3.714	466	12.352
GUADALAJARA	2.206	7.477	3.378	-	13.061
TOLEDO	5.573	20.734	10.432	646	37.385
CASTILLA Y LEON	37.216	84.327	34.867	8.551	164.961
AVILA	1.855	6.058	3.112	131	11.156
BURGOS	6.026	11.378	4.692	1.152	23.248
LEON	8.076	13.923	6.540	1.152	29.691
PALENCIA	2.248	5.976	2.153	207	10.584
SALAMANCA	4.989	10.927	4.855	3.030	23.801
SEGOVIA	2.777	5.990	3.199	185	12.151
SORIA	1.430	4.672	1.529	210	7.841
VALLADOLID	8.073	18.817	6.123	2.294	35.307
ZAMORA	1.742	6.586	2.664	190	11.182
CATALUÑA	27.146	164.586	84.612	24.801	301.145
BARCELONA	18.955	113.656	56.022	18.736	207.369
GIRONA	3.059	17.991	10.116	1.737	32.903
LLEIDA	2.192	13.209	6.901	1.648	23.950
TARRAGONA	2.940	19.730	11.573	2.680	36.923
EXTREMADURA	13.616	47.047	25.795	2.946	89.404
BADAJOS	9.342	29.704	15.502	1.577	56.125
CACERES	4.274	17.343	10.293	1.369	33.279
GALICIA	28.280	86.108	27.553	7.707	149.648
A CORUÑA	13.183	36.809	10.051	4.891	64.934
LUGO	2.893	12.307	4.292	607	20.099
OURENSE	2.665	10.840	4.558	490	18.513
PONTEVEDRA	9.539	26.152	8.652	1.759	46.102
I. BALEARS	10.833	27.179	14.132	1.807	53.951
LA RIOJA	3.182	10.240	2.235	650	16.307
P. ASTURIAS	9.211	35.665	8.798	2.814	56.488
PAIS VASCO	11.894	67.574	27.845	6.241	113.554
ARABA/LAVA	2.480	14.772	6.446	1.041	24.739
BIZKAIA	5.611	33.099	12.236	3.762	54.708
GIPUZKOA	3.803	19.703	9.163	1.438	34.107
R. MURCIA	16.960	46.376	12.308	4.826	80.470
CEUTA	7.854	1.439	-	116	9.409
MELILLA	8.057	1.514	-	136	9.707
EXTRANJERO	9.443	-	-	-	9.443
TOTAL	536.499	1.284.026	577.164	147.115	2.544.804

Tabla VII. Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social 30.09.2015

EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

EMP

EMP- E1. EMPRESAS, SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA

AÑOS (1)	TOTAL	De 1 a 2 trabajadores	De 3 a 5 trabajadores	De 6 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 a 249 trabajadores	De 250 a 499 trabajadores	Más de 499 trabajadores
2011	1.292.153	727.156	282.183	120.448	137.273	21.111	2.176	1.806
2012	1.248.381	715.240	271.144	112.170	126.180	19.840	2.077	1.730
2013	1.246.167	707.733	272.427	115.811	126.859	19.540	2.075	1.722
2014	1.255.613	709.907	277.515	116.117	128.103	20.075	2.126	1.770
2013:								
Ago.	1.234.280	703.690	268.550	111.867	126.653	19.846	1.998	1.676
Sep.	1.236.899	706.838	268.054	111.972	126.213	20.103	2.031	1.688
Oct.	1.227.337	706.286	264.429	108.984	124.004	19.848	2.078	1.708
Nov.	1.237.144	707.994	268.361	111.419	125.710	19.832	2.086	1.742
Dic.	1.246.167	707.733	272.427	115.811	126.859	19.540	2.075	1.722
2014:								
Ene.	1.231.800	699.152	268.387	114.155	126.797	19.538	2.069	1.702
Feb.	1.231.675	700.130	267.983	112.878	127.182	19.720	2.078	1.704
Mar.	1.231.027	704.601	267.400	110.115	125.033	20.056	2.102	1.720
Abr.	1.240.648	708.364	269.962	111.647	126.467	20.339	2.138	1.731
May.	1.255.790	713.439	273.830	114.367	129.460	20.784	2.144	1.766
Jun.	1.251.196	709.380	273.852	114.307	129.387	20.493	2.064	1.713
Jul.	1.246.381	703.765	273.479	115.242	129.821	20.274	2.072	1.728
Ago.	1.243.663	701.917	272.791	115.431	129.417	20.311	2.069	1.727
Sep.	1.245.245	705.310	272.268	114.486	128.842	20.526	2.085	1.728
Oct.	1.241.587	705.961	271.155	112.769	127.502	20.302	2.133	1.765
Nov.	1.254.833	707.942	276.938	115.896	129.718	20.386	2.153	1.800
Dic.	1.255.613	709.907	277.515	116.117	128.103	20.075	2.126	1.770
2015:								
Ene.	1.241.358	704.418	272.667	112.936	127.241	20.178	2.156	1.762
Feb.	1.246.373	706.084	273.698	113.645	128.537	20.476	2.141	1.792
Mar.	1.251.063	705.999	274.911	115.335	130.089	20.777	2.136	1.816
Abr.	1.262.574	710.757	277.468	116.795	132.371	21.184	2.163	1.836
May.	1.280.539	715.779	282.604	120.175	136.211	21.697	2.194	1.879
Jun.	1.275.658	712.556	281.904	119.562	136.390	21.324	2.130	1.792
Jul.	1.268.606	706.093	280.453	120.643	136.316	21.166	2.131	1.804
Ago.	1.259.220	702.885	277.698	119.226	134.536	20.987	2.084	1.804
Sep.	1.268.090	708.847	279.358	119.596	134.970	21.311	2.181	1.827

(1) Los datos anuales están referidos a 31 de diciembre y los mensuales a fin de mes.

Tabla VIII. Situación de afiliados en alta por regímenes y Autonomías Septiembre 2015.

DIRECCIONES PROVINCIALES	Régimen General			Régimen Especial Trabajadores Autónomos		Régimen Especial del Mar		Rég. Esp. Min. Carbón	TOTAL SISTEMA
	Régimen General (1)	S.E.Agrario	S.E.E. Hogar	No S.E.T.A.	S.E.T.A.	Cta. Ajena	Cta. Propia		
CC.AA.									
Araba/Álava	119.038,04	2.302,09	3.280,68	19.110,04	1.986,72	0,00	0,00	0,00	145.717,59
Gipuzkoa	219.303,36	772,40	9.638,81	66.269,50	1.390,45	1.014,90	77,95	0,00	298.467,40
Bizkaia	343.321,77	919,86	15.980,59	82.971,90	1.288,81	2.771,95	85,00	0,00	447.339,90
PAÍS VASCO	681.663,18	3.994,36	28.900,09	168.351,45	4.666,00	3.786,86	162,95	0,00	891.524,90
Barcelona	1.848.579,27	5.823,22	55.889,31	380.112,31	2.595,77	3.102,72	113,90	0,00	2.296.216,54
Girona	226.604,22	4.217,00	5.651,00	59.461,18	1.859,00	1.459,59	116,86	0,00	299.368,86
Lleida	123.028,45	11.564,59	2.717,13	33.381,86	6.408,04	0,00	0,00	2,00	177.102,09
Tarragona	219.476,95	5.865,31	4.443,72	50.894,86	3.786,45	1.877,59	264,27	0,00	286.609,18
CATALUÑA	2.417.688,90	27.470,13	68.701,18	523.850,22	14.649,27	6.439,90	495,04	2,00	3.059.296,68
A Coruña	300.348,72	1.758,50	11.636,22	77.814,54	10.377,63	3.477,18	2.676,72	0,00	408.089,54
Lugo	75.430,77	1.853,36	3.574,54	24.847,86	11.628,90	1.390,90	143,90	0,00	118.870,27
Ourense	71.440,59	646,04	3.355,31	23.744,27	2.206,59	0,00	0,00	0,00	101.392,81
Pontevedra	236.996,63	1.935,81	8.770,00	63.562,86	4.070,63	7.405,59	6.377,68	0,00	329.119,22
GALICIA	684.216,72	6.193,72	27.336,09	189.969,54	28.283,77	12.273,68	9.198,31	0,00	957.471,86
Almería	137.550,81	45.619,22	2.918,22	41.051,27	14.420,00	991,90	87,95	0,00	242.639,40
Cádiz	244.811,27	27.251,63	4.537,63	55.843,27	1.558,81	4.053,00	248,18	0,00	338.303,81
Córdoba	151.434,31	64.080,95	3.791,50	47.388,22	3.093,45	0,00	0,00	0,00	269.788,45
Granada	176.871,40	53.951,63	5.821,90	55.947,27	4.330,36	185,68	20,00	0,00	297.128,27
Huelva	100.773,77	48.684,63	1.644,95	24.923,13	1.517,86	1.747,27	250,54	0,00	179.542,18
Jaén	115.232,36	59.343,59	2.274,13	36.349,59	2.789,09	0,00	0,00	0,00	215.988,77
Málaga	387.223,22	32.612,27	12.267,81	104.042,18	1.983,40	1.134,36	141,40	0,00	539.404,68
Sevilla	449.177,00	97.452,18	13.194,50	99.982,63	1.935,72	343,00	59,86	0,00	662.144,90
ANDALUCÍA	1.763.074,18	428.996,13	46.450,68	465.527,59	31.628,72	8.455,22	807,95	0,00	2.744.940,50
ASTURIAS	258.915,27	1.087,59	8.962,22	67.452,09	8.991,59	1.264,68	362,63	2.469,22	349.505,31
CANTABRIA	154.415,22	695,77	5.587,40	37.911,00	4.539,54	1.164,63	218,36	0,00	204.531,95
LA RIOJA	86.426,09	5.975,95	3.008,77	22.687,50	3.458,50	0,00	0,00	0,00	121.556,81
REG. DE MURCIA	335.091,36	60.685,77	11.752,68	89.780,59	5.089,95	1.008,09	92,18	0,00	503.500,63
Alicante	426.870,09	15.006,86	9.558,63	118.060,86	2.839,72	2.262,36	128,95	0,00	574.727,50
Castellón	150.085,13	5.437,95	4.004,77	39.267,36	2.308,40	1.082,40	84,59	0,00	202.270,63
Valencia	640.896,59	22.277,40	19.181,50	165.862,31	4.835,68	1.997,63	111,00	0,00	855.162,13
COM.VALENCIANA	1.217.851,81	42.722,22	32.744,90	323.190,54	9.983,81	5.342,40	324,54	0,00	1.632.160,27
Huesca	60.010,04	4.472,54	1.716,22	19.204,50	3.756,13	0,00	0,00	0,00	89.159,45
Teruel	35.159,86	1.251,68	868,04	10.442,09	3.609,90	0,00	0,00	230,81	51.562,40
Zaragoza	292.184,54	8.820,40	9.720,95	64.228,09	4.520,81	0,00	0,00	49,90	379.524,72
ARAGÓN	387.354,45	14.544,63	12.305,22	93.874,68	11.886,86	0,00	0,00	280,72	520.246,59
Albacete	84.848,59	11.317,31	2.447,31	27.001,77	2.814,00	0,00	0,00	0,00	128.429,00
Ciudad Real	103.800,40	18.424,81	2.962,31	31.365,18	4.489,90	0,00	0,00	110,36	161.153,00
Cuenca	43.371,54	8.013,04	1.296,00	14.625,72	4.842,54	0,00	0,00	0,00	72.148,86
Guadalajara	63.919,00	640,68	1.664,63	13.273,27	1.428,04	0,00	0,00	0,00	80.925,63
Toledo	145.033,86	9.555,22	3.493,90	45.416,00	3.608,27	0,00	0,00	0,00	207.107,27
CAST.-LA MANCHA	440.973,40	47.951,09	11.864,18	131.681,95	17.182,77	0,00	0,00	110,36	649.763,77
Las Palmas	298.268,68	6.294,09	5.900,63	57.070,68	871,50	3.143,81	227,86	0,00	371.777,27
S.C.Tenerife	261.381,77	7.023,09	4.506,72	53.987,00	1.770,59	2.068,40	200,63	0,00	330.938,22
CANARIAS	559.650,45	13.317,18	10.407,36	111.057,68	2.642,09	5.212,22	428,50	0,00	702.715,50
NAVARRA	199.088,86	5.093,27	7.711,54	42.558,54	4.345,54	0,00	0,00	0,00	258.797,77
Badajoz	141.587,77	43.491,27	3.138,86	42.899,77	6.318,72	0,00	0,00	0,00	237.436,40
Cáceres	83.614,68	21.967,00	2.150,31	27.146,86	4.522,22	0,00	0,00	0,00	139.401,09
EXTREMADURA	225.202,45	65.458,27	5.289,18	70.046,63	10.840,95	0,00	0,00	0,00	376.837,50
ILLES BALEARS	384.107,54	2.830,09	11.825,86	88.887,18	1.443,90	2.596,63	227,40	0,00	491.918,63
CM.DAD.DE MADRID	2.320.619,90	2.342,50	110.869,40	367.118,00	1.145,00	3.778,31	0,00	6,95	2.805.880,09
Ávila	34.647,72	1.668,36	1.174,77	11.912,68	2.725,31	0,00	0,00	0,00	52.128,86
Burgos	107.585,54	1.407,18	3.102,27	24.356,59	4.481,09	0,00	0,00	0,00	140.932,68
León	108.308,59	2.106,00	3.536,50	32.869,45	6.289,54	0,00	0,00	875,27	153.985,36
Palencia	47.543,63	984,77	987,50	11.442,04	2.767,54	0,00	0,00	23,00	63.748,50
Salamanca	81.036,50	1.964,13	2.795,50	23.174,40	4.372,63	0,00	0,00	0,00	113.343,18
Segovia	39.177,68	2.543,45	1.408,90	12.633,50	2.323,13	0,00	0,00	0,00	58.086,68
Soria	27.041,09	834,90	863,31	6.712,36	1.764,00	0,00	0,00	0,00	37.215,68
Valladolid	155.449,04	3.421,27	4.456,72	34.237,54	3.101,00	0,00	0,00	0,00	200.665,59
Zamora	36.924,45	1.686,54	1.075,45	13.827,04	4.131,90	0,00	0,00	0,00	57.645,40
CASTILLA-LEÓN	637.714,27	16.616,63	19.400,95	171.165,63	31.956,18	0,00	0,00	898,27	877.751,95
CEUTA	15.662,13	3,00	1.187,59	3.391,50	0,00	231,95	9,04	0,00	20.485,22
MELILLA	15.141,86	2,40	1.542,04	4.159,18	0,00	83,40	0,00	0,00	20.928,90
T O T A L	12.784.858,14	745.980,77	425.847,41	2.972.661,55	192.734,50	51.638,05	12.326,95	3.767,55	17.189.814,91

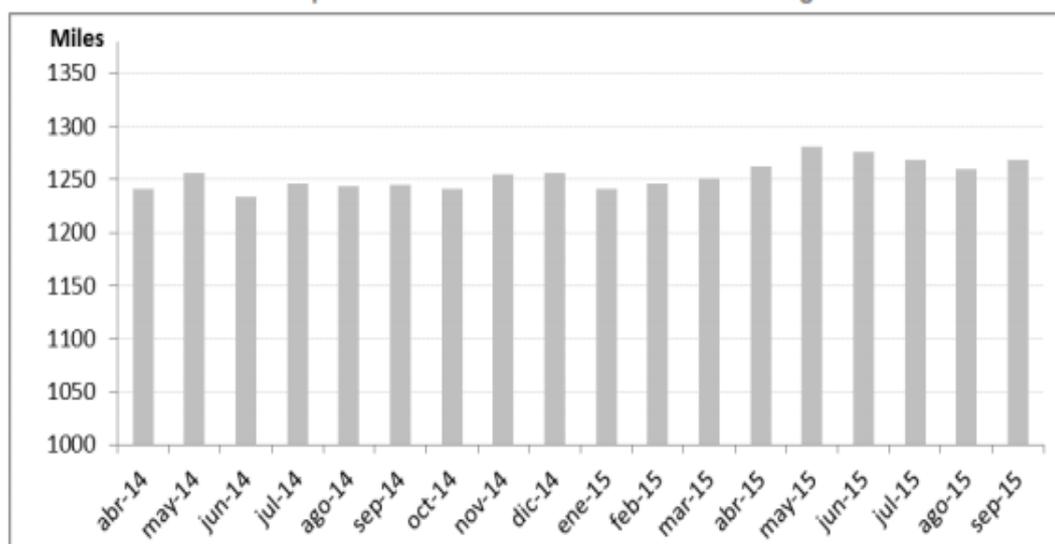
<http://www.empleo.gov.es/estadisticas/bel/EMP/index.htm>

Tabla IX. Empresas inscritas en la Seguridad Social en septiembre de 2015

Empresas por tamaño	Total	Tasa de variación %	
		intermensual	Interanual
Microempresas (1-9 asalariados)	1.107.801	0,73	1,44
Pequeñas (10-49 asalariados)	134.970	0,32	4,76
Medianas (50-249 asalariados)	21.311	1,54	3,82
PYME (1-249 asalariados)	1.264.082	0,70	1,82
Grandes (250 o más asalariados)	4.008	3,09	5,11
Empresas con asalariados	1.268.090	0,70	1,83
Empresas sin asalariados²	1.546.965		1,60
Total empresas	2.815.055		1,71

Fuente: MEySS

Gráfico 1. Número de empresas con asalariados inscritas en la Seguridad Social



Fuente: MEySS

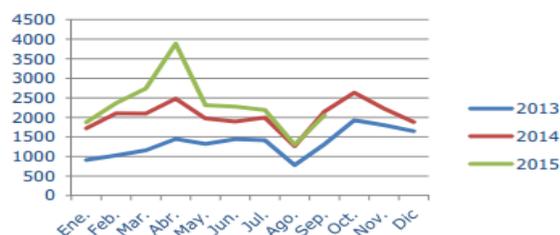
Tabla X. Creación de Empresas On line.

Tramitación

Número de trámites

Tipo	Sept. 2015 / 2014	Ene. – Sept. 2015 / 2014
Sociedades	536 / 504	5530 / 5009
Autónomos	1521 / 1616	15453 / 12638
C. Bienes	1 / 0	3 / 0
TOTAL	2058 / 2120	20986 / 17647

Evolución de la tramitación global



- En Septiembre de 2015 se ha tramitado un 3% menos que en Septiembre de 2014.

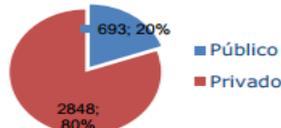
- En Septiembre de 2015 ha aumentado un 58% la tramitación respecto a Agosto de 2015 (1301 → 2058)

Tiempos de tramitación en Septiembre

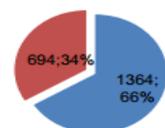
Tipo	Menos 1 día	Entre 1 y 5 días	Entre 5 y 10 días	Más 10 días
SRL- RDL 13/2010	48 / 11%	215 / 49,5%	79 / 18%	93 / 21,5%
Sociedades	4 / 5%	25 / 33%	15 / 20%	32 / 42%
Autónomos	1468 / 96,7%	20 / 1,3%	4 / 0,3%	25 / 1,7%
Com. Bienes	0 / 0%	0 / 0%	0 / 0%	1 / 100%

PAE

Número de PAE



Tramitación de PAE (Sep.)



- En Septiembre se han constituido 59 PAE privados y 3 PAE públicos.

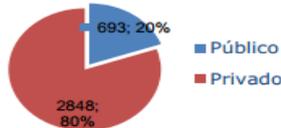
PAE Virtual

AÑOS	N° TRÁMITES Ene-Sept		Total
	Sociedades	Autónomo	
2014	351	123	474
2015	342	103	445

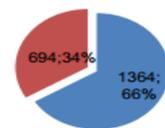
- El PAE Virtual ha realizado el 3,16% de la tramitación global en Septiembre, con 65 DUES tramitados.

PAE

Número de PAE



Tramitación de PAE (Sep.)



- En Septiembre se han constituido 59 PAE privados y 3 PAE públicos.

PAE Virtual

AÑOS	N° TRÁMITES Ene-Sept		Total
	Sociedades	Autónomo	
2014	351	123	474
2015	342	103	445

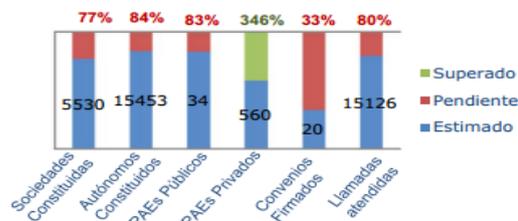
- El PAE Virtual ha realizado el 3,16% de la tramitación global en Septiembre, con 65 DUES tramitados.

Empleo

Puestos de trabajo generados en Septiembre

Tipo Empresa	Tipo Trabajador	
Sociedades	Socios	482
	No Socios Cuenta Propia	1
	No Socios Cuenta Ajena	40
Comunidad de Bienes	Socios	2
	No Socios Cuenta Propia	0
Autónomos	No Socios Cuenta Ajena	0
	Cuenta Ajena	26
	Cuenta Propia	1521
Total		2072

Objetivos 2015



* El cómputo del tiempo de tramitación comprende :

- Autónomos: Tiempo transcurrido desde la firma del DUE hasta el cierre definitivo del trámite descontando el tiempo de espera por deseo del autónomo (Tiempo de espera hasta la fecha de inicio de actividad).
- Sociedades: Tiempo transcurrido desde la firma de la escritura en Notaría hasta disponer del NIF definitivo.

Tabla XI Paro registrado, según sexo y edad, según sector de actividad

MOVIMIENTO LABORAL REGISTRADO

MLR-1. Paro registrado, según sexo y edad (1).

Miles (último día de cada mes)

AÑOS (MEDIA ANUAL)	TOTAL				VARONES				MUJERES			
	Total	Menos de 25 años	25-44 años	45 y más años	Total	Menos de 25 años	25-44 años	45 y más años	Total	Menos de 25 años	25-44 años	45 y más años
2005.....	2.069,9	268,6	1.101,5	699,7	818,0	124,2	397,1	296,8	1.251,8	144,4	704,4	403,0
2006.....	2.039,4	255,6	1.064,1	719,7	788,2	119,5	380,3	288,4	1.251,2	136,0	683,8	431,4
2007.....	2.039,0	238,6	1.046,1	754,4	791,8	114,5	383,1	294,2	1.247,2	124,1	663,0	460,1
2008.....	2.539,9	304,6	1.335,1	900,2	1.146,9	168,4	591,9	386,6	1.399,0	136,2	743,2	513,5
2009.....	3.644,0	441,0	1.990,7	1.212,4	1.832,9	255,1	996,4	581,5	1.811,1	185,9	994,3	630,9
2010.....	4.060,8	452,5	2.207,1	1.401,2	2.030,5	253,1	1.098,1	679,3	2.030,3	199,3	1.109,1	721,9
2011.....	4.257,2	455,3	2.248,8	1.553,1	2.103,3	247,6	1.098,3	757,3	2.153,9	207,6	1.150,5	795,8
2012.....	4.720,4	475,5	2.445,7	1.799,2	2.341,7	253,8	1.196,1	891,8	2.378,7	221,6	1.249,6	907,4
2013.....	4.845,3	446,1	2.432,9	1.966,3	2.375,7	234,9	1.168,3	972,4	2.469,6	211,2	1.264,5	993,9
2014.....	4.575,9	409,3	2.189,1	1.977,5	2.185,0	213,8	1.010,7	960,5	2.391,0	195,5	1.178,5	1.017,1
2014:												
(ENE-SEP).....	4.602,7	409,6	2.213,5	1.979,7	2.205,6	214,5	1.026,3	964,8	2.397,1	195,1	1.187,2	1.014,9
2015:												
(ENE-SEP).....	4.262,9	365,5	1.970,9	1.926,5	1.964,3	189,7	867,9	906,6	2.298,7	175,8	1.103,0	1.019,9
2014:												
ABR.....	4.684,3	416,0	2.266,8	2.001,5	2.262,6	218,5	1.063,9	980,2	2.421,7	197,5	1.202,9	1.021,3
MAY.....	4.572,4	407,7	2.188,2	1.976,5	2.188,3	212,9	1.013,7	961,7	2.384,0	194,7	1.174,5	1.014,8
JUN.....	4.449,7	385,0	2.109,0	1.955,7	2.117,0	203,1	966,4	947,5	2.332,7	181,9	1.142,6	1.008,1
JUL.....	4.419,9	391,5	2.085,5	1.942,9	2.094,3	206,1	948,0	940,2	2.325,5	185,4	1.137,5	1.002,7
AGO.....	4.427,9	386,3	2.095,1	1.946,5	2.099,8	201,5	953,1	945,2	2.328,1	184,9	1.142,0	1.001,2
SEP.....	4.447,7	410,3	2.091,0	1.946,4	2.095,8	211,9	945,5	938,3	2.351,9	198,4	1.145,4	1.008,1
OCT.....	4.526,8	420,0	2.133,2	1.973,6	2.136,2	217,1	969,6	949,6	2.390,6	202,9	1.163,6	1.024,0
NOV.....	4.512,1	416,9	2.123,9	1.971,3	2.120,2	215,8	960,9	943,5	2.391,9	201,1	1.163,0	1.027,8
DIC.....	4.447,7	388,0	2.051,1	1.968,7	2.112,5	202,2	960,8	949,5	2.335,2	185,8	1.130,3	1.019,2
2015:												
ENE.....	4.525,7	384,9	2.146,4	1.994,4	2.137,8	201,4	978,2	958,2	2.387,9	183,5	1.168,2	1.036,2
FEB.....	4.512,2	387,5	2.136,8	1.987,9	2.118,0	202,5	966,6	948,9	2.394,2	185,0	1.170,2	1.039,0
MAR.....	4.451,9	390,5	2.087,2	1.974,2	2.080,8	204,5	938,0	938,2	2.371,2	186,0	1.149,2	1.036,0
ABR.....	4.333,0	382,0	2.009,4	1.941,6	2.004,4	198,5	890,9	915,0	2.328,6	183,5	1.118,5	1.026,6
MAY.....	4.215,0	370,7	1.935,3	1.909,0	1.931,2	192,1	846,3	892,7	2.283,9	178,6	1.088,9	1.016,3
JUN.....	4.120,3	344,5	1.878,7	1.897,1	1.877,7	180,2	814,2	883,4	2.242,6	164,3	1.064,6	1.013,7
JUL.....	4.046,3	335,5	1.837,0	1.873,8	1.834,1	174,1	788,0	872,1	2.212,1	161,4	1.049,0	1.001,7
AGO.....	4.068,0	334,4	1.853,5	1.880,0	1.845,3	171,6	795,4	878,3	2.222,7	162,8	1.058,1	1.001,8
SEP.....	4.094,0	359,4	1.854,2	1.880,4	1.849,2	182,5	793,7	873,0	2.244,8	176,9	1.060,4	1.007,5

MOVIMIENTO LABORAL REGISTRADO

MLR-2. Paro registrado, según sector de actividad (1).

Miles (último día de cada mes)

AÑOS (MEDIA ANUAL)	TOTAL	AGRARIO	NO AGRARIO				SIN EMPLEO ANTERIOR
			Total	Industria	Construcción	Servicios	
1999.....	2.085,2	70,6	1.679,5	344,1	210,5	1.124,9	335,2
2000.....	1.963,5	63,2	1.601,5	308,7	198,7	1.094,1	298,8
2001.....	1.930,2	53,6	1.605,5	298,3	199,8	1.107,3	271,0
2002.....	2.049,6	54,6	1.722,5	312,3	217,6	1.192,5	272,5
2003.....	2.096,9	50,2	1.775,4	312,3	231,6	1.231,5	271,3
2004.....	2.113,7	51,5	1.804,5	303,4	236,6	1.264,5	257,7
2005.....	2.069,9	59,4	1.784,9	298,6	231,4	1.254,8	225,6
2006.....	2.039,4	63,8	1.751,3	286,7	222,2	1.242,4	224,4
2007.....	2.039,0	65,0	1.751,3	274,4	234,8	1.242,1	222,8
2008.....	2.539,9	84,8	2.214,8	320,9	401,8	1.492,2	240,3
2007:							
JUL.....	1.970,3	64,4	1.685,0	266,1	228,8	1.190,2	220,9
AGO.....	2.028,3	65,3	1.746,6	277,0	250,9	1.218,7	216,4
SEP.....	2.017,4	65,2	1.730,3	269,9	238,9	1.221,5	221,9
OCT.....	2.048,6	66,8	1.764,7	270,6	240,4	1.253,8	217,1
NOV.....	2.094,5	69,2	1.806,8	271,5	251,6	1.283,7	218,5
DIC.....	2.129,5	68,8	1.848,1	280,0	283,9	1.284,3	212,6
2008:							
ENE.....	2.261,9	75,4	1.964,8	289,7	292,8	1.382,4	221,7
FEB.....	2.315,3	84,2	2.002,4	291,0	305,3	1.406,1	228,8
MAR.....	2.301,0	75,7	1.993,3	292,3	317,0	1.384,0	232,0
ABR.....	2.338,5	77,4	2.032,0	296,9	333,6	1.401,5	229,1
MAY.....	2.353,6	77,3	2.046,5	299,5	349,1	1.397,9	229,8
JUN.....	2.390,4	80,7	2.074,1	301,5	370,2	1.402,4	235,7
JUL.....	2.426,9	81,7	2.111,9	306,4	390,5	1.414,9	233,4
AGO.....	2.530,0	83,5	2.212,6	322,3	429,1	1.461,3	233,9
SEP.....	2.625,4	85,6	2.290,7	329,3	443,3	1.518,2	249,0
OCT.....	2.818,0	94,6	2.460,9	349,4	479,6	1.631,9	262,5
NOV.....	2.989,3	100,4	2.621,8	372,1	520,0	1.729,6	267,1
DIC.....	3.129,0	101,3	2.766,7	399,9	590,7	1.776,1	261,0

(1) Datos según CNAE-2009 para enero de 2009 y posteriores, pueden consultarse a través de nuestra publicación Principales Series. Véanse notas a este cuadro en FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS.

Tabla XII. Paro registrado por comunidad autónoma, y contratos registrados según sexo y principales características

MOVIMIENTO LABORAL REGISTRADO

MLR-3. (Concl.) Paro registrado por comunidad autónoma (1).

Miles (último día de cada mes)

AÑOS (MEDIA ANUAL)	Comunidad Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	La Rioja	Ceuta	Melilla
2005.....	197,7	77,3	172,1	226,0	44,2	22,3	84,8	10,0	6,5	6,5
2006.....	195,9	76,2	161,3	216,5	44,4	21,0	80,8	10,2	7,4	6,7
2007.....	201,4	74,6	150,5	221,7	46,6	20,6	75,6	10,0	6,9	6,9
2008.....	277,9	84,5	162,5	281,0	69,8	25,3	84,6	12,8	7,4	7,9
2009.....	442,8	107,3	206,2	418,9	110,2	38,1	120,5	19,8	8,5	8,5
2010.....	502,8	116,6	226,2	471,0	128,2	42,2	132,4	21,9	9,6	9,9
2011.....	524,8	124,2	241,3	480,5	135,6	44,0	145,1	23,2	10,6	10,8
2012.....	570,2	139,9	270,5	532,1	149,9	50,4	162,4	26,4	12,4	12,0
2013.....	576,1	147,6	276,0	554,3	154,0	52,8	175,4	27,4	12,8	12,6
2014.....	536,4	141,6	257,0	521,5	144,0	48,9	171,7	25,6	13,1	13,0
2014:										
(ENE-SEP) .	541,6	141,8	259,9	525,6	144,5	49,4	172,8	25,8	13,2	13,0
2015:										
(ENE-SEP) .	495,5	129,2	236,1	480,0	134,7	45,1	162,8	22,9	13,3	12,4
2014:										
ABR.....	546,3	143,0	270,1	535,9	143,7	50,7	178,1	26,7	13,4	12,8
MAY.....	537,5	138,1	263,4	520,9	138,9	49,2	174,9	25,4	13,2	12,8
JUN.....	527,2	134,7	252,3	505,4	137,4	47,1	167,8	24,7	13,0	13,4
JUL.....	524,1	134,3	240,3	506,0	139,1	46,7	167,4	24,6	13,4	13,3
AGO.....	531,5	135,2	236,9	508,2	141,8	46,2	169,2	24,5	13,4	13,2
SEP.....	533,6	138,4	238,2	510,6	141,7	46,2	169,5	23,2	13,1	13,4
OCT.....	528,9	141,6	244,0	516,0	143,5	47,0	170,8	24,3	13,0	13,3
NOV.....	522,1	140,4	248,6	512,2	142,7	47,5	168,7	25,1	12,9	13,3
DIC.....	511,2	141,0	251,9	498,6	142,2	47,8	165,8	25,3	12,6	12,7
2015:										
ENE.....	518,7	139,9	259,0	506,0	144,9	49,4	172,2	25,4	12,7	12,4
FEB.....	518,4	137,2	257,5	508,4	144,4	49,0	170,9	25,4	13,1	12,1
MAR.....	510,6	134,7	252,1	503,4	140,6	48,4	171,4	25,0	13,3	12,3
ABR.....	502,5	128,7	244,8	491,3	136,0	46,4	167,4	23,8	13,4	12,4
MAY.....	488,4	124,4	237,0	475,2	130,6	44,7	161,5	22,3	13,4	12,2
JUN.....	481,6	122,8	229,1	461,1	127,8	42,9	156,9	22,0	13,7	12,4
JUL.....	473,9	123,1	216,4	454,7	126,9	42,3	153,9	21,5	13,2	12,5
AGO.....	481,5	124,3	213,7	458,7	130,5	41,8	155,8	21,1	13,3	12,4
SEP.....	483,7	128,0	215,7	461,0	130,4	41,2	155,4	19,7	13,4	12,7

MOVIMIENTO LABORAL REGISTRADO

MLR- 4. Contratos registrados, según sexo y principales características (1).

Miles

AÑOS	TOTAL					VARONES					MUJERES				
	Total	Duración del contrato		Duración de la jornada		Total	Duración del contrato		Duración de la jornada		Total	Duración del contrato		Duración de la jornada	
		Indefinidos	Temporales	Tiempo completo	Tiempo parcial		Indefinidos	Temporales	Tiempo completo	Tiempo parcial		Indefinidos	Temporales	Tiempo completo	Tiempo parcial
2005.....	17.165,0	1.542,8	15.622,2	13.135,3	4.029,6	9.495,2	844,4	8.650,8	8.111,7	1.383,5	7.669,7	698,4	6.971,3	5.023,6	2.646,1
2006.....	18.526,8	2.177,2	16.349,5	14.171,6	4.355,2	10.217,3	1.203,8	9.013,5	8.734,9	1.482,4	8.309,5	973,4	7.336,1	5.436,7	2.872,7
2007.....	18.622,1	2.220,4	16.401,7	14.155,3	4.466,8	10.056,2	1.188,8	8.867,4	8.565,9	1.490,3	8.565,9	1.031,6	7.534,3	5.589,5	2.976,5
2008.....	16.601,2	1.902,6	14.698,6	12.349,6	4.251,6	8.784,4	1.007,3	7.777,1	7.346,9	1.437,5	7.816,8	895,3	6.921,5	5.002,7	2.814,1
2009.....	14.021,8	1.312,4	12.709,4	10.068,9	3.952,9	7.435,3	696,1	6.739,2	6.022,4	1.412,8	6.586,6	616,4	5.970,2	4.046,5	2.540,1
2010.....	14.417,2	1.228,2	13.188,9	10.170,2	4.246,9	7.812,7	665,5	7.146,2	6.218,8	1.593,9	6.604,4	561,7	6.042,7	3.951,4	2.653,0
2011.....	14.433,2	1.110,2	13.323,1	9.979,6	4.453,6	7.887,4	615,3	7.272,1	6.154,9	1.732,5	6.545,8	494,9	6.051,0	3.824,7	2.721,1
2012.....	14.241,0	1.433,0	12.808,0	9.257,9	4.983,1	7.537,9	592,1	6.945,9	5.637,6	1.900,3	6.703,1	840,9	5.862,2	3.620,3	3.082,8
2013.....	14.792,6	1.134,9	13.657,7	9.545,3	5.247,3	8.208,5	581,6	7.626,8	6.029,0	2.179,4	6.584,2	553,3	6.030,8	3.516,3	3.067,8
2014.....	16.727,1	1.350,3	15.376,8	10.802,3	5.924,8	9.426,6	711,1	8.715,5	6.930,2	2.496,4	7.300,5	639,2	6.661,3	3.872,1	3.428,4
2014:															
(ENE-SEP) .	12.255,5	984,0	11.271,5	7.920,8	4.334,7	6.902,6	519,9	6.382,6	5.060,6	1.841,9	5.352,9	464,1	4.888,8	2.860,2	2.492,7
2015:															
(ENE-SEP) .	13.615,9	1.116,8	12.499,1	8.752,3	4.863,6	7.686,6	598,7	7.087,8	5.617,6	2.068,9	5.929,4	518,1	5.411,3	3.134,7	2.794,7
2014:															
ABR.....	1.296,5	122,6	1.173,9	834,2	462,3	723,3	64,9	658,4	526,7	196,5	573,2	57,7	515,6	307,5	265,8
MAY.....	1.458,6	115,9	1.342,6	940,3	518,3	832,4	62,7	769,7	602,4	229,9	626,2	53,3	572,9	337,8	288,4
JUN.....	1.518,9	110,3	1.408,6	960,6	558,2	850,3	59,6	790,8	604,5	245,8	668,5	50,7	617,8	356,2	312,4
JUL.....	1.645,2	114,1	1.531,2	1.016,3	629,0	908,4	62,3	846,0	639,1	269,2	736,9	51,8	685,1	377,1	359,7
AGO.....	1.135,1	73,0	1.062,2	732,5	402,6	645,8	39,8	806,0	473,4	172,4	489,3	33,2	456,2	259,2	230,2
SEP.....	1.634,4	138,5	1.495,9	1.030,5	604,0	910,8	68,7	842,1	665,1	245,7	723,6	69,8	653,8	365,4	358,2
OCT.....	1.702,2	148,9	1.553,3	1.051,5	650,6	947,7	76,6	871,1	677,5	270,1	754,5	72,3	682,2	374,0	380,5
NOV.....	1.385,4	117,6	1.267,8	909,2	476,2	788,1	61,6	726,5	593,3	194,7	597,3	55,9	541,3	315,9	281,4
DIC.....	1.384,1	99,9	1.284,2	920,7	463,4	788,3	53,0	735,3	598,7	189,5	595,8	46,9	548,9	322,0	273,8
2015:															
ENE.....	1.367,8	120,2	1.247,6	928,2	439,6	783,1	66,5	716,6	603,0	180,1	584,7	53,8	530,9	325,3	259,4
FEB.....	1.227,0	120,3	1.106,7	805,9	421,1	699,9	64,8	635,1	523,3	176,6	527,1	55,5	471,6	282,6	244,5

Tabla XIII. Contratos registrados, totales e indefinidos

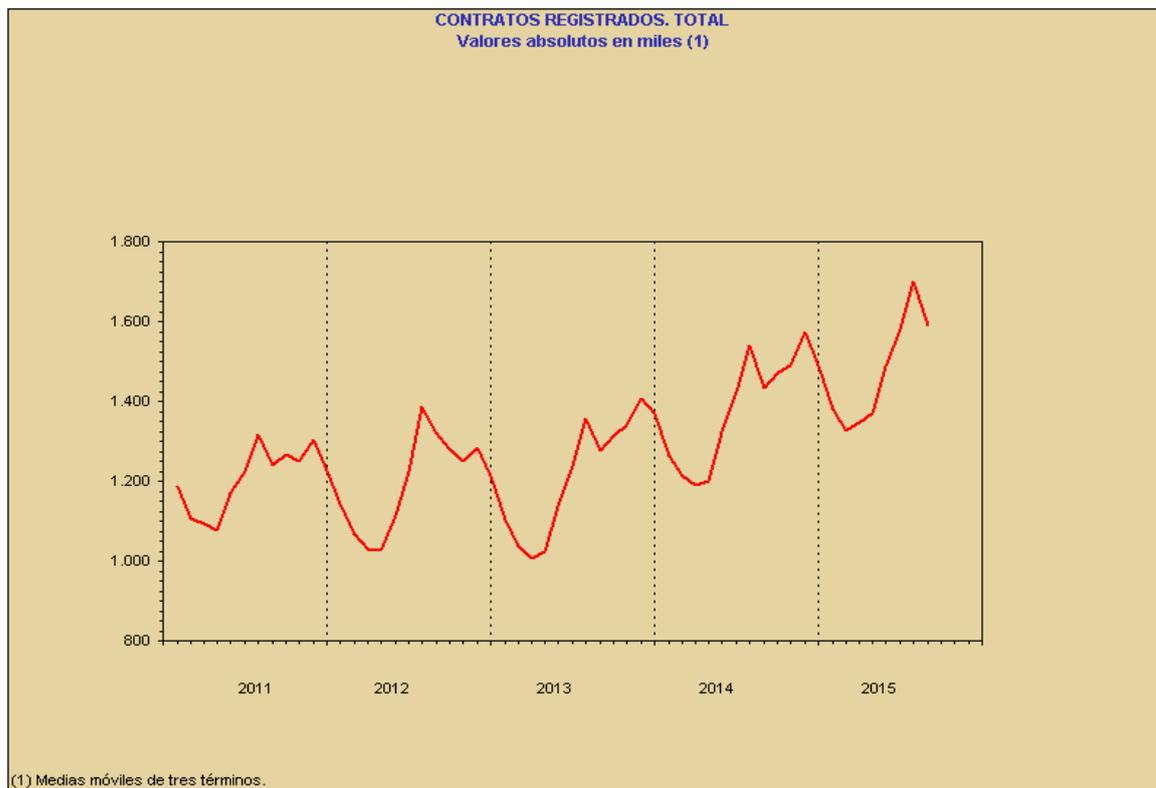


Tabla XIV. Contratos registrados, temporales y tiempo completo

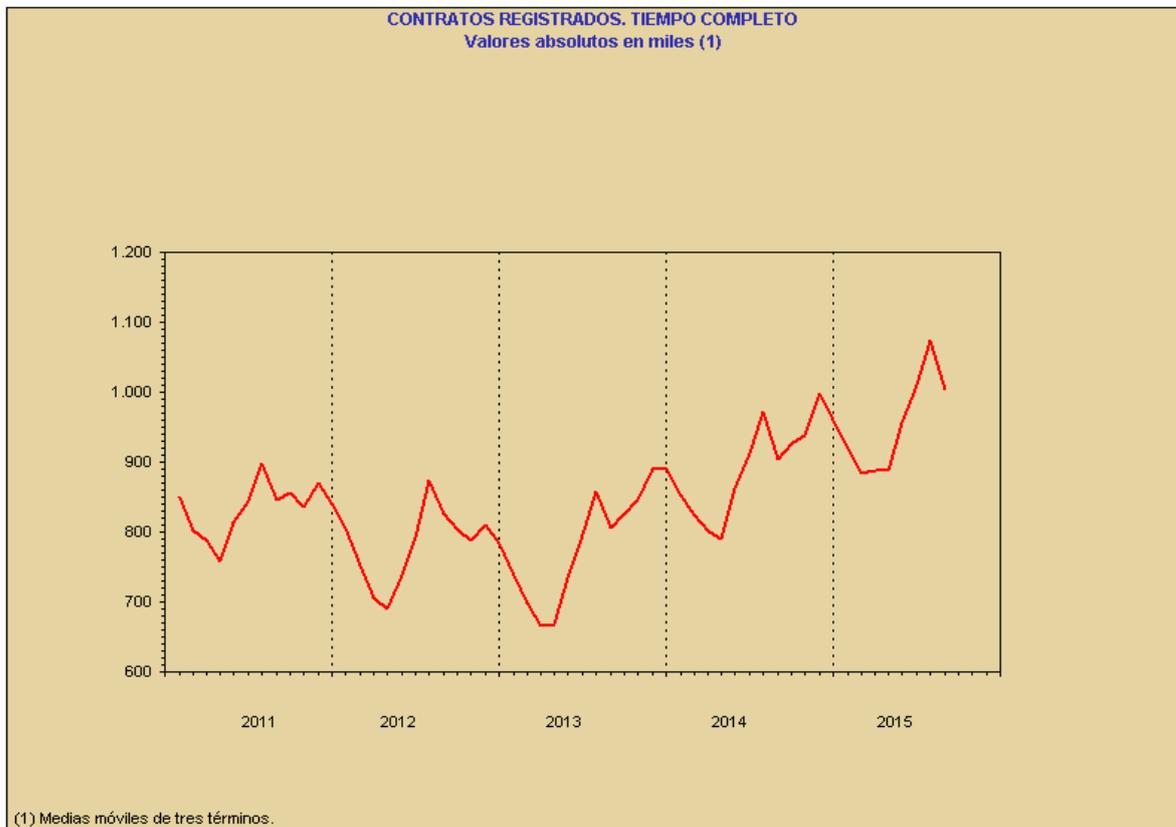


Tabla XV. Encuesta Población Activa (EPA)

Encuesta de Población Activa Tercer Trimestre 2015



Resultados nacionales

(Continúa)

	Trimestre actual	Variación sobre el trimestre anterior		Variación sobre igual trimestre del año anterior	
		Diferencia	Porcentaje	Diferencia	Porcentaje
1. Población de 16 años y más por sexo y relación con la actividad económica					
AMBOS SEXOS					
Población de 16 años y más	38.486,8	-9,9	-0,03	-36,4	-0,0
Activos	22.899,5	-116,0	-0,50	-32,2	-0,1
- Ocupados	18.048,7	182,2	1,02	544,7	3,1
- Parados	4.850,8	-298,2	-5,79	-576,9	-10,6
Inactivos	15.587,3	106,2	0,69	-4,2	-0,0
Tasa de actividad	59,50	-0,29	-	-0,03	-
Tasa de paro	21,18	-1,19	-	-2,49	-
Población de 16 a 64 años	30.152,5	-37,9	-0,13	-144,2	-0,4
Tasa de actividad (16-64)	75,42	-0,32	-	0,23	-
Tasa de paro (16-64)	21,30	-1,19	-	-2,49	-
Tasa de empleo (16-64)	59,36	0,65	-	2,05	-
HOMBRES					
Población de 16 años y más	18.747,2	-10,2	-0,05	-32,9	-0,1
Activos	12.355,3	5,4	0,04	-44,0	-0,3
- Ocupados	9.896,5	135,1	1,38	290,6	3,0
- Parados	2.458,8	-129,7	-5,01	-334,6	-11,9
Inactivos	6.391,8	-15,6	-0,24	11,1	0,1
Tasa de actividad	65,90	0,06	-	-0,12	-
Tasa de paro	19,90	-1,06	-	-2,63	-
Población de 16 a 64 años	15.116,1	-23,9	-0,16	-86,0	-0,5
Tasa de actividad (16-64)	81,18	0,18	-	0,20	-
Tasa de paro (16-64)	20,01	-1,07	-	-2,66	-
Tasa de empleo (16-64)	64,94	1,02	-	2,32	-
MUJERES					
Población de 16 años y más	19.739,6	0,3	0,00	-3,5	-0,0
Activas	10.544,2	-121,5	-1,14	11,8	0,1
- Ocupadas	8.152,2	47,0	0,58	254,1	3,2
- Paradas	2.392,0	-168,5	-6,58	-242,2	-9,2
Inactivas	9.195,4	121,8	1,34	-15,3	-0,1
Tasa de actividad	53,42	-0,62	-	0,07	-
Tasa de paro	22,69	-1,32	-	-2,33	-
Población de 16 a 64 años	15.036,4	-14,0	-0,09	-58,2	-0,3
Tasa de actividad (16-64)	69,64	-0,81	-	0,26	-
Tasa de paro (16-64)	22,82	-1,30	-	-2,30	-
Tasa de empleo (16-64)	53,75	0,29	-	1,79	-

2. Población española⁽¹⁾ de 16 años y más por relación con la actividad económica

POBLACIÓN ESPAÑOLA DE 16 Y MÁS	34.776,8	5,4	0,02	56,5	0,16
Activos	20.170,9	-84,2	-0,42	24,5	0,12
- Ocupados	16.109,8	152,4	0,96	475,5	3,04
- Parados	4.061,2	-236,6	-5,50	-451,1	-10,00
Inactivos	14.605,9	89,6	0,62	32,0	0,22
Tasa de actividad	58,00	-0,25	-	-0,02	-
Tasa de paro	20,13	-1,08	-	-2,26	-

⁽¹⁾ Incluida doble nacionalidad

22 de octubre de 2015

EPA - (ANEXO DE TABLAS) Tercer Trimestre 2015 (1/7)

Encuesta Población Activa (EPA)

Resultados nacionales

(Continuación)

	Trimestre actual	Variación sobre el trimestre anterior		Variación sobre igual trimestre del año anterior	
		Diferencia	Porcentaje	Diferencia	Porcentaje
3. Población extranjera de 16 años y más por relación con la actividad económica					
POBLACIÓN EXTRANJERA DE 16 Y MÁS	3.710,0	-15,3	-0,41	-92,9	-2,44
Activos	2.728,6	-31,9	-1,15	-56,6	-2,03
- Ocupados	1.939,0	29,8	1,56	69,2	3,70
- Parados	789,6	-61,6	-7,24	-125,8	-13,74
Inactivos	981,4	16,6	1,72	-36,2	-3,56
Tasa de actividad	73,55	-0,55	-	0,31	-
Tasa de paro	28,94	-1,90	-	-3,93	-

4. Ocupados por sexo, grupo de edad y sector económico

AMBOS SEXOS	18.048,7	182,2	1,02	544,7	3,11
De 16 a 19 años	105,8	27,5	35,10	14,2	15,45
De 20 a 24 años	773,4	60,0	8,42	76,7	11,00
De 25 a 29 años	1.584,4	1,4	0,09	-64,8	-3,93
De 30 a 34 años	2.276,1	-15,1	-0,66	-34,8	-1,51
De 35 a 39 años	2.895,2	39,3	1,37	54,6	1,92
De 40 a 44 años	2.841,4	3,1	0,11	110,9	4,06
De 45 a 49 años	2.558,5	25,9	1,02	80,3	3,24
De 50 a 54 años	2.258,7	1,7	0,07	110,1	5,12
De 55 años y más	2.755,2	38,4	1,41	197,6	7,73
HOMBRES	9.896,5	135,1	1,38	290,6	3,03
De 16 a 19 años	64,9	15,8	32,13	8,6	15,30
De 20 a 24 años	402,2	39,6	10,91	34,2	9,29
De 25 a 29 años	818,1	14,1	1,75	-32,8	-3,85
De 30 a 34 años	1.213,6	-0,3	-0,03	-5,6	-0,46
De 35 a 39 años	1.576,8	23,5	1,51	18,8	1,21
De 40 a 44 años	1.594,0	11,0	0,69	76,0	5,01
De 45 a 49 años	1.413,5	-5,7	-0,40	36,7	2,67
De 50 a 54 años	1.252,7	13,1	1,06	53,2	4,44
De 55 años y más	1.560,7	24,1	1,57	101,5	6,96
MUJERES	8.152,2	47,0	0,58	254,1	3,22
De 16 a 19 años	40,9	11,7	40,10	5,5	15,68
De 20 a 24 años	371,2	20,5	5,83	42,5	12,92
De 25 a 29 años	766,3	-12,6	-1,62	-32,1	-4,02
De 30 a 34 años	1.062,5	-14,8	-1,37	-29,2	-2,67
De 35 a 39 años	1.318,4	15,7	1,21	35,8	2,79
De 40 a 44 años	1.247,4	-7,8	-0,62	34,9	2,88
De 45 a 49 años	1.145,0	31,6	2,84	43,6	3,96
De 50 a 54 años	1.006,0	-11,5	-1,13	56,9	5,99
De 55 años y más	1.194,5	14,3	1,21	96,1	8,75
TOTAL OCUPADOS	18.048,7	182,2	1,02	544,7	3,11
Agricultura	709,5	-30,9	-4,17	43,4	6,51
Industria	2.518,9	13,1	0,52	91,8	3,78
Construcción	1.082,6	-10,3	-0,94	60,1	5,88
Servicios	13.737,6	210,2	1,55	349,4	2,61

EPA- TERCER TRIMESTRE 2015

Encuesta Población Activa (EPA)

Resultados nacionales

(Continuación)

	Trimestre actual	Variación sobre el trimestre anterior		Variación sobre igual trimestre del año anterior	
		Diferencia	Porcentaje	Diferencia	Porcentaje
5. Ocupados por situación profesional, tipo de contrato, sectores público / privado, y duración de la jornada					
TOTAL OCUPADOS	18.048,7	182,2	1,02	544,7	3,11
POR SITUACIÓN PROFESIONAL					
Trabajadores por cuenta propia	3.094,4	-4,8	-0,15	9,1	0,30
- Empleadores	885,5	-5,2	-0,58	-19,8	-2,19
- Empresarios sin asalariados o trabajadores independientes	2.083,9	10,4	0,50	43,2	2,12
- Miembros de cooperativas	22,2	-0,8	-3,47	-4,2	-15,84
- Ayudas familiares	102,8	-9,2	-8,24	-10,1	-8,97
Asalariados	14.948,9	188,7	1,26	535,8	3,72
- Con contrato indefinido	11.039,2	-18,9	-0,17	178,1	1,64
- Con contrato temporal	3.909,7	205,5	5,55	357,7	10,07
Otros	5,4	0,3	5,78	-0,2	-3,89
POR SECTORES PÚBLICO / PRIVADO					
Ocupados sector público	2.986,4	30,1	1,02	60,8	2,08
Ocupados sector privado	15.062,3	152,1	1,02	483,9	3,32
POR DURACIÓN DE LA JORNADA					
Ocupados a tiempo completo	15.298,3	250,0	1,66	418,8	2,81
- Hombres	9.129,5	145,3	1,62	232,5	2,61
- Mujeres	6.168,9	104,7	1,73	186,2	3,11
Ocupados a tiempo parcial	2.750,4	-67,8	-2,41	125,9	4,80
- Hombres	767,0	-10,1	-1,30	58,1	8,19
- Mujeres	1.983,4	-57,7	-2,83	67,8	3,54

* El empleo privado es la diferencia entre el total de ocupados y los asalariados del sector público. Es decir, comprende: asalariados del sector privado, empleadores, trabajadores independientes y empresarios sin asalariados, miembros de cooperativas, ayudas familiares y otra situación profesional

6. Parados por sexo, grupo de edad y sector económico

AMBOS SEXOS	4.850,8	-298,2	-5,79	-576,9	-10,63
De 16 a 19 años	185,9	8,6	4,84	2,2	1,22
De 20 a 24 años	580,8	-9,1	-1,55	-103,3	-15,10
De 25 a 54 años	3.488,2	-301,7	-7,96	-478,7	-12,07
De 55 años y más	595,9	4,0	0,67	2,8	0,48
HOMBRES	2.458,8	-129,7	-5,01	-334,6	-11,98
De 16 a 19 años	103,7	6,3	6,43	8,3	8,65
De 20 a 24 años	304,8	-10,2	-3,25	-65,6	-17,71
De 25 a 54 años	1.726,0	-119,3	-6,46	-258,5	-13,03
De 55 años y más	324,3	-6,5	-1,96	-18,8	-5,48
MUJERES	2.392,0	-168,5	-6,58	-242,2	-9,20
De 16 a 19 años	82,1	2,3	2,90	-6,0	-6,83
De 20 a 24 años	276,0	1,1	0,40	-37,7	-12,01
De 25 a 54 años	1.762,2	-182,4	-9,38	-220,2	-11,11
De 55 años y más	271,7	10,5	4,01	21,6	8,65
TOTAL PARADOS	4.850,8	-298,2	-5,79	-576,9	-10,63
Agricultura	258,4	6,2	2,47	-27,2	-9,52
Industria	170,8	-6,3	-3,54	-25,7	-13,08
Construcción	195,9	-8,2	-4,00	-28,1	-12,53
Servicios	1.312,8	-59,9	-4,36	-82,9	-5,94
Perdieron su empleo hace más de 1 año	2.346,1	-235,3	-9,12	-400,5	-14,58
Buscan primer empleo	566,8	5,2	0,93	-12,5	-2,15

EPA- TERCER TRIMESTRE 2015

Encuesta Población Activa (EPA)

Resultados nacionales

(Conclusión)

	Trimestre actual	Variación sobre el trimestre anterior		Variación sobre igual trimestre del año anterior	
		Diferencia	Porcentaje	Diferencia	Porcentaje

7. Tasa de paro por parentesco con la persona de referencia

TOTAL	21,18	-1,19	-5,31	-2,49	-10,50
Persona de referencia	17,14	-1,07	-5,87	-2,34	-12,03
Cónyuge o pareja	17,55	-1,21	-6,47	-2,15	-10,89
Hijo	37,51	-1,74	-4,42	-3,45	-8,42
Otros parientes	29,38	-3,10	-9,54	-1,59	-5,14
Personas no emparentadas	17,36	-0,82	-4,53	-2,20	-11,24

8. Datos de hogares

TOTAL HOGARES	18.378,1	10,9	0,06	22,4	0,12
Hogares con al menos un activo	13.371,3	-29,5	-0,22	6,1	0,05
- Todos están ocupados	9.466,0	172,4	1,85	392,9	4,33
- Todos están parados	1.572,9	-84,6	-5,11	-216,5	-12,10
Hogares en los que no hay ningún activo	5.006,8	40,5	0,81	16,3	0,33

Movilidad en la relación con la actividad entre los trimestres actual y anterior

Clasificación en el trimestre anterior	Total	Clasificación en el trimestre actual		
		Ocupados	Parados	Inactivos
AMBOS SEXOS				
Total	38.486,8	18.048,7	4.850,8	15.587,3
Ocupados	17.918,7	16.650,8	768,8	499,1
Parados	5.057,5	997,9	3.306,5	753,1
Inactivos	15.401,1	399,9	772,6	14.228,6
No consta	109,5	0,0	2,9	106,5
HOMBRES				
Total	18.747,2	9.933,0	2.445,3	6.368,9
Ocupados	9.804,5	9.209,2	415,9	179,3
Parados	2.516,1	543,5	1.708,4	264,1
Inactivos	6.373,8	180,2	318,6	5.875,0
No consta	52,8	0,0	2,4	50,5
MUJERES				
Total	19.739,6	8.115,7	2.405,5	9.218,4
Ocupadas	8.114,3	7.441,6	352,9	319,8
Paradas	2.541,5	454,4	1.598,1	488,9
Inactivas	9.027,3	219,7	454,0	8.353,6
No consta	56,6	0,0	0,6	56,1

Factores de elevación del trimestre actual (análisis de procedencia)

EPA - (ANEXO DE TABLAS) Tercer Trimestre 2015 (4/7)

Encuesta Población Activa (EPA)

Resultados por comunidades y ciudades autónomas

(Continúa)

	Trimestre actual	Variación sobre el trimestre anterior		Variación sobre igual trimestre del año anterior		
		Diferencia	Porcentaje	Diferencia	Porcentaje	
1. Población de 16 años y más						
TOTAL	38.486,8	-9,9	-0,03	-36,4	-0,09	
Andalucía	6.883,4	3,6	0,05	13,2	0,19	
Aragón	1.100,3	-1,2	-0,11	-4,6	-0,42	
Asturias, Principado de	911,2	-1,9	-0,21	-8,2	-0,89	
Baleares, Illes	938,7	2,7	0,29	5,0	0,53	
Canarias	1.798,3	3,1	0,17	14,1	0,79	
Cantabria	493,4	-0,8	-0,16	-2,1	-0,42	
Castilla y León	2.095,7	-4,5	-0,21	-13,1	-0,62	
Castilla-La Mancha	1.688,9	-2,1	-0,13	-7,8	-0,46	
Cataluña	6.060,5	-1,3	-0,02	-9,5	-0,16	
Comunitat Valenciana	4.102,4	-1,1	-0,03	-17,4	-0,42	
Extremadura	911,4	-0,8	-0,09	-3,2	-0,34	
Galicia	2.357,3	-3,0	-0,13	-10,3	-0,44	
Madrid, Comunidad de	5.242,4	-0,4	-0,01	11,1	0,21	
Murcia, Región de	1.182,4	1,0	0,08	-0,5	-0,04	
Navarra, Comunidad Foral de	521,4	-0,6	-0,11	-0,3	-0,06	
País Vasco	1.812,3	-2,0	-0,11	-3,2	-0,18	
Rioja, La	259,6	-0,5	-0,19	-0,4	-0,17	
Ceuta	64,9	0,0	-0,07	0,3	0,50	
Melilla	62,3	0,0	-0,07	0,6	0,92	

2. Activos

TOTAL	22.899,5	-116,0	-0,50	-32,2	-0,14
Andalucía	4.040,0	-28,9	-0,71	9,9	0,25
Aragón	648,1	-3,5	-0,54	-3,8	-0,58
Asturias, Principado de	468,5	7,1	1,54	-11,5	-2,39
Baleares, Illes	644,8	15,5	2,47	11,1	1,75
Canarias	1.110,7	-0,1	-0,01	24,5	2,26
Cantabria	278,7	2,5	0,91	-5,4	-1,90
Castilla y León	1.150,0	-2,4	-0,21	-15,3	-1,31
Castilla-La Mancha	990,8	3,3	0,33	-11,0	-1,10
Cataluña	3.770,4	-30,8	-0,81	-30,4	-0,80
Comunitat Valenciana	2.425,6	0,0	0,00	21,4	0,89
Extremadura	506,4	2,1	0,42	-1,3	-0,26
Galicia	1.261,9	-0,5	-0,04	-13,7	-1,08
Madrid, Comunidad de	3.351,6	-59,1	-1,73	21,8	0,66
Murcia, Región de	699,7	-10,4	-1,46	-20,1	-2,79
Navarra, Comunidad Foral de	309,2	3,5	1,15	-0,4	-0,13
País Vasco	1.015,5	-13,5	-1,32	-3,9	-0,38
Rioja, La	152,6	-3,7	-2,37	-7,0	-4,38
Ceuta	39,1	2,8	7,65	0,3	0,77
Melilla	35,9	0,1	0,30	2,6	7,68

* Los datos inferiores a 5.000 están sujetos a fuertes variaciones, debidas al error de muestreo

Encuesta Población Activa (EPA)

Resultados por comunidades y ciudades autónomas (Conclusión)

	Trimestre actual	Variación sobre el trimestre anterior		Variación sobre igual trimestre del año anterior		
		Diferencia	Porcentaje	Diferencia	Porcentaje	
3. Ocupados						
TOTAL	18.048,7	182,2	1,02	544,7	3,11	
Andalucía	2.758,1	-50,4	-1,79	147,1	5,63	
Aragón	551,1	10,2	1,89	18,9	3,54	
Asturias, Principado de	389,0	20,6	5,58	4,8	1,26	
Baleares, Illes	555,3	29,6	5,62	22,6	4,24	
Canarias	793,5	19,2	2,48	69,6	9,62	
Cantabria	233,6	7,5	3,33	3,6	1,55	
Castilla y León	959,2	19,9	2,12	20,0	2,13	
Castilla-La Mancha	745,8	25,0	3,46	29,4	4,11	
Cataluña	3.110,9	35,8	1,16	36,1	1,17	
Comunitat Valenciana	1.882,9	15,8	0,85	92,9	5,19	
Extremadura	362,0	6,8	1,90	-5,4	-1,46	
Galicia	1.039,0	29,1	2,88	21,7	2,13	
Madrid, Comunidad de	2.806,4	-1,9	-0,07	60,1	2,19	
Murcia, Región de	535,4	1,2	0,22	4,5	0,84	
Navarra, Comunidad Foral de	267,2	-0,1	-0,03	3,9	1,47	
País Vasco	875,7	11,1	1,29	11,4	1,32	
Rioja, La	131,9	1,2	0,90	1,4	1,05	
Ceuta	27,2	-0,2	-0,91	0,7	2,79	
Melilla	24,6	1,8	8,09	1,5	6,27	

4. Parados

TOTAL	4.850,8	-298,2	-5,79	-576,9	-10,63
Andalucía	1.281,9	21,5	1,70	-137,1	-9,66
Aragón	97,0	-13,7	-12,39	-22,7	-18,92
Asturias, Principado de	79,5	-13,4	-14,46	-16,3	-17,03
Baleares, Illes	89,5	-14,0	-13,55	-11,5	-11,39
Canarias	317,2	-19,4	-5,75	-45,1	-12,45
Cantabria	45,1	-5,0	-10,00	-9,0	-16,59
Castilla y León	190,8	-22,3	-10,48	-35,3	-15,60
Castilla-La Mancha	245,0	-21,7	-8,13	-40,5	-14,17
Cataluña	659,6	-66,6	-9,17	-66,5	-9,16
Comunitat Valenciana	542,6	-15,8	-2,83	-71,5	-11,64
Extremadura	144,4	-4,7	-3,13	4,0	2,87
Galicia	222,8	-29,6	-11,74	-35,4	-13,72
Madrid, Comunidad de	545,3	-57,2	-9,49	-38,3	-6,56
Murcia, Región de	164,4	-11,5	-6,56	-24,6	-13,01
Navarra, Comunidad Foral de	41,9	3,6	9,35	-4,3	-9,21
País Vasco	139,7	-24,7	-15,00	-15,3	-9,87
Rioja, La	20,7	-4,9	-19,07	-8,4	-28,74
Ceuta	12,0	3,0	33,88	-0,4	(:)
Melilla	11,3	-1,7	-13,34	1,1	(:)

* Los datos inferiores a 5.000 están sujetos a fuertes variaciones, debidas al error de muestreo

(:) Los porcentajes de variación calculados a partir de cifras pequeñas con elevados errores de muestreo no son significativos

EPA - (ANEXO DE TABLAS) Tercer Trimestre 2015 (6/7)

Encuesta Población Activa (EPA)

Resultados por comunidades y ciudades autónomas

5. Ocupados y parados por sexo. Tasas de actividad y paro

(Valores absolutos en miles y tasas en porcentaje)

	Ambos sexos		Varones				Mujeres					
	Ocupados	Parados	Tasa actividad	Tasa paro	Ocupados	Parados	Tasa actividad	Tasa paro	Ocupadas	Paradas	Tasa actividad	Tasa paro
TOTAL	18.048,7	4.850,8	59,50	21,18	9.896,5	2.458,8	65,90	19,90	8.152,2	2.392,0	53,42	22,69
Andalucía	2.758,1	1.281,9	58,69	31,73	1.559,0	652,3	65,58	29,50	1.199,1	629,7	52,08	34,43
Aragón	551,1	97,0	58,90	14,97	309,5	43,8	65,14	12,39	241,5	53,3	52,84	18,07
Asturias, Principado de	389,0	79,5	51,42	16,97	200,3	42,5	56,12	17,50	188,8	37,0	47,17	16,40
Baleares, Illes	555,3	89,5	68,69	13,88	292,7	53,4	74,40	15,43	262,6	36,1	63,09	12,09
Canarias	793,5	317,2	61,76	28,56	445,1	157,0	67,83	26,08	348,4	160,2	55,84	31,49
Cantabria	233,6	45,1	56,49	16,19	126,7	24,4	63,10	16,13	106,9	20,8	50,27	16,26
Castilla y León	959,2	190,8	54,87	16,59	544,2	92,3	61,63	14,50	414,9	98,4	48,30	19,18
Castilla-La Mancha	745,8	245,0	58,66	24,72	445,5	115,8	66,23	20,64	300,4	129,1	51,05	30,07
Cataluña	3.110,9	659,6	62,21	17,49	1.663,0	333,9	67,86	16,72	1.447,9	325,7	56,88	18,36
Comunitat Valenciana	1.882,9	542,6	59,13	22,37	1.036,7	280,7	65,52	21,30	846,2	262,0	52,98	23,64
Extremadura	362,0	144,4	55,56	28,51	212,2	76,3	63,96	26,44	149,8	68,1	47,34	31,25
Galicia	1.039,0	222,8	53,53	17,66	552,5	110,6	58,76	16,67	486,5	112,3	48,73	18,75
Madrid, Comunidad de	2.806,4	545,3	63,93	16,27	1.474,6	274,3	70,36	15,68	1.331,8	271,0	58,14	16,91
Murcia, Región de	535,4	164,4	59,18	23,49	313,7	84,4	67,64	21,19	221,7	80,0	50,79	26,52
Navarra, Comunidad	267,2	41,9	59,29	13,57	145,7	20,5	64,52	12,32	121,5	21,5	54,19	15,02
País Vasco	875,7	139,7	56,03	13,76	469,3	74,2	62,37	13,65	406,4	65,5	50,16	13,89
Rioja, La	131,9	20,7	58,78	13,59	73,0	11,4	66,26	13,52	58,8	9,3	51,57	13,67
Ceuta	27,2	12,0	60,32	30,59	17,6	5,3	69,10	23,29	9,6	6,6	51,16	40,87
Melilla	24,6	11,3	57,68	31,40	15,1	5,9	67,74	27,96	9,5	5,4	47,72	36,24

* Los datos inferiores a 5.000 están sujetos a fuertes variaciones, debidas al error de muestreo

EPA - (ANEXO DE TABLAS) Tercer Trimestre 2015 (7/7)

Encuesta de Población Activa (EPA)

Tercer trimestre de 2015

Principales resultados

- El número de ocupados se incrementa en 182.200 personas en el tercer trimestre de 2015 respecto al segundo (un 1,02%) y se sitúa en 18.048.700. En términos desestacionalizados la variación trimestral es del 0,61%. El empleo ha crecido en 544.700 personas en los 12 últimos meses. La tasa anual es del 3,11%.
- La ocupación sube este trimestre en 152.100 personas en el sector privado y en 30.100 en el público. En los 12 últimos meses el empleo ha aumentado en 483.900 personas en el sector privado y en 60.800 en el público.
- El total de asalariados con contrato indefinido desciende en 18.900 este trimestre, mientras que el de asalariados con contrato temporal aumenta en 205.500. En variación anual, el empleo indefinido se ha incrementado en 178.100 personas y el temporal en 357.700. El número de trabajadores por cuenta propia desciende en 4.800 este trimestre. En los 12 últimos meses crece en 9.100.
- En el último año el empleo ha subido en todos los sectores. En los *Servicios* hay 349.400 ocupados más, en la *Industria* 91.800, en la *Construcción* 60.100 y en la *Agricultura* 43.400 más. La ocupación aumenta este trimestre en los *Servicios* (210.200 ocupados más) y en la *Industria* (13.100). El número de ocupados desciende en la *Agricultura* (30.900 menos) y en la *Construcción* (10.300).
- Por comunidades autónomas, los mayores incrementos de ocupados este trimestre se dan en Cataluña (35.800), Illes Balears (29.600) y Galicia (29.100). En Andalucía la ocupación baja en 50.400. En el último año todas las comunidades, salvo Extremadura, incrementan su ocupación. Los mayores aumentos se observan en Andalucía (147.100 más), Comunitat Valenciana (92.900) y Canarias (69.600).
- El número de parados baja este trimestre en 298.200 personas (-5,79%) y se sitúa en 4.850.800. En términos desestacionalizados la variación trimestral es del -3,87%. En los 12 últimos meses el paro ha disminuido en 576.900 personas (-10,63%). Es el mayor descenso del número de parados de la serie histórica homogénea EPA.
- La tasa de paro se sitúa en el 21,18%, lo que supone 1,2 puntos menos que en el trimestre anterior. En el último año esta tasa ha descendido en 2,5 puntos.
- Por comunidades, las mayores bajadas del paro este trimestre se dan en Cataluña (66.600 parados menos), Comunidad de Madrid (57.200) y Galicia (29.600). En términos anuales, las mayores reducciones se producen en Andalucía (137.100 menos), Comunitat Valenciana (71.500) y Cataluña (66.500).
- El número de activos disminuye este trimestre en 116.000 hasta 22.899.500. La tasa de actividad baja 0,29 puntos hasta el 59,50%. En el último año la población activa ha descendido en 32.200 personas.

Tabla XVI. CIS. Estudio nº 3109. Barómetro de septiembre 2015

CIS

Estudio nº3109. BARÓMETRO DE SEPTIEMBRE 2015

Septiembre 2015

¿Cuál es, a su juicio, el principal problema que existe actualmente en España? ¿Y el segundo? ¿Y el tercero? (RESPUESTA ESPONTÁNEA).

	Primer problema	Segundo problema	Tercer problema	TOTAL
El paro	55,4	17,6	5,6	78,6
Las drogas	0,0	0,2	0,1	0,4
La inseguridad ciudadana	0,2	1,0	1,0	2,2
El terrorismo, ETA	0,1	-	0,1	0,2
Las infraestructuras	0,2	0,2	0,2	0,6
La sanidad	0,7	4,7	5,2	10,7
La vivienda	0,1	0,7	0,7	1,6
Los problemas de índole económica	7,9	11,0	6,4	25,3
Los problemas relacionados con la calidad del empleo	0,5	2,5	1,7	4,7
Los problemas de la agricultura, ganadería y pesca	0,1	0,1	0,1	0,3
La corrupción y el fraude	15,4	17,6	6,5	39,5
Las pensiones	0,1	0,8	0,8	1,6
Los/as políticos/as en general, los partidos y la política	8,4	7,8	5,5	21,7
Las guerras en general	0,0	-	0,1	0,1
La Administración de Justicia	0,2	0,5	0,7	1,4
Los problemas de índole social	1,6	4,1	3,9	9,6
El racismo	-	0,2	0,0	0,2
La inmigración	1,0	3,3	3,5	7,7
La violencia contra la mujer	0,2	0,5	0,6	1,2
Los problemas relacionados con la juventud	0,4	0,9	0,6	1,9
La crisis de valores	0,6	0,8	0,9	2,3
La educación	0,7	3,1	5,6	9,4
Los problemas medioambientales	-	0,1	0,2	0,3
El Gobierno y partidos o políticos/as concretos/as	2,1	1,3	0,8	4,2
El funcionamiento de los servicios públicos	-	0,1	0,2	0,3
Los nacionalismos	0,7	0,9	0,7	2,3
Los problemas relacionados con la mujer	-	-	0,1	0,1
El terrorismo internacional	-	0,3	0,4	0,7
Las preocupaciones y situaciones personales	-	-	0,0	0,0
Estatutos de autonomía	0,0	-	-	0,0
Reforma Laboral	-	0,0	-	0,0
"Los recortes"	0,3	0,7	1,9	2,9
Los bancos	0,1	0,3	0,2	0,5
La subida del IVA	0,2	0,5	0,5	1,2
Los desahucios	0,0	0,9	0,4	1,3
El fraude fiscal	0,1	0,2	0,0	0,4
Las hipotecas	-	0,0	-	0,0
La Monarquía	0,0	0,0	-	0,1
Subida de tarifas energéticas	-	0,0	0,0	0,1
Otras respuestas	1,2	2,5	2,6	6,4
Ninguno	0,1	-	-	0,1
N.S.	1,0	-	-	1,0
N.C.	0,2	14,5	42,2	0,2
(N)	(2.491)	(2.491)	(2.491)	(2.491)