



## Editorial

Tal y como estaba previsto, el Parlamento aprobó, con los votos del PP, CiU, Foro Asturias y UPN la Ley 3/2012, que culmina por ahora la reforma laboral, salvo que la Comisión Europea, “los mercados” o estrategias internas del propio Gobierno no exijan más.

La tramitación en el Senado, no solo no ha servido para suavizar el RD-I que se le remitía desde el Congreso, sino todo lo contrario, la endureció más, reduciendo a la mitad el periodo de ultra actividad.

El Ejecutivo no ha dudado lo más mínimo, en un ejercicio de total desprecio al Diálogo Social, en modificar la normativa de la negociación colectiva de forma unilateral y profundamente sesgada, eliminando, de un plumazo, el consenso alcanzado entre los Interlocutores Sociales en el II AENC, del que, sin la estructura y vertebración determinada en el ámbito sectorial y sin los mecanismos de flexibilidad negociada, los criterios de moderación salarial carecen de fundamento negociado.

La actuación del Gobierno, en materia de negociación colectiva, constituye un atentado a su esencia y a la autonomía colectiva desarrollada, responsablemente, por las organizaciones sindicales y patronales en nuestro país, durante décadas y que ha venido posibilitando soluciones negociadas, sin parangón en nuestro entorno europeo, además de reportar unos excelentes resultados en materia de progreso y bienestar. Sin embargo, en la situación actual, algunas patronales sectoriales ya se están radicalizando y frenando el ritmo de negociación de los convenios.

Porque, en definitiva, esta reforma laboral esconde algo más que una simple modificación legislativa. En el fondo, lo que pretende es un retorno a la situación previa a la aprobación de la Constitución Española de 1978 y al Estatuto de los Trabajadores. La reforma intenta justificar, ante los ciudadanos y los trabajadores, la necesidad de un sacrificio necesario para frenar la sangría de empleos y el crecimiento del paro que está teniendo lugar. Sin embargo, los objetivos reales que la reforma esconde, no son otros que facilitar y abaratar el despido e imponer una pérdida de derechos que facilite la disminución de los salarios y bases de cotización. A largo plazo, se pretende, de hecho, acabar con las conquistas en las relaciones laborales democráticas en España.

La actual recesión ha sacado a flote las debilidades que posee el modelo productivo español, que no se resuelve modificando la estructura del mercado de trabajo.

Quienes han animado la reforma laboral, no han reparado en que la competitividad impuesta a los trabajadores, por medio de normas legales no acordadas, tiene su inevitable correspondencia en el conflicto social permanente.

El modelo normativo que está imponiendo el PP, implica un ataque frontal al estatuto de ciudadanía que se había alcanzado en España. Por esta vía, se pretende que los españoles dejen aparcados sus derechos a la puerta de los centros de trabajo y dentro se comporten como súbditos, al tiempo que muchos españoles corren el riesgo de verse convertidos en ciudadanos de segunda categoría, porque no tienen trabajo, o lo tienen en unas condiciones tan degradadas que, en el fondo y la forma, ven deteriorarse sus condiciones de plena ciudadanía, tal y como esta había llegado a ser entendida en las sociedades avanzadas.

La involución laboral perpetrada por el PP no va a lograr que en España se genere más y mejor empleo, sino todo lo contrario, al tiempo que va a dificultar una verdadera recuperación económica, a causa del deterioro social y político que va a generar.

En definitiva, esta no es una reforma que nos lleve al futuro, sino que es un camino erróneo, injusto y contraproducente, que nos conduce a un túnel del tiempo por el que podemos retrotraernos a nuestro pasado más triste y negativo.

## Sumario

- Editorial
- Negociación colectiva 2012
  - Avance segundo trimestre
- Negociación colectiva estatal
  - Registro de convenios
- Indicencias en la negociación Colectiva
- Jornadas
- Documentos
- Legislación
- Jurisprudencia
- Negociación colectiva en Europa
- Principales indicadores y previsión IPC



## ■ **NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012. Avance del segundo trimestre**

- **Convenios registrados en el 2º trimestre**
- **Total Convenios registrados**
- **Incrementos salariales y precios**
- **Resultado general**
- **Análisis comparativo**
- **Negociación colectiva pendiente**

### **Segundo trimestre**

Según la información procedente del MEYSS, en el segundo trimestre de 2012 se ha registrado un total de 1.118 convenios que afectan a 2.936.217 trabajadores. Por meses, en abril se registraron 47, en mayo 129 y en junio 93.

El incremento salarial medio pactado en el segundo trimestre ha sido del 1,83% y el volumen de trabajadores que se encuentran afectados por convenios que incorporan la cláusula de revisión salarial representa el 52,26% del total. El dato para su actuación media se fija en el 1,81%.

### **Total convenios registrados**

#### **Convenios nuevos.**

Hasta el segundo trimestre, tan solo se han registrado 211 convenios nuevos (el 18,87% del total), por lo que el contenido de lo pactado es aún muy poco representativo. Afectan a 407.942 trabajadores.

Los convenios nuevos de empresa han sido 184 y afectan a 57.856 trabajadores. Los de sector han sido 27 y afectan a 350.086 trabajadores.

Los convenios nuevos previstos para este ejercicio ascienden a 1.182 y afectarían a 4.357.556 trabajadores. Por esto, los convenios firmados hasta ahora solo suponen el 17,85% del total y el número de trabajadores afectados representa el 9,36% del total previsto.

El incremento salarial pactado en estos convenios nuevos, en media ponderada, ha sido del 0,94% y han incorporado cláusulas de revisión salarial un conjunto de convenios que afectan al 34,25% de los trabajadores, siendo la actuación media de estas revisiones salariales del 1,27%.

Los convenios nuevos de empresa parten de un incremento salarial medio pactado aún más bajo, del 0,68%. En este ámbito, los convenios que contemplan una cláusula de garantía salarial cubren al 42,22% de los trabajadores. El valor medio de actuación para estos convenios es del 0,16%.

En los convenios nuevos de sector las retribuciones pactadas para este ejercicio parten del 0,99% de media ponderada. En estos convenios nuevos de sector para este segundo trimestre, la cobertura de la cláusula de garantía salarial es menor que para el ámbito de la empresa, pues se recoge para el 32,93% de los trabajadores frente al 42,22% para la empresa.

#### **Convenios revisados.**

Hasta este segundo trimestre se han registrado revisiones de 907 convenios, que afectan a 2.528.275 trabajadores. El incremento salarial medio pactado inicialmente es del 1,98% y han incorporado cláusulas de revisión salarial un conjunto de convenios que afectan al 55,17% de los trabajadores, siendo la actuación media de estas revisiones salariales del 1,86%.

Los convenios revisados de empresa han sido 678 y ha afectado a 292.078 trabajadores. El incremento salarial medio ha sido del 1,92%. Los convenios que han incorporado cláusulas de garantía salarial afectan al 36,21% de los trabajadores y el valor de actuación media se sitúa en el 1,92%.

Los convenios revisados de sector, que provienen de ejercicios anteriores, suponen 229 y afectan a 2.236.197 trabajadores. El incremento salarial medio ha sido del 1,98%. Incorporan cláusula de revisión convenios que afectan a



# Boletín de Negociación Colectiva

1.289.109 trabajadores, el 57,65% del total. El porcentaje más alto de todos los apartados.

## Convenios de empresa.

Hasta el segundo trimestre, el total de convenios registrados, nuevos y revisados, han sido 862 y han afectado a 349.934 trabajadores. El incremento salarial medio pactado en este ámbito ha sido del 1,72% y el porcentaje de trabajadores afectados por cláusula supone el 37,20% del total, siendo el valor medio de actuación de las cláusulas del 1,59%.

## Convenios de Sector.

El total de los convenios de sector, nuevos y revisados, registrados en el segundo trimestre, han sido 256 y afectan a 2.586.283 trabajadores, con un incremento salarial medio del

1,85%. En este conjunto de firmas, la cobertura de las cláusulas afectan al 54,30% de los trabajadores y el valor medio de actuación de las mismas está en el 1,85%.

## Incrementos salariales y precios

El dato del IPC correspondiente al mes de junio, publicado por el INE, arroja una tasa de variación interanual del IPC del 1,9%, la misma que la registrada el mes anterior.

Con este escenario de constantes cambios, la negociación colectiva está siendo muy complicada, por lo que, desde la UGT, seguimos apostando por soluciones enmarcadas en los parámetros fijados en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014.

Negociación Colectiva		Datos MEYSS		Resultados Generales		
Datos hasta : 30/06/2012		NC 2012		2012		
Datos Totales		Empresa	Sector	Total		
<b>C. Nuevos 2011</b>						
Subida Salarial Media		0,68%	0,99%	0,94%		
Número de Convenios		184	27	211		
Trabajadores Afectados		57.856	350.086	407.942		
Empresas Afectadas		192	41.444	41.636		
Cláusula Revisión	Cláusula Media	0,16%	1,51%	1,27%		
	Número de Convenios	33	12	45		
	Trabajadores	24.428	115.298	139.726		
	Empresas Afectadas	39	29.236	29.275		
Porcentaje s/ Trab.		42,22%	32,93%	34,25%		
Datos Totales		Empresa	Sector	Total		
<b>C. Revisados 2011</b>						
Subida Salarial Media		1,92%	1,98%	1,98%		
Número de Convenios		678	229	907		
Trabajadores Afectados		292.078	2.236.197	2.528.275		
Empresas Afectadas		742	323.698	324.440		
Cláusula Revisión	Cláusula Media	1,92%	1,85%	1,86%		
	Número de Convenios	199	89	288		
	Trabajadores	105.753	1.289.109	1.394.862		
	Empresas Afectadas	243	231.459	231.702		
Porcentaje s/ Trab.		36,21%	57,65%	55,17%		
Datos Totales		Empresa	Sector	Total		
<b>Total Convenios</b>						
Subida Salarial Media		1,72%	1,85%	1,83%		
Número de Convenios		862	256	1.118		
Trabajadores Afectados		349.934	2.586.283	2.936.217		
Empresas Afectadas		934	365.142	366.076		
Cláusula Revisión	Cláusula Media	1,59%	1,83%	1,81%		
	Número de Convenios	232	101	333		
	Trabajadores	130.181	1.404.407	1.534.588		
	Empresas Afectadas	282	260.695	260.977		
Porcentaje s/ Trab.		37,20%	54,30%	52,26%		

Fuente: Secretaría de Acción Sindical. Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de UGT a partir de los datos del MEYSS.



# Boletín de Negociación Colectiva

## Análisis comparativo

Del cuadro general destacamos algunos parámetros, que consideramos más importantes, y los comparamos con el mismo periodo de los ejercicios 2009, 2010, 2011 y 2012, respectivamente.

	JUNIO:	2009	2010	2011	2012
<b>Convenios Nuevos</b>					
Nº convenios		190	160	171	211
Nº trabajador.		342.941	289.365	364.816	407.942
Incremento sal		2,99%	1,26%	1,41%	0,94%
Porc. Trbj crs		39,94%	26,98%	80,59%	34,25%
<b>Convenios Revisados</b>					
Nº convenios		3.141	1.518	1.718	907
Nº trabajador.		7.042.416	3.314.439	4.354.614	2.528.275
Incremento sal		2,65%	1,30%	2,81%	1,98%
Porc. Trbj crs		75,29%	39,92%	50,74%	55,17%
<b>Total Convenios</b>					
Nº convenios		3.331	1.678	1.889	1.118
Nº trabajador.		7.385.357	3.603.804	4.719.430	2.936.217
Incremento sal		2,67%	1,30%	2,71%	1,83%
Porc. Trbj crs		73,65%	38,88%	53,05%	52,26%

Fuente: Secretaría de Acción Sindical. Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de UGT a partir de los datos del MEYSS.

## Número de convenios

Hasta el mes de junio de este año el número de convenios es bastante inferior al dato del de cualquiera de los años comparados. La cifra máxima se alcanzó en 2009, con 3.331 firmas.

## Número de trabajadores

Con el número de trabajadores ocurre algo similar, hay que retrotraerse a 2009 para apreciar un dato más alto, si bien hay que puntualizar que proceden, significativamente, de los convenios revisados, apartado que este año no está acabando de arrancar. De ahí que comencemos a inferir que la negociación colectiva cuenta con un retraso que comienza a ser estructural.

## Cobertura de la cláusula de garantía salarial

En cuanto al número de trabajadores afectados por la cobertura de la cláusula de revisión, se nota un acercamiento del porcentaje en estos seis meses, al del año anterior. Pero si lo comparamos con 2009, año que tuvo el máximo porcentaje, supone más de veintidós puntos porcentuales menos, lo que nos debe servir para seguir insistiendo en la inclusión de las cláusulas de revisión salarial.

## Incremento salarial medio

En estos seis primeros meses de 2012, en los convenios nuevos se aprecia una reducción de los incrementos salariales pactados, que están reduciéndose mes a mes, hasta rebajar el dato del año 2010, que partía con las subidas más discretas. Por su parte, los convenios revisados recogen retribuciones pactadas algo mejores, en comparación con 2010, aunque también se reducen cada mes. Valorar que, al tratarse de convenios negociados sobre la base del I AENC, en su día consideraron que este iba a ser un año de salida de la crisis.

En cualquier caso, no se puede asegurar que la estadística oficial del MEYSS refleje la realidad absoluta de la situación. Y así tampoco el dato de incremento salarial pactado en media ponderada ha de ser el que se está aplicando. De hecho, nos parece primordial avanzar la oportuna modificación para cumplimentar obligatoriamente el código del convenio aplicable en la empresa, que figura en los documentos de cotización que remiten las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social. Y ello porque en este tema está pendiente la aplicación del Real Decreto- Ley 7/2011. En la actualidad, este dato es el que rellenan los negociadores en la hoja estadística, sin más comprobación.



# Boletín de Negociación Colectiva

Por otro lado, otra parte de convenios revisados siguen permaneciendo al margen, porque las comisiones paritarias que revisan las tablas han de cumplir con la publicación electrónica, exigida desde la entrada en vigor del Real Decreto 713/2010. De oficio, el MEYSS, como ya se ha dicho, incorpora, exclusivamente, los textos que hacen referencia a lo que consideran un dato claro y objetivo, léase IPC pasado o porcentaje cierto de incremento.

En el año 2010, ya con la pauta salarial del I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, la realidad apuntó a un descenso en los incrementos salariales. En este mes de junio, de cierre estadístico para todo ese ejercicio, el incremento final inicialmente pactado es del 1,48% y el incremento salarial medio de 2010 se reajustó, finalmente, al 2,16%, como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de revisión con carácter retroactivo.

Respecto al 2011, el comportamiento del incremento salarial vino marcado por los incrementos en los convenios revisados, que supuso el 3%. Así, la subida salarial media pactada en el conjunto de convenios era en junio del 2,71%. El 1,41% en los convenios nuevos y el 2,81% en los revisados. En este año los convenios, ya tuvieron la referencia del I AENC, que recomendaba un incremento entre el 1 y el 2%. El incremento salarial inicial-

mente pactado en 2011, con datos actualizados a este semestre de 2012, fue del 2,29% y, tras el efecto de las cláusulas, llegó al 2,62%, según los últimos datos del MEYSS.

## Negociación colectiva pendiente

Seguimos analizando la evolución de los convenios colectivos sectoriales que afectan a 500, o más, trabajadores y que continúan pendientes de negociar, cuyas vigencias finalizaron en los años 2008, 2009 y 2010.

Con los datos actualizados a junio de 2012, tenemos un total de 292 convenios colectivos sectoriales pendientes de negociación que afectan a un total de 2.207.783 trabajadores. De ellos, 180 convenios finalizaron su vigencia en 2010 y afectan a 1.152.903 trabajadores. En 2009 terminaron su vigencia 70, que afectan a 628.076 trabajadores. Finalmente, 42 convenios, que afectan a 426.804 trabajadores, finalizaron su vigencia en 2008.

Del total de convenios pendientes, 26 de ellos son convenios colectivos sectoriales estatales, que afectan a 834.120 trabajadores. De estos, 3 convenios finalizaron su vigencia en 2008 y afectan a 223.818 trabajadores; de 2009 están pendientes de negociar 6 convenios, que afectan a 228.779 trabajadores; de 2010 quedan pendientes 17 convenios, que afectan a 381.523 trabajadores.

### CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES CON MÁS DE 500 TRABAJADORES AFECTADOS Y VIGENCIA FINALIZADA EN 2010, 2009 Y 2008

Situación Convenio	Total años		Vigencia finalizada en 2010		Vigencia finalizada en 2009		Vigencia finalizada en 2008	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
Negociación bloqueada	173	1.146.732	86	450.011.273	54	492.736	33	203.985
En negociación	109	822.114	84	443.951	12	79.662	6	46.519
Incidencias	10	238.937	3	5.259	4	57.378	3	176.300
<b>Total negociación pendiente</b>	<b>292</b>	<b>2.207.783</b>	<b>180</b>	<b>1.152.903</b>	<b>70</b>	<b>628.076</b>	<b>42</b>	<b>426.804</b>
	49%	40%	34%	34%	42%	41%	55%	71%
<b>Firmados</b>	<b>301</b>	<b>3.285.209</b>	<b>166</b>	<b>2.209.147</b>	<b>101</b>	<b>901.302</b>	<b>34</b>	<b>174.760</b>
	51%	60%	48%	66%	58%	59%	45%	29%
<b>Total negociación analizada</b>	<b>593</b>	<b>5.492.992</b>	<b>346</b>	<b>3.362.050</b>	<b>171</b>	<b>1.529.378</b>	<b>76</b>	<b>601.564</b>



## ■ Negociación Colectiva Estatal

### CONVENIOS REGISTRADOS EN LA ESTADÍSTICA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MEYSS). DESDE ABRIL A JUNIO DE 2012

#### REVISADOS

- AZUCARERA. (INDUSTRIA) Vig. 2011-2012
- INDUSTRIAS DEL FRIO INDUSTRIAL. Vig. 2007- 2014
- SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS. Vig. 2010 2012
- BANCA PRIVADA. Vig. 2011- 2014
- COMERCIO Y MANIPULACION DE FLORES Y PLANTAS. Vig. 2011- 2013
- ENTIDADES FINANCIACION Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO (LEASING). Vig. 2011- 2012
- PROFESIONALES DE LA MUSICA, SALAS DE FIESTAS Y DISCOTECAS (ACUERDO-MARCo). Vig. 2012- 2014
- SERVICIOS EXTERNOS AUXILIARES Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS FERROVIARIOS. Vig. 2011- 2013
- SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOC. DE LA AUTONOMIA PERSONAL (RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y DEL SERV.DE AYUDA A DOMIC.). Vig.2012- 2013

#### CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS

- INDUSTRIAS DEL FRIO INDUSTRIAL. PRÓRROGA.BOE 04/07/2012
- COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES, DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXOS. VIG. 2012/2014. BOE 18/05/2012
- COMERCIO DE MAYORISTAS DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS. VIG. 2010/2012. BOE 9/07/2012
- INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS. VIG. 2011/2013. BOE 5/07/2012 INDUSTRIA SALINERA (Acuerdo Sectorial Nacional). Vig. 2011 /2012. BOE 30/05/2012
- BANCA. Vig. 2011 /2014. BOE 05/05/2012
- ARROZ. Vig. 2011 /2013. BOE 23/03/2012
- DERIVADOS DEL CEMENTO (Acuerdos parciales) BOE 11/4/12
- COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS. Vig. 2011/2013. BOE 23/05/2012
- GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA. Vig. 2009. BOE 28/06/2012
- DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES. Vig. 2011 /2012. BOE 2/04/2012
- CONVENIO MARCO PARA SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL. BOE 18/05/2012
- INDUSTRIAS DE FRÍO INDUSTRIAL. PRÓRROGA, MODIFICACIÓN Y REVISIÓN SALARIAL 2010/2014. BOE 4/07/2012
- COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS. VIG. 2011/2013 REV. 2011 y tablas provisionales 2012. BOE 23/05/2012
- I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO. BOE 8/06/2012. TABLAS SALARIALES 2012
- INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS LIGEROS. REV. 2011 Y 2012. BOE 14/06/2012
- CONTRATAS FERROVIARIAS. REV. 2012. BOE 11/07/2012
- SERVICIOS EXTERNOS, AUXILIARES Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS FERROVIARIOS. REV. 2012. BOE 23/05/2012
- INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS, CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELS PARA PELETERÍA. REV. 2012. BOE 5/05/2012

#### CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES FIRMADOS RECIENTEMENTE

- TELEMÁRketing (CONTAC CENTER). Vig. 2012/2014
- COOPERATIVAS DE CRÉDITO. VIG. 2011/2014
- CORCHO. VIG. 2011/2014



## ■ Incidencias de la Negociación Colectiva

### EJEMPLOS Y EXPERIENCIAS DE LA APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

(RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)

#### **La Audiencia declara nulo un despido colectivo por esperar a la reforma laboral.**

La empresa Tradisa presentó un ERE para despedir a 23 trabajadores antes de la nueva norma, lo retiró después a la espera de la nueva legislación para aprovechar sus ventajas. Un juez ha declarado nulos los 23 despidos de Tradisa Logicauto por "fraude de ley". Esta empresa de transporte había presentado un ERE tres días antes de la reforma laboral. Días después con la reforma aprobada desistió del ERE y puso en marcha otro despido colectivo.

La sentencia dice que la empresa trató de aprovecharse de este cambio, y dicha actuación se considera fraudulenta, ya que el segundo despido colectivo reproducía el primero sin las más mínima matización. La nueva norma facilita los despidos colectivos, con decisión autónoma por parte de la empresa.

Aunque el despido haya sido declarado nulo, los afectados deben reclamar su readmisión y el cobro de los salarios de tramitación individualmente (EL País, 5/07/2012).

#### **El Hotel Meliá Salinas (Lanzarote), despide a seis trabajadores aprovechando la reciente reforma laboral.**

Los trabajadores han sido despedidos aplicando la reforma laboral, despidos objetivos con 20 días y 12 mensualidades de indemnización, e inmediatamente después sustituye al personal fijo despedido por trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal.

El comité de empresa se comprometió a introducir medidas de flexibilidad en el trabajo a cambio de mayor estabilidad en el empleo, una oferta que ha sido rechazada por la empresa que durante las últimas semanas está sometiendo a presiones y amenazas de despidos objetivos a los trabajadores para acometer modificaciones en las condiciones laborales de los trabajadores. (14/06/2012, CHTJ-UGT Lanzarote).

#### **La reforma laboral entra en Carrefour.**

La dirección de esta empresa presentaba la apertura del artº 41 del ET para llevar a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, es decir una modificación generalizada de la distribución de la jornada de todos los trabajadores, que afecta a turnos, horarios y a la movilidad. Las razones señaladas por la empresa son económicas y organizativas, lo que plantea a la empresa es un estiramiento de las jornadas de cada trabajador para cubrir la mayor franja de apertura comercial y ampliar las tareas de los trabajadores. (13/06/2012, Sección Sindical Estatal de CHTJ-UGT Carrefour).

#### **La Cadena Ser.**

Se niega a negociar su decisión de un nuevo ERE que afectaría a 200 trabajadores de la plantilla de toda España y una reducción de sueldos que, de media, significaría un recorte del 10% de los salarios. El Comité Intercentros había pedido a la empresa una serie de garantías para que retirara el ERE a cambio de entrar en una negociación más profunda sobre la posibilidad de negociar un ERTE (expediente de regulación temporal de empleo) y una moderación salarial, pero la respuesta de la empresa



# Boletín de Negociación Colectiva

no ha resultado convincente. Han hecho huelga el día 29 de junio. Como antecedente, la SER acaba de ejecutar un ERE durante 2011 y las primeras semanas de 2012, que afectó a 250 trabajadores. (El plural.com, 26/06/2012).

## **Empresas de seguridad aplican la reforma para incrementar sus beneficios.**

Empresas como SEGURIBER, UMANO, FALCON, aplicando la reforma laboral pretenden reducir las condiciones laborales de los trabajadores con el fin de incrementar sus beneficios y abrirse más cuota de mercado, Los sindicatos (UGT, CCOO, USO), entienden que esto conlleva la ruptura de las relaciones laborales que se establecen como base en el Convenio Estatal de Seguridad Privada, y como consecuencia una mayor precarización el sector. Al mismo tiempo denuncian la existencia de documentos que pretenden ser textos de convenios colectivos de las empresas SEGURIBER y UMANO, y se plantean acciones legales contra esas empresas y los firmantes de los mismos. (Comunicado conjunto de los sindicatos UGT-CCOO-USO).

## **La empresa TELETECH**

La empresa de contac center, que tiene 1.500 trabajadores en España, ha decidido cerrar los cuatro centros que mantiene abiertos en Barcelona, Madrid, Toledo y Valencia. La empresa no ha comunicado oficialmente ni a los trabajadores ni a sus representantes esta decisión, sino que se han enterado por los medios de comunicación. Esta empresa elevó sus beneficios en 2011 en un 49%. Fundamenta su decisión en las dificultades que atraviesa nuestra economía y las perspectivas de que no va a mejorar en un futuro próximo. Los trabajadores, con un salario medio de 900 euros/mes, se ven abocados a lo que quieran considerar sus principales clientes: Vodafone, Orange, Telefónica. El sindicato reclama a la empresa información sobre el futuro laboral y

la subrogación de los trabajadores afectados en la nueva empresa que asuma la carga de trabajo que TELETECH deja de realizar. (FeS-UGT, 11/07/2012).

## **El Bingo Conquistadores de Badajoz.**

La dirección del Bingo Conquistadores de Badajoz firmó con un trabajador que se dice elegido por sus compañeros, una especie de convenio por el que se pretende dejar de aplicar el Convenio Colectivo Marco Estatal de Bingos, el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería y el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz. La empresa pretende rebajar todas las condiciones laborales, en concreto rebajar el salario base de todas las categorías en más de 100 euros, con total polivalencia funcional, común para todos los trabajadores, sean del juego, de la hostelería, o de la limpieza, así como flexibilizar los horarios y que la empresa pueda modificarlos sin cumplir ningún requisito. Considerado un atropello a los derechos de los trabajadores, se va a proceder a la impugnación ante los órganos jurisdiccionales del pseudo acuerdo colectivo. (CHTJ-UGT Badajoz, 22/06/2012).

## **Paradores de Turismo.**

Protestas de los trabajadores de Paradores de Turismo, por la pretensión de la dirección de rebajar de forma sustancial los actuales contenidos del convenio colectivo, que afecta a unos 4.000 trabajadores en toda España. La parte sindical reitera la voluntad de diálogo, reconociendo la difícil situación por la que atraviesa la empresa y reclamando responsabilidad en un proceso negociador sustentado en la lealtad entre las partes, y sobre todo, claridad y transparencia en todas las cuestiones que afectan a la plantilla, al mismo tiempo que defienden el mantenimiento de la Red de Paradores como empresa pública y única. (Sección sindical estatal de CHTJ-UGT en Paradores de Turismo, 19/06/2012).



## ■ Jornadas

### “CRISIS Y REFORMAS LABORALES: impacto en las relaciones laborales en la empresa”



La crisis ha acelerado los procesos de reorganización y reestructuración interna y corporativa de los grupos y empresas en la Unión Europea, lo que ha significado una prueba de fuego para la correcta aplicación de los procedimientos de información y consulta con los representantes de los trabajadores como derechos reconocidos en las legislaciones nacionales de los Estados miembro como consecuencia de su propia tradición de relaciones industriales y/o la transposición de la legislación social comunitaria, en concreto de la Directiva marco 2002/14/CE.

En el contexto europeo, se entiende que la aplicación de procesos de información y consulta no solo es un elemento de regulación de las relaciones laborales, sino que debería constituir un elemento diferencial europeo para incrementar la productividad, mejorar el clima laboral y lograr empresas más competitivas con plantillas más comprometidas.

En este contexto de ajuste, la mayoría de los Estados miembros de la UE han procedido a reformar sus legislaciones con el objetivo de facilitar la gestión del ajuste de las plantillas en esta época de crisis. Por una parte, se han impulsado medidas que favorecen la flexibilización interna y externa de las plantillas. Entre las primeras, cabe citar como ejemplo paradigmático la redistribución interna del tiempo de trabajo, a través de incentivar esquemas de

aplicación a corto plazo (short working time arrangements) y entre las segundas, facilidades para la entrada en el mercado de trabajo (medidas dirigidas a jóvenes) o que afectan a la salida (abaratamiento del coste del despido y extinción de contratos, o endurecimiento de las condiciones para la jubilación). Se pueden identificar algunos ejemplos, a nivel de empresa, de innovación social y laboral en la aplicación pactada de medidas con las que hacer frente a la demanda de mayor competitividad en las empresas, particularmente en las multinacionales. En general, el diálogo social y los acuerdos con los representantes de los trabajadores y los sindicatos han canalizado las tensiones producidas por el impacto de la crisis.

Las empresas han utilizado estas medidas en el marco de sus estrategias corporativas y de negocio. Los procedimientos de información y consulta practicada en estos procesos de reorganización y reestructuración se han beneficiado de la implementación de la Directiva 2002/14/CE en las legislaciones nacionales. Recientes estudios muestran que aun siendo una práctica habitual en las empresas y centros de trabajo en el conjunto de la UE, la información que se proporciona a los representantes de los trabajadores y a los sindicatos es mejorable. Sin embargo, surgen bastantes más dudas sobre la idoneidad en la aplicación práctica y, sobre todo, en la utilidad de los procedimientos que



# Boletín de Negociación Colectiva

se siguen para consultar a los representantes de los trabajadores.

Respecto al contenido de la información y consulta, además de las materias clásicas (tiempo de trabajo, organización del trabajo y la producción, evolución de las plantillas, etc...), la información y consulta debería ser un instrumento idóneo (además de un derecho de los representantes de los trabajadores) para gestionar la adaptación a los cambios del entorno de la empresa. También, por ejemplo, para introducir esquemas que facilitasen iniciativas de recualificación profesional, de respeto medioambiental a políticas de empresa industriales y también para fomentar la implicación de los representantes de los trabajadores en el diseño, gestión y difusión de las acciones de Responsabilidad Social de la compañía.

En aquellos países en los que los órganos de información y consulta o bien los sindicatos presentes en la empresa negocian, además, pactos o convenios colectivos, el nivel y calidad de funcionamiento de la información y consulta es un indicador clave para deducir la capacidad de esa empresa para gestionar los cambios.

Sin embargo, existen una serie de incertidumbres sobre la aplicación práctica de los procesos de información y consulta, y la propia Comisión europea considera que es diversa y desigual:

- Por una parte, aun estando reconocidos en todas las legislaciones de los Estados miembros, existe la percepción de que los derechos de información y consulta aun no han desplegado toda su potencialidad en la práctica, de acuerdo al espíritu de la Directiva marco 2002/14/EC.
- Su aplicación en el nivel de empresa o de centro de trabajo adolece todavía de obstáculos que provocan que no cumpla sus objetivos, tanto para los representantes de los trabaja-

dores como para las direcciones de las empresas.

- La conveniencia de analizar el papel desempeñado por la implementación de la información y consulta durante la crisis económica, y si ha contribuido a impulsar soluciones a los problemas de las empresas mediante el diálogo, además de inspirar las modificaciones legislativas en aquellos países que han reformado sus mercados de trabajo y/o sus marcos de relaciones industriales.

En este contexto, la Comisión Ejecutiva Confederal de la UGT, contando como socios con distintas organizaciones sindicales europeas de ámbito nacional, desarrolló un proyecto, participado por la Comisión Europea, DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, denominado "Reformas laborales y crisis: su impacto en el diálogo social en la empresa", que tuvo su culminación en una conferencia que se celebró en Madrid, los días 18 y 19 de abril, con el objetivo de:

- a) **Intercambiar información, entre organizaciones sindicales europeas, sobre los efectos que las reformas legislativas puestas en marcha en distintos países han podido tener en las relaciones laborales en la empresa y, en concreto, en la aplicación práctica de los procesos de información y consulta a los representantes de los trabajadores, tras la transposición de la Directiva 2002/14/CE.**

**Crisis y reformas laborales:  
impacto sobre el diálogo social en la empresa**

**Crisis and labour reforms:  
the impact on social dialogue at company level**

CONFERENCIA FINAL

FINAL CONFERENCE



En partenariat con:

**FGTB - Bélgica**  
**FO - Francia**  
**CGIL - Italia**  
**UGT - Portugal**  
**CSDR - Rumania**

Supported by:



European Commission  
Employment, Social Affairs and  
Inclusion DG

Madrid, 18-19 abril 2012



- b) Examinar los efectos que las consecuencias de la crisis están teniendo sobre la forma y el enfoque con que se ejercen los derechos de información y consulta en las empresas a nivel nacional.
- c) Transferir experiencias de interés sobre el ejercicio de la información y consulta a aquellas organizaciones sindicales en la UE en las que el dialogo social en el nivel de empresa es más débil.
- d) Proporcionar elementos de análisis que permitan una mejor valoración a la Comisión europea sobre la necesidad de reformar la Directiva 2002/14/EC, a través del contraste de su funcionamiento en la realidad de las relaciones laborales en empresas.
- e) Analizar las posibilidades que la información y la consulta ofrecen para impulsar la Estrategia Europea 2020 y, en particular, la

**Agenda para nuevas capacidades y empleos (Agenda for new skills and Jobs), en el marco de la puesta en marcha de medidas que favorezcan las transiciones profesionales.**

En la Conferencia, presentada por el Secretario Confederal de Acción Sindical, participaron, junto con la UGT, los sindicatos FGTB de Bélgica, FO de Francia, CGIL de Italia, UGT de Portugal y CSDR de Rumanía, además de organismos europeos como la Association Travail Emploi Europe Societé (ASTREES), el Instituto Sindical Europeo (ISE) y la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea.

Una mesa compuesta por las Federaciones Estatales de UGT: MCA, FITAG, FETCM, FCHTJ y FSP, analizó el impacto de la Reforma Laboral en España y su repercusión en las relaciones laborales en la empresa y en la negociación colectiva sectorial.

## “ANUARIO DE RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA 2012”



El documento está publicado por la editorial MARCIAL PONS, a la venta en cualquiera de sus librerías, o en la dirección pedidosweb@marcialpons.es. También en el teléfono 91 304 33 03.

El pasado 12 de junio, en la sede del Consejo Económico y Social se presentó el **Anuario de Relaciones Laborales 2012**, que la Comisión Ejecutiva Confederal de la Unión General de Trabajadores ha editado por tercer año consecutivo.

En el acto de presentación intervinieron, entre otros, el Presidente del CES y el Secretario General de la UGT.

Dirigido por Santos M. Ruesga, Catedrático de Economía de la UAM, la publicación se centra en el análisis de las relaciones laborales y la negociación colectiva en España, desgranando va-

rios de sus elementos constitutivos, desde las características del sistema productivo español, marco en el que se desenvuelve el empleo, hasta la política social, elemento fundamental de la calidad de vida de los trabajadores y la seguridad en el trabajo.

La publicación pretende ser un instrumento de información, de análisis y, adicionalmente, de debate, a través de las opiniones recogidas, para todas aquellas personas que participan en el mundo sindical o tienen una preocupación por lo que acontece en el panorama laboral de nuestro país y del mundo.



# Boletín de Negociación Colectiva



“ANÁLISIS DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACION COLECTIVA”



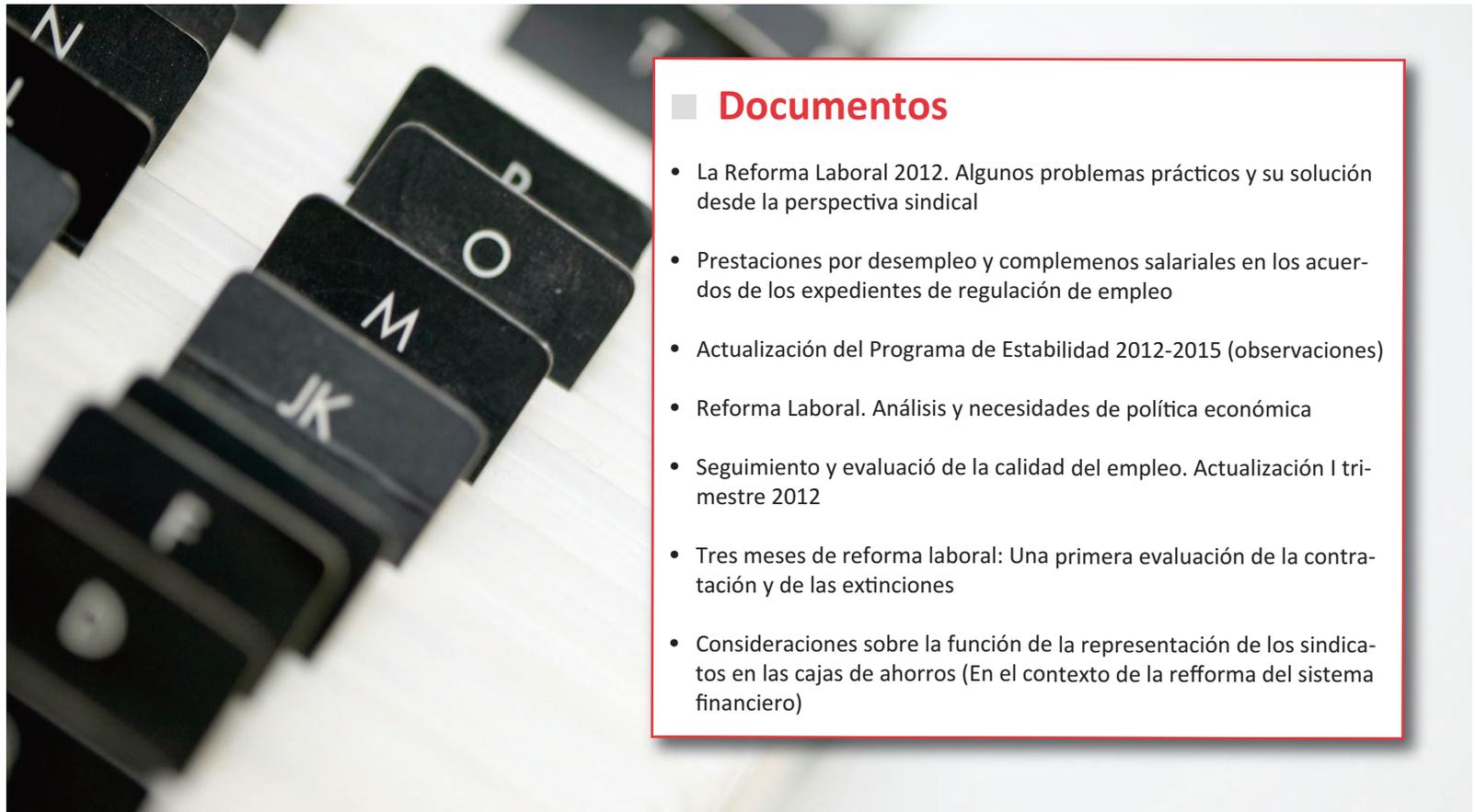
La CEC de la UGT, a través de la Secretaría Confederal de Igualdad, presentó el 27 de junio el informe “**Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva**”. Este informe, que se elabora por segundo año consecutivo, tiene por objetivo comprobar el nivel de implementación de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, a través de la negociación colectiva.

El informe se realiza en el marco del “Observatorio de medidas y planes de igualdad”, que UGT puso en marcha en 2010, y en el que participan todas las Federaciones Estatales del Sindicato.

El documento, que se ha elaborado conjuntamente con un equipo investigador de la Universidad Complutense de Madrid, dirigido por el Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Fernando Valdés, analiza una muestra de Convenios Colectivos, valorando las medidas de igualdad introducidas en los mismos. También analiza una muestra de Planes de Igualdad en una serie de empresas y evalúa su contenido.

La jornada fue clausurada por la Directora General de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y por la Secretaría Confederal de Igualdad de la UGT.



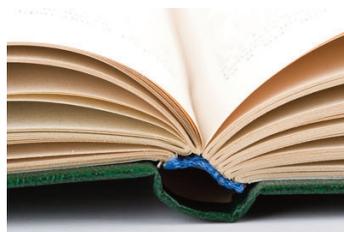


## ■ Documentos

- La Reforma Laboral 2012. Algunos problemas prácticos y su solución desde la perspectiva sindical
- Prestaciones por desempleo y complementos salariales en los acuerdos de los expedientes de regulación de empleo
- Actualización del Programa de Estabilidad 2012-2015 (observaciones)
- Reforma Laboral. Análisis y necesidades de política económica
- Seguimiento y evaluación de la calidad del empleo. Actualización I trimestre 2012
- Tres meses de reforma laboral: Una primera evaluación de la contratación y de las extinciones
- Consideraciones sobre la función de la representación de los sindicatos en las cajas de ahorros (En el contexto de la refforma del sistema financiero)

Haz clic en cada documento para visualizarlo o descargarlo en formato PDF

## ■ Legislación



- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

## ■ Jurisprudencia

Trasladamos una sentencia de la Audiencia Nacional y una del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

**AN.-** Declaración de nulidad del ERE de una empresa porque esperó a la aprobación de la Reforma Laboral para presentarlo.

**TJUE.-** Reconocimiento del derecho a recuperar las vacaciones en caso de baja por enfermedad.

**Comentario de UGT sobre la sentencia.** La coincidencia entre los periodos de vacaciones y la IT, ha venido siendo fruto de una variada jurisprudencia, tanto nacional como comunitaria.





## ■ El problema mayestático de Europa: EL PARO

La tasa de paro en la zona Euro (ZE) no cesa de batir records. Según el último informe, publicado el pasado 2 de julio por Eurostat (oficina estadística de la Unión europea), se elevaba al 11,1% en mayo, un aumento del 0,1% respecto al mes precedente. En el conjunto de los 27 países de la Unión Europea la tasa de paro en mayo fue del 10,3%, frente al 10,2% en abril y al 9,5% en mayo del pasado año. Es la mayor tasa de paro registrada desde que se creó el euro. En mayo de 2012, la tasa de paro de los EE.UU fue del 8,2% y en Japón del 4,4%.

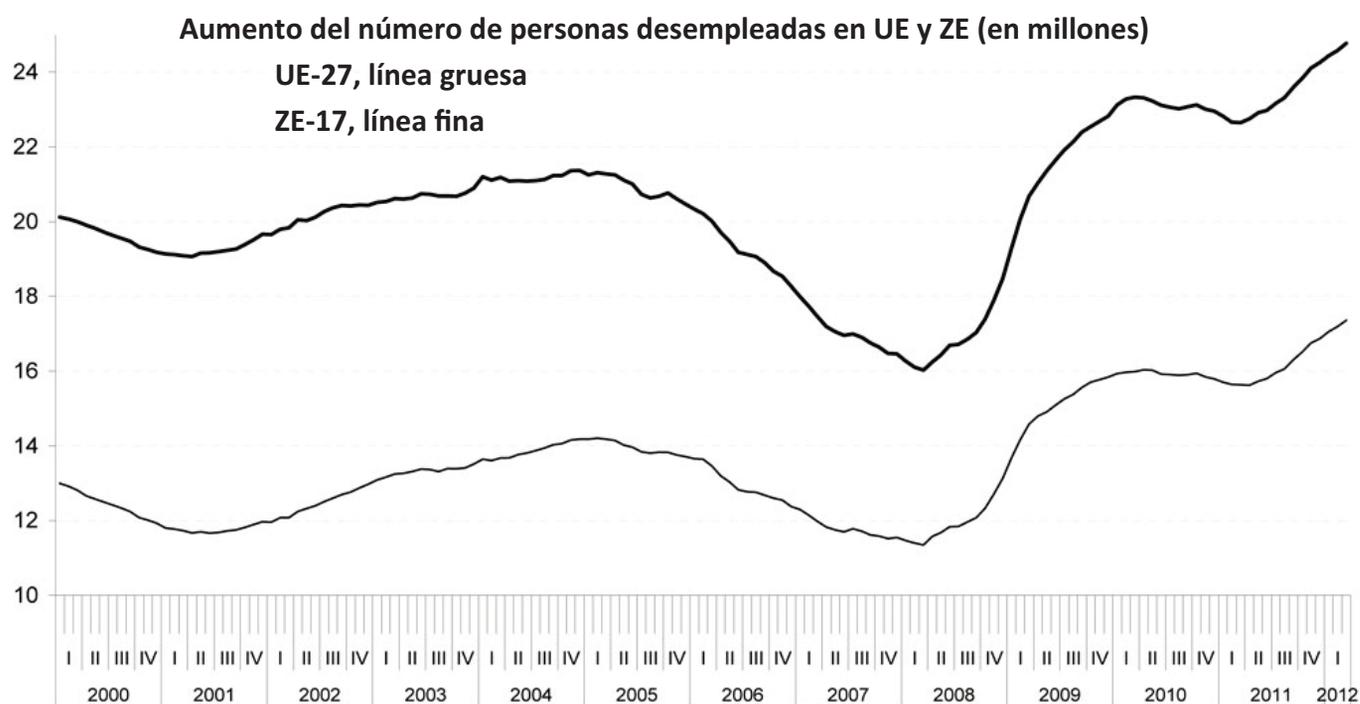
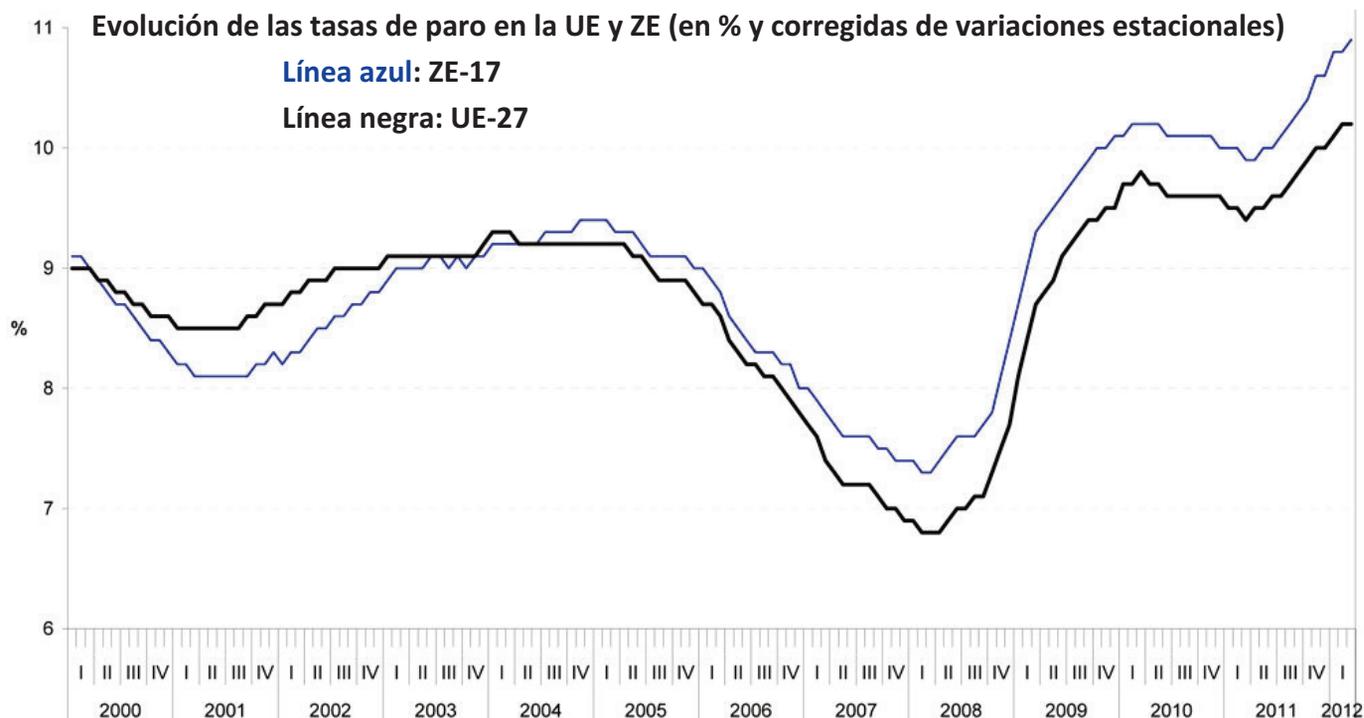
Esto significa que unos 28,9 millones de personas están en paro en la UE, de las que unos 17,5 millones pertenecen a la ZE. Respecto a mayo de 2011, el volumen de paro ha aumentado en más de 1,9 millones de personas en UE-27 y en más de 1,8 millones en la ZE

Esta evolución constituye una neta y rotunda degradación de la situación en el último año. En mayo de 2011, la tasa de paro en la ZE era del 10% de la población activa.



Como se puede observar, las menores tasas corresponden a Austria (4,1), Holanda (5,1%) y Alemania (5,6%). Por el contrario, como siempre, el país más afectado por el paro es España (24,6%); situación muy alejada de la de Francia e Italia, ambas con una tasa de paro del 10,1%.





Fuente: Eurostat, 2 de julio de 2012.



## ■ Francia

### Revalorización del salario mínimo

Una de las primeras medidas tomadas por el Gobierno socialista francés ha sido aumentar el Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC) un 2%. Así, desde el uno de julio este salario tiene un valor de 1425,67 euros mensuales para 151,65 horas de trabajo, equivalentes a 35 horas semanales, mientras el SMIC por hora asciende a 9.40 euros.

La subida de julio intenta corregir la cuasi congelación aplicada por el gobierno Sarkozy, un 0.3%, a este salario a partir del uno de enero. Con todo, el crecimiento del SMIC en 2012 es inferior a la del año precedente, cuando subió un 3,7%.

El salario mínimo francés es uno de los mayores de Europa, en términos absolutos en relación con el salario medio. En efecto, el SMIC es casi la mitad: 47% del salario medio francés; una equivalencia que sólo com-

parte con Eslovenia. En el otro lado de la balanza, el SMI en nuestro país equivale al 35% del salario medio español. En Europa sólo tienen equivalente menor al español la República Checa y Rumanía (según Eurostat).

En Francia, el salario mínimo lo modifica el gobierno unilateralmente, para lo que toma en cuenta el índice de precios al consumo, sin el incremento de precios del tabaco, y el poder adquisitivo del salario base obrero. El SMIC afecta a unos 2,5 millones de asalariados: un 10% de los asalariados franceses, uno de los mayores porcentajes de trabajadores afectados de los países europeos que tienen salario mínimo establecido por ley (otros países los establecen por convenio).

Las centrales sindicales francesas están decepcionadas con la revalorización establecida por el gobierno del presidente François Hollande. Especialmente la CGT y FO, para quienes el impulso del SMIC se reduce a un 0,6%, pues el resto de la subida corresponde al incremento de los precios. Según estas confederaciones, lo deseable hubiera sido impulsar el crecimiento económico mediante un apoyo decidido a los salarios. Opinión que también comparte la CFDT en líneas generales, aunque esta confederación no ha criticado explícitamente esta subida como sí lo están haciendo las otras dos grandes centrales sindicales francesas.

#### Evolución del SMIC en los últimos años:

Año	SMIC euros/mes (35 horas semanales)	SMIC euros/hora	Evolución horaria en %
1/7/2006	1254.28	8.27	3.5
1/7/2007	1280.07	8.44	2.1
1/7/2008	1321.02	8.71	3.2
1/7/2009	1337.70	8.82	1.3
1/1/2010	1347.77	8.86	0.5
1/1/2011	1365.03	9.0	3.7
1/1/2012	1398.37	9.22	0.3
1/1/2012	1425.65	9.40	2.0

Fuente: Insse



## ■ Alemania

### Convenios Colectivos Sectoriales



#### Banca

La federación alemana de sindicatos de servicios, Verdi (afiliada a la DGB) acaba de firmar un convenio para los próximos 26 meses, en junio pasado, que afecta a 220.000 trabajadores. El aumento salarial pactado es del 5.4% y se aplicará en dos fases: A partir del 1 de julio 2012 los salarios aumentarán un 2,9% y, desde el 1 de julio del próximo año volverán a aumentar un 2,5%. Además, todos los trabajadores del sector recibirán una paga de 350 euros inmediatamente (en julio 2012, a más tardar). Es decir:

- 1/7/2012 incremento salarial del 2,9%
- 1/7/2013 incremento salarial del 2,5%
- 350 euros lineales, a pagar en julio 2012
- Duración: 26 meses.
- Expira el 30 de abril 2014

Para los aprendices, el convenio estipula que el salario crezca en 50 euros desde el primero de julio de este año y otros 45 euros a partir del uno de julio del año próximo. Y recibirán 100 euros lineales a la entrada en vigor de este convenio. Como resultado de estas negociaciones, los aprendices de tercer año de formación cobrarán, desde enero de 2013, 1000 euros mensuales.

#### Industrias Químicas

La federación alemana de sindicatos de la industria química, IG BCE, ha negociado el convenio nacional para esta industria que da cobertura a unas 1.900 compañías y más de 550.000 trabajadores. El ámbito temporal es de 19 meses y entró en vigor el pasado primero de julio.

El incremento salarial negociado para esos meses es del 4,5%. Para los aprendices la subida será de 50 euros mensuales lineales. Además, los empresarios deberán abonar 200 euros por trabajador y año (durante 2013 a 2015) al fondo de reserva para la jubilación anticipada, sin minoración del valor de la pensión, de los trabajadores con más 55 años

El convenio sectorial nacional de químicas contiene tratamientos salariales similares a los negociados por IG Metal para el lande de Baden-Württemberg, que afecta a unos 800.000 trabajadores del metal y la industria electrónica: 4,3% de aumento salarial para los próximos 13 meses. Este convenio regional sirve habitualmente de modelo para las negociaciones del convenio nacional del metal, que da cobertura a más dos millones de trabajadores en Alemania.





## ■ Principales indicadores y previsión IPC

Evolución del mercado de trabajo y la economía española

	Período	Dato	Var. Período anterior	Var. interanual	Fuente
<b>PIB (millones €)</b> <sup>1</sup>	I trim-2012	267.246	-0,3%	-0,4%	CNT-INE
<b>Ocupados (miles)</b>	I trim-2012	17.433,2	-2,1%	-4,0%	EPA-INE
<b>Parados (miles)</b>	I trim-2012	5.639,5	6,9%	14,9%	EPA-INE
<b>Tasa paro %</b>	I trim-2012	24,4	1,6	3,2	EPA-INE
<b>Parados registrados (miles)</b>	junio-2012	4.615,3	-2,1%	12,0%	SPEE

<sup>1</sup> Dato corregido de efectos estacionales y calendario. Las variaciones son del PIB real.  
Fuente: Gabinete Técnico CEC – UGT, a partir de las fuentes señaladas.

Evolución y previsiones de precios

	Período	Var. mensual	Var. interanual	Previsión 2012	Fuente
<b>IPC mensual</b> <sup>2</sup>	junio-2012	-0,2%	1,9%	1,9%	IPC-INE y FUNCAS
<b>IPC media anual</b> <sup>3</sup>	junio-2012		2,0%	1,8%	INE y Consensus Forecast

<sup>2</sup> Previsión para diciembre.

<sup>3</sup> Media en lo que va de año. Previsión para la media del año completo.  
Fuente: Gabinete Técnico CEC – UGT, a partir de las fuentes señaladas.



Para información Dirigirse a:

**ÁREA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**  
**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL**

[egutierrez@cec.ugt.org](mailto:egutierrez@cec.ugt.org)

[jsansebastian@cec.ugt.org](mailto:jsansebastian@cec.ugt.org)