



Boletín de Negociación Colectiva

Editorial

La negociación colectiva durante el año 2012 ha estado enmarcada en una compleja situación, debida a la gravedad de la crisis económica y la destrucción de empleo que la misma está provocando. A esto hay que añadirle la interrelación que han tenido dos instrumentos enfocados a la negociación colectiva. El primero el "II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014", suscrito el 25 de enero de 2012, por UGT, CC.OO., CEOE y CEPYME y, el segundo, el "Real Decreto-ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral", transformado en la Ley 3/2012, tras la tramitación parlamentaria, y cuyos contenidos vulneran el Acuerdo negociado e invaden sus contenidos, por lo que han sido recurridas ante el Tribunal Constitucional por atentar contra los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

Las dificultades experimentadas por la negociación colectiva se ponen de manifiesto al constatar que, de los 5.689 convenios previstos para negociar en 2012, solo se han cerrado 2.620, el 46% del total, y siguen pendientes de negociar 3.069 convenios, que afectan a 5.432.737 trabajadores. A estos hay que añadirles los 1.352 convenios pendientes de 2011 y los 622 pendientes de 2010.

A este marco general de negociación se le suma una de las más agresivas medidas de la reforma laboral, cual es la de que los convenios que no tuvieran nada pactado sobre "ultractividad" solo tendrán un año de prórroga, una vez denunciados. Los primeros convenios afectados serán aquellos denunciados antes de la aprobación de la Ley 3/2012, que dejarán de tener efecto el 8 de julio de 2013.

Las medidas introducidas en la reforma laboral están incidiendo en que la negociación colectiva esté corriendo un serio peligro, pero tenemos herramientas para hacer frente a este nuevo escenario y vamos a seguir defendiendo la vigencia y utilidad de los Acuerdos que, en materia de negociación colectiva, están firmados.

El balance de este primer año de Gobierno del Partido Popular, empeñado en un programa de reformas ideológico, no puede ser más negativo. El agravamiento de la crisis económica, la destrucción de empleo, la reducción de las rentas salariales y el aumento de los precios, están provocando la extensión de la pobreza y el deterioro de la calidad de vida.

Y a este panorama hay que añadirle unos Presupuestos Generales del Estado, para 2013, erróneos y antisociales.

Sin embargo la ciudadanía está demostrando firmeza en el rechazo a las políticas del Gobierno, como se puso de manifiesto en las huelgas generales del 29 de marzo y 14 de noviembre, así como en la multitud de manifestaciones que, a nivel general y sectorial, se han producido en 2012, tanto en España como en Europa.

En este escenario, el Gobierno ha decidido enterrar el Diálogo Social con los interlocutores económicos y sociales, ignorando su papel institucional en el Estado de Derecho definido en la Constitución. Así, el Gobierno está desatendiendo, con naturalidad, la consulta y audiencia de tales organizaciones en las iniciativas normativas sobre las que tienen interés o les afectan.

A pesar de la actitud del Gobierno, la UGT quiere seguir participando en el objetivo de la superación de la crisis, por responsabilidad y porque forma parte de nuestras señas de identidad y, en este sentido, hemos trasladado, junto con CC.OO., al Presidente del Gobierno, a los Grupos Parlamentarios y al Presidente de la CEOE, un documento que contiene las "Propuestas sindicales para promover el crecimiento, el empleo y la cohesión social, ante la crisis de la economía española", que debe servir, además, para reactivar y seguir dando protagonismo al Diálogo Social como herramienta para abordar y resolver la grave situación por la que atraviesa la sociedad española, que sitúa la falta de empleo como el principal problema.

Sumario

- Editorial
- Negociación colectiva 2012
 - Avance cuarto trimestre
- Negociación colectiva estatal
 - Registro de convenios
- Reforma laboral
- Jornadas
- Documentos
- Legislación
- Jurisprudencia
- El desempleo en Europa
- Indicadores laborales y económicos



■ **NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012** **Avance del cuarto trimestre**

- **Convenios registrados**
- **Total Convenios registrados**
- **Resultado general**
- **Incrementos salariales y precios**
- **Análisis comparativo**
- **Negociación colectiva pendiente**
- **Tramitación de conflictos**
- **Inaplicación de convenios**

Convenios registrados en el cuarto trimestre

Según la información procedente del MEYSS, en el cuarto trimestre de 2012 se han registrado 1.167 (782 revisiones y 385 nuevos), que han afectado a 1.646.318 trabajadores. Por meses, en octubre se registraron 127, en noviembre 432 y en diciembre 608.

Cabe destacar que en este cuarto trimestre se han registrado casi tantos convenios como en los tres trimestres anteriores (1.453).

Total convenios registrados

Según la información procedente del MEYSS, en el ejercicio del 2012 se ha registrado un total de 2.620 convenios, que han afectado a 6.125.229 trabajadores. Teniendo en cuenta que las previsiones del ejercicio estaban en 5.689, para 11.557.966, nos encontramos que se han registrado el 46% de los convenios previstos y han afectado al 53% del total de trabajadores.

La media ponderada de incremento salarial ha sido del 1,39%. El porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios que incorporan cláusula de garantía salarial ha sido del 42,43%, y el valor medio establecido para la aplicación de

la cláusula se ha situado en el 1,80%.

Si analizamos el poder adquisitivo que en conjunto han pactado los trabajadores del sector privado en sus convenios, debemos realizar la comparación en torno a la subida media de la inflación anual, que ha sido del 2,45%. Esta comparación aumenta el desfase entre el avance de los precios y de los sueldos. De este modo se necesita acudir a las cláusulas de garantía salarial para impedir que la pérdida de poder adquisitivo suponga 1,06 puntos porcentuales.

Convenios nuevos

Hasta el cuarto trimestre se han registrado 846 convenios, el 32,3% del total y que han afectado a 1.813.615 trabajadores.

Los convenios nuevos de empresa han sido 689 y han afectado a 175.388 trabajadores. Los de sector han sido 157 y han afectado a 1.638.227 trabajadores.

Los convenios nuevos previstos para este ejercicio ascendían a 1.182, para un total de 4.357.556 trabajadores, por lo que los firmados solo han supuesto el 58% del total y han afectado al 37,6% de los trabajadores previstos.



Boletín de Negociación Colectiva

El incremento salarial pactado en estos convenios nuevos, en media ponderada, ha sido del 0,75% y han incorporado cláusulas de revisión salarial un conjunto de convenios que afectan al 33,21% de los trabajadores, siendo la actuación media de estas revisiones salariales del 1,86%, lo que contrastado con la media de la inflación anual, del 2,45%, supone una pérdida de poder adquisitivo de 1,7 puntos porcentuales.

Los convenios nuevos de empresa han pactado un incremento salarial medio del 0,76% y los que contemplan una cláusula de garantía salarial han cubierto, solamente, al 28,92% de los trabajadores.

El incremento salarial medio pactado en los convenios de sector ha sido el 0,74% y los que contienen cláusula de garantía salarial han afectado, solamente, al 33,67% del total de trabajadores.

Convenios revisados

Hasta el cuarto trimestre se han registrado revisiones de 1.774 convenios, que han afectado a 4.311.614 trabajadores. El incremento salarial medio pactado ha sido del 1,66%, lo que supone una pérdida media de 0,79 puntos porcentuales. Han incorporado cláusulas de revisión salarial un conjunto de convenios que han afectado al 46,30% de los trabajadores, siendo la actuación media de estas revisiones salariales del 1,78%.

Los convenios revisados de empresa han sido 1.355 y han afectado a 581.830 trabajadores, con un incremento salarial medio del 1,51%, y han incorporado cláusulas de garantía salarial

convenios que representan al 39,93% de los trabajadores con un valor medio de actuación del 1,50%.

Los convenios revisados de sector, que provienen de ejercicios anteriores, han sido 419 y han afectado a 3.729.784 trabajadores, con un incremento salarial medio del 1,68%. Han incorporado cláusula de revisión convenios que afectan a 1.764.066 trabajadores, el 47,30% del total, con un valor medio de actuación del 1,82%.

Convenios de empresa

En el ejercicio 2012 se han registrado 2.044 convenios, que han afectado a 757.218 trabajadores. El incremento salarial medio inicialmente pactado fue del 1,34%, lo que ha supuesto una pérdida de poder adquisitivo de 1,11 puntos porcentuales.

Los convenios con cláusula de garantía salarial en este ámbito han afectado al 37,38% de los trabajadores, con un valor medio de actuación del 1,36%.

Convenios de Sector

Los convenios de sector han sido 576 y han afectado a 5.368.011 trabajadores, con un incremento salarial medio del 1,40%, lo que ha supuesto una pérdida de 1,05 puntos porcentuales de poder adquisitivo.

Incorporaron cláusula de garantía salarial convenios que afectaron al 43,14% de los trabajadores, con un valor medio de actuación del 1,85%.



Boletín de Negociación Colectiva

Resultado general

Negociación Colectiva		Datos MEYSS	 Resultados Generales	
Datos hasta : 31/12/2012		NC 2012	2012	
Datos Totales		Empresa	Sector	Total
C. Nuevos 2011				
Subida Salarial Media		0,76%	0,74%	0,75%
Número de Convenios		689	157	846
Trabajadores Afectados		175.388	1.638.227	1.813.615
Empresas Afectadas		718	202.150	202.868
Cláusula Revisión	Cláusula Media	0,72%	1,96%	1,86%
	Número de Convenios	160	53	213
	Trabajadores	50.728	551.644	602.372
	Empresas Afectadas	171	80.983	81.154
	Porcentaje s/ Trab.	28,92%	33,67%	33,21%
Datos Totales		Empresa	Sector	Total
C. Revisados 2011				
Subida Salarial Media		1,51%	1,68%	1,66%
Número de Convenios		1.355	419	1.774
Trabajadores Afectados		581.830	3.729.784	4.311.614
Empresas Afectadas		2.023	489.480	491.503
Cláusula Revisión	Cláusula Media	1,50%	1,82%	1,78%
	Número de Convenios	478	156	634
	Trabajadores	232.342	1.764.066	1.996.408
	Empresas Afectadas	581	305.985	306.566
	Porcentaje s/ Trab.	39,93%	47,30%	46,30%
Datos Totales		Empresa	Sector	Total
Total Convenios				
Subida Salarial Media		1,34%	1,40%	1,39%
Número de Convenios		2.044	576	2.620
Trabajadores Afectados		757.218	5.368.011	6.125.229
Empresas Afectadas		2.741	691.630	694.371
Cláusula Revisión	Cláusula Media	1,36%	1,85%	1,80%
	Número de Convenios	638	209	847
	Trabajadores	283.070	2.315.710	2.598.780
	Empresas Afectadas	752	386.968	387.720
	Porcentaje s/ Trab.	37,38%	43,14%	42,43%

Fuente: Secretaría de de Acción Sindical- Coordinación de Area Externa de UGT a partir de los datos del MEYSS



Boletín de Negociación Colectiva

Incrementos salariales y precios

Incremento salarial medio

En estos doce meses de 2012, en los convenios nuevos se aprecia una reducción de los incrementos salariales pactados. Valorar que, al tratarse de convenios negociados sobre la base del II AENC, partían con un incremento de referencia del 0,5%.

Para ver la variación del poder adquisitivo atendemos a las diferencias entre el aumento salarial y la evolución de los precios. En principio, las variaciones de poder adquisitivo parten de los incrementos salariales pactados menos la referencia de precios usada en la negociación.

En 2011 el incremento salarial medio quedó en el 2,44%, una vez incorporado el efecto de las cláusulas de garantía, frente al pactado inicialmente del 2,11%. La variación real del poder adquisitivo en el año 2011 fue negativa (-0,7%). Se produjo, por tanto, un deterioro de la capacidad adquisitiva de los trabajadores en 2011.

En el año 2012, con la firma del AENC para los años 2012, 2013 y 2014, la cifra de evolución de los precios mencionada es el 2%. Como ya se ha hecho mención, la inflación anual, el IPC en diciembre de 2012 ha sido del 2,9%, de acuerdo con el indicador elaborado por el INE.

Incremento salarial medio tras la actuación de las cláusulas de garantía

Según un planteamiento, teórico, que se basa en una actuación general de las cláusulas con efecto retroactivo, sin límites y para todo el ejercicio natural del año, la actuación de las cláusulas de garantía no evitaría que un total de 4.383.945, equivalentes al 71,6% del conjunto de trabajadores en la negociación colectiva hasta diciembre, partan con pérdidas de su poder de compra, ya que sus incrementos salariales no alcanzan a la media del incremento de los precios en este año. Sus salarios se incrementan en el 1,32%, calculando la media

ponderada, por lo que pierden 1,13 puntos porcentuales.

El resto, 1.741.298 trabajadores, al contar con cláusula o incrementos salariales iniciales ligeramente superiores al incremento medio de los precios, contarían con alguna ganancia en su poder de compra. En concreto, la subida que pactan en el escenario teórico es el 3,11%, significando una ganancia de 0,66 puntos porcentuales.

El incremento salarial medio que calculamos, con la actuación de las cláusulas, en la forma en que se ha explicado, dejaría una subida salarial media en el conjunto total de convenios del 1,83%, lo que, en términos de poder adquisitivo, estaría por debajo de la subida media de los precios, en este ejercicio, de 0,62 puntos porcentuales.

Operatividad de la cláusula de actualización prevista en el II AENC 2012-2014

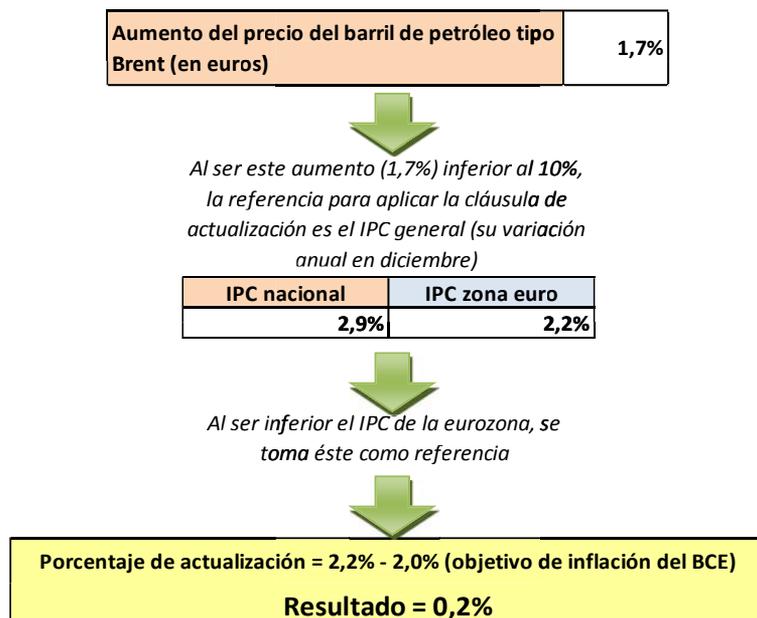
La tasa de variación anual del IPC en el mes de diciembre ha sido del 2,9%. Es por ello que, con los datos que suministra el Instituto Nacional de Estadística (INE) ya se puede calcular la repercusión que debe tener sobre los salarios la aplicación de la cláusula de actualización salarial prevista en el II AENC 2012-2014. Como los precios del petróleo en euros han crecido menos de un 10% en el último año, hay que ver los datos de IPC general (si los precios del petróleo hubieran crecido más del 10% se hubieran tenido que hacer los cálculos con los IPC excluyendo los carburantes y combustibles; pero no ha sido el caso). El IPC nacional en diciembre ha sido del 2,9%, y el IPC medio de la zona euro, el 2,2%. Como hay que tomar el menor de ambos, en esta ocasión se aplica el IPC medio de la eurozona.

Por último, como este IPC de la zona euro ha sido superior al objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%), el exceso es lo que deben actualizarse los salarios. Es decir: $2,2\% - 2\% = 0,2\%$.



Boletín de Negociación Colectiva

Se explica este proceso más gráficamente en el siguiente esquema:



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.

	Dic. 2009	Dic. 2010	Dic. 2011	Dic. 2012
Convenios Nuevos				
Nº convenios	647	647	592	846
Nº trabajadores	1.097.206	1.115.108	1.197.459	1.813.615
Incremento salarial	2,30%	1,25%	1,60%	0,75%
Porc. Trabj. crs	44,20%	49,17%	61,51%	33,21%
Convenios Revisados				
Nº convenios	3.439	2.060	1.944	1.774
Nº trabajadores	7.578.904	5.998.349	5.131.449	4.311.614
Incremento salarial	2,63%	1,32%	2,69%	1,66%
Porc. Trabj. crs	74,34%	44,92%	49,97%	46,30%
Total Convenios				
Nº convenios	4.086	2.707	2.536	2.060
Nº trabajadores	8.676.110	7.113.457	6.328.908	6.125.229
Incremento salarial	2,59%	1,31%	2,48%	1,39%
Porc. Trabj. crs	70,53%	45,58%	52,16%	42,43%

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



Boletín de Negociación Colectiva

Número de convenios

Hasta el mes de diciembre de este año el número de convenios registrados ha sido inferior a cualquiera de los años comparados. La cifra máxima se alcanzó en 2009, con 4.086 firmas. La misma situación se observa con los convenios revisados, mientras que los convenios nuevos han alcanzado la cifra más alta en este periodo.

Número de trabajadores

Con el número de trabajadores ocurre algo similar; menos que en cualquiera de los años comparados, salvo con los afectados por convenios nuevos.

Cobertura de la cláusula de garantía salarial

En cuanto al número de trabajadores afectados por la cobertura de la cláusula de revisión, se aprecia una similitud, en el porcentaje en estos doce meses, con el de los dos años anteriores. Pero si lo comparamos con 2009, año que tuvo el máximo porcentaje, estamos en 28 puntos porcentuales menos, lo que nos debe servir de reflexión.

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 diciembre de 2012, tenemos un total de 232 convenios colectivos sectoriales pendientes de negociación que afectan a un total de 1.760.452 trabajadores, el 32% del total. De ellos, 129 convenios finalizaron su vigencia en 2010 y afectan a 730.678 trabajadores. En 2009 terminaron su vigencia 65, que afectan a 608.430 trabajadores. Finalmente, 38 convenios, que afectan a 421.344 trabajadores, finalizaron su vigencia en 2008.

Ver Cuadro resumen

Ver datos Uniones y Federaciones

Además, volviendo al conjunto total de la negociación, y recordando que la negociación colectiva no responde a un número fijo de convenios, exponemos una comparación, respecto a un año con otro, para conocer el conjunto de convenios pendientes de cerrar:

	TOTAL CONVENIOS		
	2010	2011	2012
Previsiones para el ejercicio			
Nº convenios		5.689	
Nº trabajadores		11.557.966	
Cerrados hasta Noviembre 2012			
Nº convenios	5.067	4.337	2.620
Nº trabajadores	10.794.000	9.774.600	6.125.229
Pendientes			
Nº convenios	622	1.352	3.069
Nº trabajadores	763.966	1.783.366	5.432.737

Fuente: Secretaría de Acción Sindical- Coordinación de Área Externa de UGT a partir de datos de Estadística del MEYSS

Tramitación de conflictos

Procedimientos iniciados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

El V Acuerdo sobre la Solución Autónoma de los Conflictos Laborales (ASAC) firmado el 7 de febrero, para el que se firmó el Acuerdo Tripartito sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales el pasado 25 de octubre, sirve de referencia a los procedimientos tramitados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Según los datos cerrados a diciembre de 2012 se puede observar:

El total de conflictos en este año es de 347, frente a los 243 de 2011

Evolución del número de conflictos sobre reestructuración de empresas, comparándolo con años anteriores.

Año	Nº Expdtes.
2012	107
2011	48
2010	21
2009	27
2008	17



Boletín de Negociación Colectiva

Se destaca el significativo aumento de los procedimientos relacionados con la reestructuración de empresas (básicamente referidos a la modificación sustancial de condiciones de trabajo, despidos colectivos, movilidad geográfica, sucesión de empresas e inaplicación salarial del convenio y descuelgue), que representan el 31% del total de procedimientos tramitados.

Tradicionalmente, el tema que más conflictos provoca en el SIMA es el de los salarios, pero los procesos de reestructuración les han superado. Así en los primeros estamos en el 30% del conjunto de expedientes en el sistema de solución autónoma de ámbito superior a una Comunidad Autónoma.

Inaplicación de convenios

I.- Seguimiento de las de inaplicación de condiciones de trabajo según Registro electrónico de los convenios del MEYSS (REGCON)

Las inaplicaciones de convenios colectivos constituyen una posibilidad que no existía hasta la irrupción del Real Decreto-ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Por ello el registro electrónico (REGCON) bastante reciente, de Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, ha tenido que ir habilitando un apartado específico de inaplicaciones de convenios, operativo desde finales de noviembre, tal y como se recoge en su web.

Para acceder a los datos actuales, contando con la información recogida: CÓDIGO DEL ACUERDO, DENOMINACIÓN, TIPO DE TRÁMITE, AUTORIDAD LABORAL y FECHA DE INSCRIPCIÓN son posibles varias consultas, todas ellas desde *Consulta de Trámites* en [Consulta Pública](#):

- la que podríamos considerar la más directa, la búsqueda en texto, para mostrar todos los apuntes que contengan en su de-

nomiación el término “inaplicación” o “desvinculación”. Esta consulta arroja **un total de 523 entradas**.

Se encuentran por distintos origen desde CONVENIO O ACUERDO DE EFICACIA LIMITADA PARA SU DEPÓSITO (D.A.2ª), CONVENIO O ACUERDO DE EFICACIA LIMITADA Y ACUERDOS DE EMPRESA PARA SU DEPÓSITO (D.A.2ª) y OTROS ACUERDOS INSCRIBIBLES (ART. 2.1H), además del específico de Inaplicaciones de convenio, y en fechas que abarcan todo el periodo, de febrero a diciembre. Luego ello demuestra que no se están incorporando los apuntes con una sola denominación.

Para confrontar los resultados y evitar pérdida de inaplicaciones, por dispersión, consultamos, expresamente las cuatro opciones, pero cada una por separado, y filtramos por texto en cada caso. Estas consultas arrojan los siguientes datos parciales:

- INAPLICACIÓN DE CONVENIO, desde que se encuentra operativa esta entrada, de mediados de noviembre hasta diciembre 2012, un total de 171 inaplicaciones
- CONVENIO O ACUERDO DE EFICACIA LIMITADA PARA SU DEPÓSITO (D.A.2ª), hasta diciembre 2012, un total de 2 inaplicaciones
- CONVENIO O ACUERDO DE EFICACIA LIMITADA Y ACUERDOS DE EMPRESA PARA SU DEPÓSITO (D.A.2ª) hasta diciembre 2012, un total de 324 inaplicaciones.
- OTROS ACUERDOS INSCRIBIBLES (ART. 2.1H), hasta diciembre 2012, un total de 23 inaplicaciones

En conclusión, la suma de estos cuatro apartados asciende a 520, lo que se acerca bastante a la cantidad de 523 entradas que se cita al principio en este análisis, referida a la denominación “inaplicación o desvinculación”, sin superarla. Podemos concluir, por tanto, que es válida la búsqueda de texto.



Boletín de Negociación Colectiva

Además, con el término “descuelgue”, principalmente salarial, aparecen otros 65 acuerdos en 2012.

En fecha muy reciente, a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, hemos presentado conjuntamente, CCOO y UGT, una solicitud para su mejora pues la información que aparece es escasa y no tiene aún una sistemática de presentación agrupada. Sería necesario contar con la siguiente:

- Nombre de la empresa en la que se ha producido la inaplicación de un convenio;
- convenio del que se pacta la inaplicación;
- nº de trabajadores afectados por el acuerdo de inaplicación (especificando si esto representa la desvinculación del convenio del conjunto de la empresa, de un centro, de una provincia, de un colectivo o de una comunidad autónoma);
- intervinientes en la negociación del acuerdo (representación legal o sindical de los trabajadores u otros, especificar cuáles) o, en su caso, en el procedimiento de mediación;
- nombre del árbitro o árbitros que hayan dictado laudo para la inaplicación de un convenio, e indicación del organismo de solución de conflictos en el que se haya producido el arbitraje;
- condiciones que varían con respecto al convenio de aplicación y sobre las que se acuerda o dictamina;
- causa alegada por la empresa;
- duración de la inaplicación;
- tiempo establecido para volver a las condiciones de partida, establecidas en el convenio.

II.- Expedientes de inaplicación de condiciones de trabajo solicitados a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)

Además de las implicaciones de la posibilidad de inaplicación de convenios colectivos en el

registro de convenios, que hemos visto en el apartado anterior, la Ley 3/2012 permite que la Administración, a través de la CCNCC, decida en la inaplicación de un convenio colectivo, como consecuencia del procedimiento existente para ello.

Consideramos que si ya es inconstitucional rebajar la fuerza vinculante del convenio, de sector o de empresa, al admitir que el empresario pueda desvincularse de su aplicación en la empresa, lo es más que sea una nueva función de esta Comisión, como se recoge en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Desde el primer Pleno, tras la Ley 3/2012, la posición sindical de UGT ha quedado clara, cualquier decisión o sometimiento a un arbitraje obligatorio en la Comisión Consultiva para la inaplicación de un convenio, será impugnada ante los tribunales por inconstitucionalidad.

De octubre a diciembre, se han visto cinco expedientes de solicitud de inaplicación y, de todos, solo uno ha sido estimado: el de la empresa UNIPOST.

Esta empresa ya había solicitado una inaplicación anterior, en el verano, que consistía en reducir un 5%, en cómputo anual, las percepciones salariales recogidas en las tablas del convenio de empresa, vigente 2011-2013. Pero se desestimó por no cumplir el requisito del artículo 82.3 ET, pues no había transcurrido el tiempo suficiente, ya que habían firmado, empresa y representación de los trabajadores, una congelación salarial pocas fechas antes de solicitar la inaplicación. Tal decisión, del Pleno del día 28 de septiembre, fue demandada por la empresa ante la Audiencia Nacional.

En esta nueva petición, con el expediente nº 15/2012, se solicitaba la inaplicación del incremento salarial en 2013, pactado en el 3,4% respecto a las tablas de 2012, año del que partían con congelación salarial. La posición favorable



Boletín de Negociación Colectiva

a la inaplicación fue por mayoría, con el voto en contra de las organizaciones sindicales presentes (CCOO y UGT)

El resumen de los cinco expedientes que han pasado por la CCNCC en estos tres meses es el siguiente:

Expediente	Solicitud	Convenio a inaplicar	Observaciones
11 RESTIRUÑA, S.L. Domicilio en Pamplona ámbito autonómico. Representación sindical de UGT y CCOO	Modificación de la estructura salarial, transformando en variable el 10% del salario. Se cobraría si la empresa obtiene un resultado positivo. Ampliación de la jornada un 10%	Convenio Colectivo de Hostelería de Navarra 2010/2012	Se decide, en la comisión permanente de 21/11/2012, que la CCNCC no es competente debido al ámbito territorial
12 UNIÓN MINERA DEL NORTE (UMINSA), S. A. Domicilio en Madrid, aunque ámbito estatal. Representación sindical de UGT, CCOO y USO	Larga lista de inaplicaciones del convenio, veintiuna, que exceden a los contenidos del artículo 83.2 del ET	Convenio de empresa, UMINSA 2008/2010	Se decide, en el pleno de 9/1/2013, la inadmisión en la CCNCC por no cumplir los requisitos del artículo referido a la inaplicación.
13 Empresa ARCELOR MITTAL	No se ha llegado a tratar porque se alcanzó un acuerdo entre la empresa y los sindicatos. El mismo contiene modificaciones sobre el V Acuerdo Marco del Grupo Arcelor Mittal en España con vigencia en el trienio 2013-2015 a cambio de asegurar el futuro de la actividad siderúrgica		
14 UNIPÓST, S. A. Domicilio en Barcelona, aunque ámbito estatal. Representación sindical de UGT, CCOO y USO	Inaplicar la revisión salarial para 2011 (cláusula de garantía) y el incremento salarial y eventual CRS de 2012	III Convenio de empresa UNIPOST SA 2011/2013	Se decide, en el pleno de 9/1/2013, la admisión en la CCNCC por cumplir los requisitos del artículo referido a la inaplicación.
15 COTO MINERO CANTÁBRICO (CMC), S. A. Domicilio en León. Representación sindical de UGT, CCOO y USO	Larga lista de inaplicaciones del convenio, más de treinta, que exceden a los contenidos del artículo 83.2 del ET	Convenio de empresa, Minero Siderúrgica de Ponferrada 1990/1992 y posteriores modificaciones hasta 2008	Se decide, en el pleno de 23/1/2013, que la CCNCC no es competente debido al ámbito territorial.

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal a partir de la documentación de los expedientes de inaplicación de la CCNCC

En resumen, en este año 2012, el resultado de las solicitudes de inaplicación realizadas a la CCNCC es el siguiente:

- 8 no se correspondían al ámbito estatal
- 4 no cumplían los requisitos previos de negociación
- 1 solicitaba la inaplicación de un convenio no estatutario
- 1 se logra un acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores
- 1 decisión, por mayoría de 2/3, de aceptar la solicitud de la empresa



DESDE
OCTUBRE
HASTA
DICIEMBRE
DE 2012

■ Negociación Colectiva Estatal

CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES REGISTRADOS EN LA ESTADÍSTICA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MEYSS)

NUEVOS

- INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES. VIG. 2012/2013
- REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES. VIG. 2012/2014

REVISADOS

- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CORCHO. VIG. 2011/2014
- EMPRESAS DE MEDIACION EN SEGUROS PRIVADOS (ANTES AGENTES Y CORREDORES DE SEGUROS). VIG. 2011/2012
- COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES PRODUCTOS QUIMICOS-INDUSTRIALES.DROGUERIA.PERFUMERIA.AFIN ES. VIG. 2011/2012
- ENSEÑANZA PRIVADA. CENTROS SIN CONCERTACION NI SUBVENCION. VIG. 2010/2013
- GESTORIAS ADMINISTRATIVAS. VIG. 2010/2012
- HARINAS PANIFICABLES Y SEMOLAS (INDUSTRIA HARINERA Y SEMOLERA)
- JARDINERIA. VIG. 2010/2013
- INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS. VIG. 2011/2013
- EMPRESAS DE SEGURIDAD. VIG. 2009/2012
- ENSEÑANZA Y FORMACION NO REGLADA. VIG. 2010/2013
- BUCEO PROFESIONAL Y MEDIOS HIPERBARICOS. VIG. 2011/2012
- GRANJAS AVICOLAS. VIG. 2011/2013
- REGULACION DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHICULOS EN LA VIA PUBLICA MEDIANTE CONTROL DE HORARIO (O.R.A) . VIG. 2007/2012
- EMPRESAS DE REPARTO SIN DIRECCIONAR. VIG. 2010/2012

CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS

- XIV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD. BOE 9/10/2012
- VII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS. BOE 5/10/2012
- II CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE PRODUCTORES DE OBRAS AUDIOVISUALES Y LOS ACTORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LAS MISMAS. REV. TABLAS. BOE 5/10/2012
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PERFUMERÍA Y AFINES. BOE 8/10/2012
- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AHUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZONES, ACEITE Y HARINA DE PESCADOS Y MARISCOS. BOE 10/10/2012
- CONVENIO COLECTIVO DE GRANDES ALMACENES. ACTA DE MODIFICACIÓN. BOE 19/10/2012
- VI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS. BOE 26/10/2012
- CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE FERRALLA. REV. TABLAS. BOE 5/11/2012
- CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES. BOE 22/11/2012
- II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES. BOE 27/11/2012
- CONVENIO COLECTIVO LABORAL FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES. BOE 28/11/2012
- XIII CONVENIO COLECTIVO GENERAL PARA CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CENTROS EDUCATIVOS Y CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. REV. TABLAS. BOE 28/11/2012
- VI CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL. REV. TABLAS. BOE 13/12/2012
- III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA MADERA. BOE 21/12/2012
- CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES. BOE 22/12/2012
- CONVENIO COLECTIVO DE LAS CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO. MODIF. BOE 27/12/2012



■ Reforma Laboral

EJEMPLOS Y EXPERIENCIAS DE LA APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

(Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)

La Audiencia Nacional, ha dado la razón a los sindicatos, UGT y CGT, y ha declarado nula y sin efecto la modificación sustancial de relaciones laborales decididas por dos empresas del Grupo GAM (maquinaria para obras e infraestructuras): GAM CENTRO y SUR S.L.U. y GAM NOROESTE, S.L.U, en el mes de mayo 2012, y condena a las citadas empresas a que repongan a todos los trabajadores afectados, en las condiciones laborales que regían antes de tal modificación.

La Audiencia se refiere a la aplicación unilateral por parte de la empresa de uno de los puntos más polémicos de la reforma laboral, se refiere a la constitución de la denominada “comisión específica o ad hoc” en una empresa, para acordar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41.4 ET) ante la ausencia en alguno de sus centros de trabajo de la representación legal de los trabajadores.

El Tribunal recuerda otra sentencia, que esa misma Sala dictó el 28/09/2012, en la que establece la necesidad de contar con comisiones verdaderamente representativas de los trabajadores y fiables para que los acuerdos a los que se pueda llegar sean también verdaderamente representativos, democráticos y eficaces.

La Audiencia Nacional deja claro que dichas reglas no se han respetados en el caso de la elección de la “comisión ad hoc” de la empresa GAM, “quien excluyó injustificadamente a los RLT de los centros que los tenían e impuso una comisión “ad hoc” de cinco miembros, superando el límite legal de tres miembros, que no fue convenida con los representantes de los trabajadores y sus sindicatos quienes se opusieron en todo momento a que se negociara con la citada comisión.

La sentencia justifica y da la razón a los sindicatos, y concluye que la “elección no reúne los mínimos criterios de limpieza democrática” y que el periodo de consultas realizado por la dirección de la empresa GAM incumplió los requisitos exigidos por el art. 41.4 ET. (Comunicación MCA-UGT, 22/10/2012)

GAMESA, empresa eólica, espera ahorrar 54 millones de euros anuales con el recorte de plantilla.

Este plan que presenta la compañía afecta a 1.800 empleados, si bien 365 no forman parte de la plantilla sino que pertenecen a subcontratas. Al final del proceso, que se prevé para el primer trimestre de 2013 la empresa habrá reducido en 2.600 empleados la plantilla que tenía a finales de 2011. Se conoce que de los 480 trabajadores de la plantilla española que abandonarán la empresa, 273 corresponden a Navarra, y también afectará a los trabajadores de Zamudio y Madrid. Aunque se ha informado a los sindicatos de este plan de recortes, aún no se conocen todos los detalles ya que la dirección de la empresa no ha presentado formalmente el expediente de rescisión de contratos, a fecha de 7/11/2012, que es cuando se recoge la noticia. (El correo.com, 7/11/2012).

Los sindicatos (UGT; CCOO, CIGA), han ratificado el acuerdo alcanzado el día 11/12/ sobre el ERE extintivo presentado por la dirección del grupo GAMESA

Respaldado por el 73,21% de los trabajadores; el plan recoge una reducción en el número de trabajadores afectados por el ERE de extinción, que pasan de 480 iniciales a 324. Indemnizaciones con 33 días de sueldo por año trabajado sin límite de años. Abono íntegro de la paga



Boletín de Negociación Colectiva

extra de diciembre y el salario completo de dicho mes. El acuerdo incorpora un plan de recolocación de 6 meses, contratado con la empresa Randstad. La empresa creará una bolsa de empleo en la que se incluirá a los trabajadores afectados por el ERE para propiciar su recolocación en las empresas del Grupo en futuras necesidades de contratación. El acuerdo incluye además, una congelación salarial para 2013 y contempla que las retribuciones de 2014 y 2015 sólo aumenten en función del cumplimiento de determinados parámetros del Plan de Negocio. Se congela la antigüedad durante el periodo de 2013 a 2015, durante este tiempo se generarán derechos de antigüedad, pero no se cobrarán hasta 2016. El acuerdo firmado, supone un esfuerzo en la defensa de la autonomía de los agentes sociales en la negociación de los acuerdos que afectan a los trabajadores frente a una reforma laboral ineficaz e injusta. (Comunicado MCA-UGT, 14 diciembre de 2012).

Bridgestone plantea un ERE con el despido de 216 empleados en Bizkaia, la empresa multinacional japonesa, reducirá su plantilla en sus cuatro fábricas de España en 442 trabajadores, el 12,5% del total.

Los ERES de suspensión de jornada en las plantas de Bridgestone Hispania aplicados durante este año no han sido suficientes para la compañía, que ayer presentó a los sindicatos un plan para reducir su plantilla en 442 trabajadores de un total de 3.544. La empresa contempla la reducción de 216 empleos en sus dos centros de BIZKAIA. En concreto 184 en la fábrica de Basauri y 32 en las instalaciones de Usansolo. UGT, señala que la empresa esgrime causas económicas y productivas para tomar su decisión. También la empresa informó a los sindicatos de que el proceso reconvertor afectará también a las plantas que tiene en Francia, Bélgica, Italia pero no a las que posee en Europa del Este (Polonia y Hungría). La dirección de Bridgestone indicó al comité intercentros, que la reestructuración solo afectará a las

plantas de Europa Occidental por los elevados costes que tienen en comparación con las de Europa del Este. Se está construyendo una nueva planta en Hungría. UGT rechaza estos argumentos y cree que las medidas propuestas esconden una decisión de deslocalización de la producción hacia países de Europa con costes más baratos, lo que aumentaría los resultados de la empresa, que tiene una previsión de 0,5 millones de euros de beneficio para este año en el continente. Tras la presentación del proyecto de ERE, se abre el plazo de un mes para que la empresa y los RLT lleguen a un acuerdo negociado. (Elcorreo.com, 7/11/2012).

Huelga en Bridgestone contra el ERE en sus plantas de Bizkaia, Cantabria y Burgos.

Paro de 24 horas el día 22/11/2012, que plantea el despido de 370 trabajadores, tras haber reducido en 72 las bajas durante la negociación de los últimos días. La empresa pretende llegar a un acuerdo en la reunión del día 28 de noviembre de 2012, y si no es así, procederá al ajuste laboral de acuerdo con la legalidad vigente y en las condiciones que considere oportunas. (El correo.com, 22/11/2012).

CEMEX.

La multinacional cementera pretende despedir a 370 trabajadores y parar 4 plantas, no tiene voluntad de alcanzar un acuerdo que reduzca y evite la salida traumática de los trabajadores. (Comunicación MCA-UGT, 15/11/2012.)

El día 19 de noviembre de 2012, hubo una manifestación de los trabajadores de CEMEX, en protesta por la falta de voluntad negociadora de la Dirección del grupo, la empresa se negaba a negociar el ERE.

El 26 de noviembre de 2012, se firma el acuerdo alcanzado para el ERE en CEMEX, ratificado por el 95% de los trabajadores de la plantilla, el documento final reduce el número de afectados, asegura el mantenimiento de la actividad en todos los centros y mejora el tra-



Boletín de Negociación Colectiva

tamiento de los excedentes. (Comunicado de MCA-UGT, 26 noviembre de 2012).

El Banco Sabadell ha conseguido que 963 empleados del Banco CAM se adhieran voluntariamente al Expediente de Regulación de empleo, lo que reduce a 287 las personas que sufrirán una salida forzosa, según la entidad.

El Banco Sabadell pacto con los sindicatos un ERE de 1.250 persona, en octubre de 2012, para cumplir con las exigencias de Bruselas para aprobar la integración del Banco CAM, que el Sabadell se adjudicó en subasta pública en diciembre del 2011. El ERE pactado en octubre incluía medidas de prejubilaciones, bajas incentivadas, traslados y suspensiones temporales de empleo. Los trabajadores que se acogan voluntariamente a las prejubilaciones percibirán el 80% del salario neto hasta los 63 años y un tope de 245.000 euros.

En cuanto a las bajas voluntaria, el Banco Sabadell ofrece 35 días por año trabajado con una prima de 10.000 euros para los empleados que tengan salarios inferiores a 30.000 euros y de 15.000 euros para aquellos que cobren más de 30.000.

En las extinciones con posibilidades de retorno, el banco ofrece una indemnización inicial de 20 días por año, con un mínimo de 10.000 euros. En caso de no reingreso, el trabajador tendría derecho a la indemnización por despido improcedente según la legislación vigentes, más una prima de 10.000 euros. Otra de las medidas es el cierre de 450 oficinas en todo el país. 138 oficinas deberán ser clausuradas en la Comunidad Valenciana y la Región de Murcia, todas estas actuaciones deberían permitir que se cumplan las exigencias de Bruselas de reducir la plantilla del Banco CAM y sus participadas a 4.484 personas antes del 1 de enero de 2014. (El País, 21/11/2012).

ERE temporal para 2.500 trabajadores de Halcón Viaje, Viajes Ecuador y Travelplan.

Estas empresas forman parte del grupo turístico Globalia. Se ha convocado a los sindicatos para empezar la negociación del ERE. Globalia se suma a otras empresas del sector que ya han adoptado medidas similares como Barceló Viajes, Catai Tours, Viajes el Corte Ingles, que adaptan el horario laboral de sus empleados a la caída de la demanda que experimenta el sector. (El Mundo, 21/11/2012).

La empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles (CAF) tiene intención de presentar un ERE de suspensión en su planta de Beasain (Gupuzkoa), para la primera mitad de 2013.

La empresa tiene intención de presentar un ERE de suspensión en su planta de Beasain, durante el primer semestre de 2013 y que justifica en el descenso de la carga de trabajo. El número de afectados rondará entre los 300 y 750 trabajadores. La información facilitada al comité de empresa, plantean un ERE de suspensión del 20% de la jornada que se extendería de enero a junio. Se constata que con la reforma laboral, y como no se necesita autorización, se están presentando expedientes de regulación de empleo cada vez que hay un descenso de la carga de trabajo. Los sindicatos ELA y LAB, no están de acuerdo con el planteamiento de esta medida, ya que CAF está contratando en el extranjero y consideran que es una medida drástica, que no busca soluciones para los problemas reales de la empresa, sino que sólo sirve para regalar dinero a los empresarios, a una empresa que no hace otra cosa que aumentar sus beneficios año a año. (Cinco Días, 21/11/2012).

ACERO 2001, S.A. de Ceutí (Murcia), mal ejemplo empresarial.

Esta empresa dedicada a la fabricación de envases metálicos tiene una historia de abusos y amenazas a sus trabajadores. La Reforma laboral ha puesto en manos de los empresarios, la oportunidad de hacer y deshacer a su antojo sin consideración hacia sus trabajadores y sin



Boletín de Negociación Colectiva

posibilidad de dialogo social. Esta empresa se halla en proceso concursal, y aparte de despedir a 5 de los 7 miembros del comité de empresa, en un ataque a los derechos de los trabajadores, ha despedido a una trabajadora en avanzado estado de gestación. A la persecución desatada contra los delegados sindicales de la empresa, que ha culminado con los cinco despidos, hay que añadir arbitrariedades y abusos de poder por parte de este tipo de empresario, despidos de trabajadoras embarazadas (van tres a lo largo del año 2012) y pretensión unilateral de que la plantilla renuncie a sus 22 días de vacaciones y aumente su jornada laboral mensual en 16 horas no remuneradas, además de amenazar con el despido a quien se acoja a una baja por enfermedad o accidente.

Desde que comenzaron los conflictos el comité de empresa ha ido informando a la Inspección de trabajo de estas prácticas ilegales y de las coacciones a los trabajadores, máxime cuando la plantilla estaba dispuesta a negociar las condiciones de trabajo para ayudar a la empresa a salir del proceso concursal al que está sometida. Precisamente por las denuncias es por lo que el empresario está persiguiendo a los miembros del comité de empresa. Desde el sindicato se viene denunciando el procedimiento y estilo de este empresario y se exigirá que cumpla la ley y se le impongan las sanciones a que hubiera lugar. (Comunicado MCA-UGT, 22/11/2012).

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC) ha confirmado una sentencia del Juzgado de lo Social de Gáldar que en marzo de este año declaró nulos 29 despidos por causas objetivas aprobados a finales de agosto de 2011 por el Ayuntamiento del municipio, sólo unos días antes de promover un ERE que ha afectado 141 trabajadores.

Así lo ha fallado la Sala de lo Social del TSJC al desestimar el recurso que interpuso el Consistorio contra la sentencia del juzgado de Gáldar, que ahora el alto tribunal canario ha confir-

mado en su integridad. En su sentencia, contra la que cabe interponer recurso en un plazo de diez días, el TSJC considera que el grupo de gobierno del Ayuntamiento de Gáldar, formado por NC y el PSOE, despidió fraudulentamente a estos 29 trabajadores ya que, "de forma coetánea o simultánea" promovió un ERE, que justificó con las mismas causas objetivas, para suspender el contrato a 87 trabajadores y despedir a otros 54.

El presidente del comité de empresa del Consistorio, de UGT, ha recordado este miércoles en un comunicado que el Juzgado de lo Social de Gáldar determinó que los despidos se realizaron en "un claro y patente fraude de ley y en un abuso de derecho", porque el Ayuntamiento "debía haber incorporado al expediente de regulación de empleo la totalidad de los trabajadores cuyos contratos pretendía extinguir por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y no, mediante un subterfugio legal, acudir al cauce previsto en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores".

Por su parte, el TSJC ha concluido que "el mecanismo empleado por el Ayuntamiento pone de manifiesto que bajo la apariencia de diversas medidas extintivas de alcance plural que han proyectado sus efectos sobre un número de contratos de trabajo que respeta los umbrales numérico temporales que para la sustanciación del despido colectivo fija el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, lo que se esconde y encubre es una actuación patronal que de modo palpable ha tratado intencionalmente de eludir la inclusión de dichos trabajadores en el expediente de regulación de empleo extintivo que escasos días más tarde instó".

Para ello, el Consistorio de Gáldar recurrió, según el TSJC, "a la separación o dispersión cronológica de la ejecución de las extinciones contractuales que, desde un primer momento, había decidido realizar, estando todas ellas amparadas por la misma causa objetiva de carác-



Boletín de Negociación Colectiva

ter económico que estaba presente y concurría desde el momento inicial". (canarias7.es, 22/11/2012).

INECO, empresa de ingeniería y consultoría del Ministerio de Fomento.

El día 20/12/2012, la empresa anunció un ERE que afecta a 525 trabajadores, el 18% de la plantilla. La justificación es el parón de la obra pública en España. Ineco advierte de que si no se lleva a cabo el ERE entrará en pérdidas en 2013. Empieza la negociación con los sindicatos, y la empresa manifiesta su voluntad de analizar conjuntamente las posibles medidas para aminorar las que sean dolorosas y de llegar a un acuerdo con los sindicatos. Para compensar la caída del negocio en España, la empresa ha salido al extranjero. Lidera el consorcio español que está construyendo el tren de alta velocidad que unirá las ciudades de La Meca y Medina, en Arabia Saudí. (El País, 20 Diciembre 2012).

AMPER, (tecnología) presenta un ERE que supone el despido de 210 trabajadores.

El despido de 210 trabajadores supone el 29% de la plantilla en España y un 11% del total de los empleados del grupo, si se incluye Latinoamérica. En un comunicado remitido a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), la empresa ha explicado que el ERE contempla una indemnización de 20 días por año de servicio. El expediente afectaría a las divisiones de Amper SA, Amper Sistemas y Landata Comunicaciones de Empresa, que en conjunto emplea a 447 trabajadores, por lo que este ERE afectaría a un 47% de total de estas tres empresas. El grupo Amper emplea a un total de 1.920 trabajadores a nivel global, 731 están en España.

La justificación del ERE por parte del grupo, es la de adecuar los recursos y costes laborales del sector y las empresas que conforman el grupo en España, aunque resaltan que continúan considerando fundamental la actividad en España.

Tras esta y otras medidas encaminadas al aumento de la eficiencia y la adecuación de costes, espera poner en la senda de los beneficios su actividad en este país.

En junio de 2012, Amper comunicó un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), por un periodo de 60 meses para 20 empleados y de una jornada a la semana para un colectivo de 200 trabajadores con el fin de adecuar la estructura de la compañía a la dimensión del negocio en España. (El País, 26/11/2012).

UGT, junto con el resto de la representación sindical, consigue anular la modificación sustancial de condiciones laborales en IKEA Madrid.

La empresa, con la excusa de la aprobada ley de Dinamización del Comercio Minorista por parte del gobierno autonómico de Madrid, pretendió aprobar una serie de medidas que modificaban las condiciones laborales de las plantillas de los centros de trabajo de Alcorcón, San Sebastián de los Reyes, y La Gavia, unas medidas que el comité intercentros consideraba abusivas y no estaban de acuerdo, presentando a la empresa medidas que se ajustaban a sus necesidades y respetaban el derecho de los trabajadores a la conciliación. Se presenta el conflicto colectivo y en este momento el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, da la razón a la parte sindical y representativa de los trabajadores, considerando estas medidas injustificadas y desproporcionadas, teniendo como consecuencia que IKEA debe reponer a sus trabajadores en las condiciones laborales que tuvieron antes de su modificación. (Comunicado de CHTJ-UGT, 27/12/2012).

La empresa ROCA Sanitario, ha anunciado el despido de 486 trabajadores de dos de sus centros de trabajo.

Los despidos afectan a 258 personas en la planta de Alcalá de Henares (Madrid) y 228 en



Boletín de Negociación Colectiva

la de Alcalá de Guadaíra (Sevilla). La medida supone el cierre de la planta sevillana y de toda la producción de porcelana en la madrileña. Según la denuncia de los trabajadores y los sindicatos, la empresa apuesta por un modelo productivo en el que prima la fabricación en otros países, ya que en noviembre de 2012, se abría una planta de esta empresa, de las más grandes, en Brasil.

Se denuncia la falta absoluta de responsabilidad de la empresa hacia sus trabajadores, ya que intenta aprovechar la situación actual para efectuar ajustes en relación al volumen de empleo y a la capacidad productiva de las plantas nacionales, algo difícil de admitir en una empresa con beneficios. Los trabajadores se movilizan porque quieren que no se lleven a cabo los despidos y se abra la negociación para llegar a un acuerdo que permita la viabilidad de la empresa en el futuro. La empresa en los últimos cinco años estaba llevando a cabo un Expediente de regulación temporal de empleo (ERTE), que ha hecho que muchos de los trabajadores hayan gastado ya su prestación por desempleo. (Comunicado MCA-UGT, 28 diciembre de 2012 Los trabajadores siguen en la lucha.

Documentos de interés

- JORNADAS DE ESTUDIO: EL DESPIDO COLECTIVO EN LA PRÁCTICA. *Ver pdf*
- DENUNCIA FUERA DE PLAZO, PRORROGA AUTOMÁTICA Y ULTRA ACTIVIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO. *Ver pdf*
- EFECTOS DEL NUEVO ART.84.2 ET EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS ANTES DE LA REFORMA LABORAL 2012. *Ver pdf*
- MANTENIMIENTO DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES DE ULTRA ACTIVIDAD PACTADAS ANTES DE LA REFORMA 2012. *Ver pdf*

ACCIONES JURÍDICAS

- Solicitud a la Defensora del Pueblo para que promueva un recurso de inconstitucionalidad contra el “Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas urgentes para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad”. *Ver pdf*
- Carta al Ministro de Justicia referida a la oposición sindical sobre la reforma del beneficio de la justicia gratuita. *Ver pdf*
- Carta a la Ministra de Empleo referida a la oposición sindical sobre la reforma del beneficio de la justicia gratuita. *Ver pdf*

ACCIONES Y MOVILIZACIONES

- Jornada de manifestaciones, en todo el país, el 7 de octubre de 2012, a través de la convocatoria de la Cumbre Social.
- Asambleas en las empresas, concentraciones y manifestaciones, en todas las capitales de provincia, por “La Industria y el Empleo”, por el crecimiento y el desarrollo de la industria, convocadas por las Federaciones del Metal, Construcción y Afines (MCA-UGT) y Federación de Industria y Trabajadores Agrarios (FITAG-UGT), el 8 de octubre, enmarcadas en la Jornada de Acción Europea, convocada por la Federación Sindical Europea de Industria.
- Huelga General del 14 de Noviembre y masivas manifestaciones en todas las capitales de provincia y otras ciudades españolas.
- Jornada de manifestación, en todo el país, el 17 de diciembre de 2012.



■ Jornadas

CCNCC “XXV jornada de Estudio sobre la Negociación Colectiva”

El 4 de Octubre de 2012 la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos celebró la “XXV jornada de Estudio sobre la Negociación Colectiva”, en la que se debatió sobre la Reforma Laboral de 2012.

La jornada la inauguró la Ministra de Empleo y Seguridad Social y contó con la intervención de distintos ponentes.

En una primera Mesa Redonda, moderada por el Director General de Trabajo, intervino el Secretario Confederal de Acción Sindical de UGT, Toni Ferrer, junto a representantes de CCOO, CEOE y CEPYME. También presentaron ponencias, los Catedráticos en Derecho del Trabajo y

Seguridad Social Carlos L. Alfonso Mellado, Salvador del Rey Guanter y Miguel Rodríguez-Piñero Royo, moderados por el Presidente de la CCNCC, Ángel Blanco Pellicer.

Programa de las jornadas. [Ver pdf](#)

Ponencias de:

- **D. Carlos L. Alfonso.** [Ver pdf](#)
- **D. Miguel Rodríguez.** [Ver pdf](#)
- **D. Salvador del Rey.** [Ver pdf](#)

Intervenciones, en la mesa redonda, de:

- **D. Antonio Ferrer.** [Ver pdf](#)
- **D. José de la Cavada.** [Ver pdf](#)
- **D. Ramón Gorriz.** [Ver pdf](#)
- **D^a María Teresa Díaz de Terán.** [Ver pdf](#)

Fundación SIMA

El 25 de octubre de 2012 se celebraron las XIV Jornadas de la Fundación SIMA, cuyas ponencias estuvieron relacionadas con las novedades de la Ley 3/2012, de 6 de Julio, “sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, con especial referencia a la mediación y el arbitraje, en las que participó, el Secretario Confederal de Acción Sindical de la UGT, Toni Ferrer, junto con representantes de CCOO, CEOE y CEPYME, en una mesa redonda para debatir sobre “el ASAC en el marco de los acuerdos in-

terconfederales para el empleo y la negociación colectiva. Las novedades del ASAC”

También presentaron dos ponencias los Catedráticos en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, D. Salvador del Rey Guanter y Dña. Emilia Casas Baamonde que trataron sobre “las novedades de la Ley 3/2012, con especial referencia a la mediación y el arbitraje”.

- **Ponencia de D. Salvador del Rey.** [Ver pdf](#)
- **Ponencia de D^a Emilia Casas.** [Ver pdf](#)



Jornadas

Jornadas Confederales de Acción sindical y Negociación colectiva para 2013

Los días 19 y 20 de noviembre de 2012 tuvieron lugar, en la sede de la UGT de la Avenida de América, las “Jornadas Confederales de Acción Sindical y Negociación Colectiva para 2013”, promovidas por la CEC.

Las jornadas, a las que asistieron del orden de 200 compañeros y compañeras de las Federaciones y Uniones, desarrollaron, en plenario, la estrategia y orientaciones sindicales que deberán marcar los criterios en la negociación colectiva para 2013, ante la actual situación económica, del empleo y de la normativa vigente.

Los objetivos principales de estas jornadas estaban centrados en:

- ▶ La negociación colectiva al servicio del empleo: medidas para su mantenimiento, estabilidad e igualdad.
- ▶ La intervención sindical, el ejercicio de los derechos de información, consulta y negociación, herramientas para la protección de las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores.
- ▶ La cohesión y la solidaridad en la acción sindical y



Programa. [Ver pdf](#)

Conclusiones. [Ver pdf](#)

Otros documentos:

- Informe sobre aplicación del II AENC. [Ver pdf](#)
- Jornadas Confederales de Acción Sindical y Negociación colectiva para 2013. [Ver pdf](#)
- Negociación Colectiva en España. Evaluación del II AENC. [Ver pdf](#)
- Inaplicación de condiciones y solución de conflictos. [Ver pdf](#)
- Situación y perspectivas de la economía y el empleo en España. [Ver pdf](#)
- Situación de la economía: desempleo y desigualdad. [Ver pdf](#)

la negociación colectiva: ámbitos, vigencia y articulación sectorial y de empresa.

- ▶ La empresa como espacio central de la acción sindical y la organización de los trabajadores.

Los distintos puntos del programa fueron coordinados y dirigidos por las Secretarías de la CEC y las Federaciones Estatales.

Abrió las jornadas el Secretario General de la UGT, Cándido Méndez, y participó en esta ocasión el Secretario Confederal de la CES, Luca Visenti. Finalmente, fueron clausuradas por Toni Ferrer, Secretario Confederal de Acción Sindical.

Las conclusiones de la jornada fueron aprobadas por el “7º Comité Confederal” celebrado los días 29 y 30 de noviembre de 2012.



Documentos

COMPARECENCIAS

- LA RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS, LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y LA CO-RESPONSABILIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

PROPUESTAS CONFEDERALES

- PROPUESTAS SINDICALES PARA PROMOVER EL CRECIMIENTO, EL EMPLEO Y LA COHESIÓN SOCIAL, ANTE LA CRISIS DE LA ECONOMÍA española
- Propuesta de UGT y CCOO a la estrategia española de emprendimiento y empleo joven 2012/2015

INFORMES SINDICALES

- REFORMA LABORAL PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES
- SEIS MESES DE REFORMA LABORAL: EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- PGE 2013. VALORACIÓN DEL PROYECTO DE LEY
- VALORACIÓN DE LA RESOLUCIÓN ADOPTADA POR LA DEFENSORA DEL PUEBLO CON MOTIVO DE LA SOLICITUD DE INTERPOSICIÓN DE RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA EL REAL DECRETO LEY 20/2012, DE 13 DE JULIO, DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y DE FOMENTO DE LA COMPETITIVIDAD
- VALORACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEFENSORA DEL PUEBLO A LA PETICIÓN DE UGT Y CCOO SOBRE INTERPOSICIÓN DE RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY 3/2012
- VALORACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEFENSORA DEL PUEBLO A LA PETICIÓN DE UGT Y CCOO SOBRE INTERPOSICIÓN DE RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY 3/2012
- INFORME SOBRE LAS PRINCIPALES NOVEDADES DEL REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA
- ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LAS ÚLTIMAS NORMAS JURÍDICAS QUE AFECTAN AL SISTEMA FINANCIERO
- PLAN ESTADÍSTICO NACIONAL 2013-2016: RESUMEN DE CONTENIDOS

OTROS INFORMES

- LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN COMPLEMENTARIA EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA: UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA ESPAÑOLA



■ Jurisprudencia

Sentencias Reforma Laboral

- ▣ **AUDIENCIA NACIONAL, Sala de lo Social, de 21 de noviembre de 2012, proc. 167/2012. Despido colectivo.**

La AN considera que han desaparecido las justificaciones finalistas de la regulación precedente, que obligaban a la empresa a demostrar la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar su posición competitiva en el mercado cuando la caída era económica, o contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado.

Sin embargo, la modificación legal no significa que haya desaparecido la conexión de funcionalidad, aunque hayan desaparecido las justificaciones finalistas precedentes, que obligaban a consideraciones prospectivas difíciles de acreditar, ya que ahora la situación económica negativa o los cambios en la demanda de productos o servicios, que la empresa pretenda colocar en el mercado, deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo, que se pretendan extinguir, puesto que dicha relación es el presupuesto constitutivo, para cumplir el mandato del art.

4 del Convenio 158 de la OIT, el cual exige de modo perentorio que no se pondrá término a la relación laboral, a menos que exista causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la Empresa, establecimiento o servicio. *[más]*

- ▣ **AUDIENCIA NACIONAL, Sala de lo Social, de 18 de diciembre de 2012. Proc 257/2012. Despido colectivo Grupo de empresas**

Se impugnó el despido por entender la demandante que un grupo empresarial, “salvo que se trate de un grupo patológico”, no está legitimado para presentar un despido colectivo, por cuanto dicha posibilidad no se contempla ni en el art. 51 ET, ni en el RD 801/2011, que estaba vigente al iniciarse el período de consultas. La empresa constituye un grupo de empresas a efectos laborales, como admitieron los demandantes con sus propios actos. Se entregó documentación suficiente para alcanzar los fines propuestos, y se alcanzó acuerdo con el 77% de la RLT por lo que concurriendo finalmente causas económicas y productivas, y la pérdida de clientes. Se confirma dicha decisión empresarial. *[más]*





■ Legislación

- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.
- Resolución de 30 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2013.
- Resolución de 16 de Noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el contenido del Acuerdo tripartito en materia de solución autónoma de conflictos.
- Orden ESS/254/2012, de 27 de noviembre, por la que se adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística en aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre, de medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1658/2012, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan Estadístico Nacional 2013-2016.
- Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.
- Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.
- Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.
- Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1717/2012, de 28 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2013. BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO, 31 de diciembre de 2012.

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



■ Indicadores laborales y económicos

Evolución del mercado de trabajo y la economía española

	Período	Dato	Var. Período anterior	Var. interanual	Fuente
PIB (millones €)¹	III trim-2012	263.342	-0,3%	6-1,3%	CNT-INE
Ocupados (miles)	IV trim-2012	16.957,1	-2,1%	-4,8%	EPA-INE
Parados (miles)	IV trim-2012	5.965,4	3,2%	13,1%	EPA-INE
Tasa paro %	IV trim-2012	26,0	1,0	3,2	EPA-INE
Parados registrados (miles)	dic.-2012	4.848,7	-1,2%	9,6%	SPEE

¹ 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
IPC mensual²	dic.-2012	0,1%	2,9%	1,5%	IPC-INE y FUNCAS
IPC media anual³	dic.-2012		2,5%	2,3%	INE y Consensus Forecast

² Previsión para diciembre.

³ 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

jsansebastian@cec.ugt.org