



Editorial

La reforma laboral ha servido de disculpa, a multitud de empresarios, para ralentizar la negociación colectiva y esperar al 7 de julio para provocar el decaimiento de los convenios, o, en otros casos, sustituirlos por otros con peores condiciones. En algunos casos con razones económicas más o menos justificadas, pero en la mayoría de los casos simplemente con el objetivo de mejorar los beneficios empresariales. Esta situación se está dando, fundamentalmente, en convenios de empresas pequeñas y medianas.

Es entendible que los trabajadores de esas empresas tengan que aceptar, en muchos casos, una rebaja de sus condiciones ante las amenazas de los empresarios de cerrar la actividad y, por consiguiente, quedarse sin empleo.

Sin embargo, otros muchos empresarios están pactando con los representantes de los trabajadores la continuidad de los convenios, por entender que es la mejor fórmula para seguir avanzando en el fortalecimiento de la propia empresa, de su actividad, y de la conservación del conocimiento de la plantilla, a la espera de que la situación económica mejore.

Sin duda, el “acuerdo sobre la ultraactividad de los convenios colectivos”, alcanzado el 23 de Mayo entre CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, está ayudando a reconducir posiciones en los actores que intervienen en la negociación colectiva: empresarios y representantes de los trabajadores.

Pese a todo, quedan aún muchos convenios sin cerrar y muchos miles de trabajadores en situación de incertidumbre e inseguridad sobre sus condiciones de trabajo, lo que sin duda puede producir, y de hecho está produciendo, respuestas sindicales conflictivas, además de las lógicas acciones jurídicas, si los empresarios no cumplen con el deber de negociar, a pesar de ser un derecho constitucional.

Desde luego, el acuerdo del 23 de mayo “obliga” a los firmantes, y sus organizaciones asociadas, a mantener la vigencia de los convenios en tanto no se alcance otro acuerdo o, si finalmente no fuera posible el mismo, acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos. Por tanto, y una vez más, desde la UGT vamos a exigir el cumplimiento del acuerdo pactado y actuar en su defensa, con todos los medios a nuestro alcance.

El Gobierno tiene también su responsabilidad. Él ha impuesto una reforma laboral en la que, en materia de negociación colectiva, ha dinamitado la autonomía negociadora de las partes, e impuesto límites a la ultraactividad. Es el Gobierno quien debe subsanar ese error y corregirlo. Él será, por tanto, responsable directo de la conflictividad que, por esa limitación de la ultraactividad, se pueda producir. Y es que nuestro sistema de relaciones laborales no será eficiente, ni contribuirá a la mejora de la productividad en las empresas y a la cohesión social, si persiste una situación de desequilibrio, sin precedentes, entre los empresarios y los trabajadores, en la regulación de las condiciones de trabajo.

Los efectos de la crisis y de la reforma laboral se están traduciendo, como continua y desgraciadamente estamos viendo, en menos cobertura de la negociación colectiva y una devaluación salarial creciente, algo que está perjudicando a la economía y al empleo.

Desde la UGT también emplazamos a las patronales a que reconozcan en los convenios el derecho supletorio que evite los vacíos de cobertura. Pero si finalmente este vacío se da, en convenios de empresa o territoriales, los convenios sectoriales estatales deben ser las normas protectoras y reguladoras de las condiciones laborales.

Sumario

- Editorial
- Negociación colectiva 2013
 - Seguimiento
- Negociación colectiva estatal
 - Registro de convenios
- Reforma laboral
 - Ejemplos y experiencias en las empresas
 - Acciones de respuesta
 - Documentos
- Jornadas
- Documentos
 - Informes sindicales
 - Propuestas confederales
 - Otros informes
- Jurisprudencia
 - Laboral
 - Reforma laboral
- Legislación
- Europa
- Indicadores laborales y económicos



NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2013. Seguimiento

Evolución Abril-Junio

- EVOLUCIÓN ABRIL-JUNIO
- AVANCE PRIMER SEMESTRE
- RESULTADO GENERAL
- NEGOCIACIÓN COLECTIVA PENDIENTE
- INAPLICACIÓN SALARIAL
- CCNCC

Convenios registrados

En el segundo trimestre de 2013 se han registrado 444 convenios colectivos; 261 son convenios nuevos y 183 son convenios revisados. En total, el segundo trimestre suma 924.045 trabajadores afectados de 116.406 empresas; de ellos 74.036 trabajadores tienen convenio de empresa y 850.009 convenios de ámbito superior (grupos de empresas y convenios sectoriales). Por meses, en abril se registraron 126 convenios para 272.359 trabajadores; en mayo fueron 121 convenios que afectaban a 280.743 trabajadores y en junio fue un total de 197 convenios, con aplicación para 370.943 trabajadores.

Con respecto al mismo trimestre del año 2012, cabe destacar que entonces se registraron 264 convenios en el trimestre, para 806.536 trabajadores, si bien el primer trimestre fue mucho más fructífero en 2012. De hecho, en junio de 2012 había 1.113 convenios registrados en el semestre, frente a los 744 de 2013, reflejándose el momento en que se aprobó el Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, como momento en que la negociación colectiva sufre un estancamiento.

El incremento salarial medio en este trimestre ha sido de un 0,78%, con un 0,53% en los convenios nuevos y un 0,95% en los convenios revisados, situando la nueva negociación en los términos establecidos en el II AENC. En el trimestre de abril a junio se firmaron 70 convenios con cláusula de revisión salarial. El porcentaje de trabajadores con cláusula alcanza un 53,20%, de los que el 91,75% tienen cláusula con efecto retroactivo.

Convenios nuevos

Durante el segundo trimestre de 2013 se han registrado 261 convenios nuevos, que afectan a 386.285 trabajadores; de ellos, 216 convenios son de empresa para 45.428 trabajadores, mientras 45 son de otro ámbito y afectan a 340.857 trabajadores. La subida salarial en los convenios nuevos ha sido del 0,53%, ligeramente superior en los convenios de empresa, pero manteniéndose por debajo del 0,6% contemplado en el II AENC.

Convenios revisados

Respecto a los convenios revisados en el trimestre, ha habido un total de 183 convenios, para 537.760 trabajadores. De ellos, 106 son convenios de empresa, que afectan a 28.608 trabajadores y 77 son de ámbito superior a la empresa y afectan a 509.152 trabajadores.



Boletín de Negociación Colectiva

Evolución Abril-Junio

En los convenios revisados la subida salarial es superior, si bien los convenios de empresa revisados presentan una subida salarial inferior al conjunto de los revisados y a los convenios nuevos de ámbito de empresa.

Convenios de empresa

El total de convenios de empresa durante el segundo trimestre ha sido de 322 convenios, 77 en abril, 93 en mayo y 152 en junio. En total afectan a 74.036 trabajadores y tienen una subida media de 0,49%. En estos convenios, los trabajadores con cláusula de revisión son el 23,06% y de ellos el 68,02% tiene cláusula con efecto retroactivo.

Convenios de otro ámbito

Respecto a los convenios de grupos de empresa y sectoriales, se han firmado 122 convenios para 850.009 trabajadores en los meses de abril, mayo y junio. Tienen una subida salarial media de 0,81%; el 0,52% en los convenios nuevos y el 1% en los convenios revisados. La cláusula de revisión tiene mayor incidencia que en los convenios de empresa, pues el 55,82% de los trabajadores tienen cláusula de revisión y de ellos el 92,6% con efecto retroactivo. Convenios nuevos

Negociación Colectiva Datos segundo trimestre		Datos MEYSS		Resultados Generales 2013
		NC 2013		
		Empresa	Otro ámbito	Total
Convenios nuevos				
Subida Salarial Media		0,58%	0,52%	0,53%
Número de Convenios		216	45	261
Trabajadores Afectados		45.428	340.857	386.285
Empresas Afectadas				45.609
Jornada media pactada		1.727,02	1.778,77	1.772,68
Convenios revisados				
Subida Salarial Media		0,35%	1,00%	0,95%
Número de Convenios		106	77	183
Trabajadores Afectados		28.608	509.152	537.760
Empresas Afectadas				70.797
Jornada media pactada		1.728,82	1.767,47	1.765,41
Total convenios				
Subida Salarial Media		0,49%	0,81%	0,78%
Número de Convenios		322	122	444
Trabajadores Afectados		74.036	850.009	924.045
Empresas Afectadas				116.406
Jornada media pactada		1.727,72	1.772,00	1.768,45
Cláusula de revisión	Número de Convenios con cláusula	42	28	70
	Trabajadores afectados	17.074	474.494	491.568
	Porcentaje sobre trabajadores	23,06%	55,82%	53,20%
	Convenios con cláusula con efecto retroactivo	34	25	59
	Trabajadores con cláusula con efecto retroactivo	11.613	439.386	450.999
	Porcentaje sobre los trabajadores con cláusula	68,02%	92,60%	91,75%

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



Boletín de Negociación Colectiva

Avance
primer
semestre

Convenios registrados hasta junio de 2013

En el primer semestre de 2013 se han registrado 744 convenios colectivos, que afectan a 2.076.131 trabajadores, con una subida salarial media de 0,65%. Hasta el mes de junio se registraron 520 convenios de empresa, para 106.146 trabajadores, y 244 convenios de sector, para 1.969.985 trabajadores.

Negociación Colectiva		Datos MEYSS		Resultados Generales	
Datos hasta: 30/06/2013		NC 2013		2013	
		Empresa	Otro ámbito	Total	
Convenios nuevos					
Subida Salarial Media		0,59%	0,33%	0,35%	
Número de Convenios		292	62	354	
Trabajadores Afectados		54.806	605.721	660.527	
Empresas Afectadas				69.751	
Jornada media pactada		1.735,23	1.768,70	1.765,92	
Convenios revisados					
Subida Salarial Media		0,71%	0,80%	0,79%	
Número de Convenios		228	162	390	
Trabajadores Afectados		51.340	1.364.264	1.415.604	
Empresas Afectadas				157.536	
Jornada media pactada		1.712,63	1.757,54	1.755,91	
Total convenios					
Subida Salarial Media		0,65%	0,65%	0,65%	
Número de Convenios		520	224	744	
Trabajadores Afectados		106.146	1.969.985	2.076.131	
Empresas Afectadas				227.287	
Jornada media pactada		1.724,30	1.760,97	1.759,09	
Cláusula de revisión	Número de Convenios con cláusula	75	52	127	
	Trabajadores afectados	22.574	861.671	884.245	
	Porcentaje sobre trabajadores	21,27%	43,74%	42,59%	
	Convenios con cláusula con efecto retroactivo	65	45	110	
	Trabajadores con cláusula con efecto retroactivo	16.699	817.063	833.762	
	Porcentaje sobre los trabajadores con cláusula	73,97%	94,82%	94,29%	

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

Convenios nuevos

Se han registrado un total de 354, con una cobertura de 660.527 trabajadores y una subida salarial media del 0,35%. Del total de convenios, 292 son de empresa y afectan a 54.806 trabajadores, con un incremento medio del 0,59%, mientras que 62 convenios son de ámbito superior, para 605.721 trabajadores y con un incremento medio del 0,33%.

Convenios revisados

En este periodo se han registrado 390 revisiones de convenio, de las cuales 228 fueron de empresa (51.340 trabajadores) y 162 de sector (1.364.264 trabajadores).



Boletín de Negociación Colectiva

Avance
primer
semestre

Incrementos salariales

A medida que avanza la negociación, la subida salarial va aumentando ligeramente, siempre manteniéndose en los márgenes recomendados por el II AENC. También va aumentando el porcentaje de trabajadores con cláusula de revisión. Así, mientras la subida media en marzo se situaba en el 0,55%, el segundo trimestre ha recogido una subida de 0,78%, lo que deja la media del semestre completo en el 0,65%. Y en marzo el porcentaje de trabajadores con cláusula de garantía salarial era del 34,08%, mientras que en junio se sitúa en el 42,59%.

Sin embargo, el IPC en junio de 2013 se situó en el 2,1%, manteniendo un ritmo de crecimiento que acentúa la pérdida de poder adquisitivo de los salarios negociados en convenio.

Análisis comparativo

El número de convenios registrados hasta junio de 2013 es significativamente inferior a los de los años anteriores: en el total del año se han firmado 744 convenios, frente a los 1.113 que se habían firmado hasta junio de 2012, lo que supone 369 convenios menos en el primer semestre. Sin embargo, en el segundo trimestre de 2013 se han firmado 444 convenios, frente a los 264 del segundo trimestre de 2012.

Negociación Colectiva Datos segundo trimestre	Comparación			
	Datos MEYSS 2010	2011	2012	2013
Convenios nuevos				
Número de Convenios	111	129	127	261
Trabajadores Afectados	82.612	338.649	344.272	386.285
Empresas Afectadas	6.763	32.208	37.899	45.609
Convenios revisados				
Número de Convenios	357	298	137	183
Trabajadores Afectados	1.642.027	1.600.312	462.264	537.760
Empresas Afectadas	243.226	174.015	50.227	70.797
Total convenios				
Número de Convenios	468	427	264	444
Trabajadores Afectados	1.724.639	1.938.961	806.536	924.045
Empresas Afectadas	249.989	206.223	88.126	116.406

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

En marzo de 2013 se habían firmado 300 convenios, frente a los 849 de marzo de 2012. Es decir, la disminución en el número de convenios y de trabajadores afectados se acentúa en el momento de la entrada en vigor del Real Decreto 3/2012, en febrero de 2012, y se ha recuperado levemente en el segundo trimestre de 2013 con la firma del acuerdo de ultraactividad.



Boletín de Negociación Colectiva

Avance
primer
semestre

El número de convenios nuevos en el trimestre de abril a junio y de trabajadores afectados mantiene una senda de crecimiento que se ve acentuada en el 2013; sin embargo, el número de convenios revisados y de trabajadores en este mismo trimestre presenta una senda de reducción que, salvando lo que hemos comentado para este último ejercicio, supone una reducción del 38,6% de convenios y del 66,4% de trabajadores entre el segundo trimestre de 2011 y el segundo trimestre de 2013.

Negociación Colectiva Datos hasta: 30/06/2013	Comparación junio			
	2010	2011	2012	2013
Convenios nuevos				
Subida Salarial Media	1,06%	1,41%	0,85%	0,35%
Número de Convenios	132	171	186	354
Trabajadores Afectados	208.276	364.816	385.691	660.527
Empresas Afectadas	15.895	33.795	40.059	69.751
Convenios revisados				
Subida Salarial Media	1,31%	2,82%	1,86%	0,79%
Número de Convenios	1.546	1.718	927	390
Trabajadores Afectados	3.395.528	4.354.614	2.525.371	1.415.604
Empresas Afectadas	441.326	499.698	318.721	157.536
Total convenios				
Subida Salarial Media	1,30%	2,71%	1,73%	0,65%
Número de Convenios	1.678	1.889	1.113	744
Trabajadores Afectados	3.603.804	4.719.430	2.911.062	2.076.131
Empresas Afectadas	457.221	533.493	358.780	227.287
% trabajadores con cláusula de revisión salarial	38,93%	53,10%	51,89%	42,59%

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

Esto da como resultado que en lo que va de año los datos continúen reduciéndose respecto a los años anteriores en el conjunto y significativamente entre las revisiones de convenio, también como consecuencia de que la subida salarial es superior en los convenios revisados que en los nuevos.

Con respecto al número de trabajadores con cláusula de revisión, también se da una caída progresiva desde 2011, que además es muy importante para 2013. De los convenios firmados en el primer semestre completo, solo el 42,59% de los trabajadores tienen cláusula de garantía salarial, frente al 51,89% del primer semestre de 2012.



Boletín de Negociación Colectiva

Negociación Colectiva Pendiente

Hay una pérdida sostenida de cobertura de la negociación colectiva, que viene de la reforma laboral, como consecuencia de la nueva regulación de la ultraactividad. La pérdida de vigencia de convenios el 8 de julio, se ha visto reflejada significativamente en el bloqueo de la negociación en el último año y medio.

Con los datos de cobertura anuales, se puede observar que, aunque la negociación colectiva ya había empezado a reducir su cobertura desde el inicio de la crisis, en el año 2012 se registraron casi un 27,60% menos de convenios que en 2011, con aplicación para un 30% menos de trabajadores. Y hasta junio de 2013 el total de convenios firmados es el 33% inferior a los firmados hasta junio de 2012, con un número de trabajadores afectados inferior en un 29%. Y eso teniendo en cuenta que en junio de 2012 ya se había registrado una pérdida significativa respecto al año anterior.

Negociación Colectiva

Datos MEYSS

 Cobertura

	2010	2011	Variación	2012	Variación
Convenios de empresa					
Convenios	3.802	3.359	-11,65%	2.458	-26,82%
Trabajadores	923.200	900.300	-2,48%	756.500	-15,97%
Convenios de otro ámbito					
Convenios	1.265	1.108	-12,41%	776	-29,96%
Trabajadores	9.871.100	9.196.300	-6,84%	6.252.800	-32,01%
Total convenios					
Total convenios	5.067	4.467	-11,84%	3.234	-27,60%
Total empresas	1.481.100	1.123.200	-24,16%	793.800	-29,33%
Total trabajadores	10.794.300	10.096.600	-6,46%	7.009.300	-30,58%

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

Las recomendaciones del acuerdo sobre ultraactividad de los convenios colectivos, del pasado 23 de mayo, han permitido un cierto despegue de la negociación en los meses de mayo y junio de 2013. De ahí que en junio de 2013 se hayan firmado 125 convenios nuevos, que supone, en un solo mes, el 35% de los registrados en todo el primer semestre.

A pesar de ello, del listado de convenios puesto en común para la negociación del acuerdo sobre ultraactividad entre los sindicatos y las patronales, continúan pendientes de negociación, a pesar de estar denunciados antes del 8 de julio de 2012, 1.236 convenios que afectan a 1.365.024 trabajadores.

Por ello, es preciso tener muy en cuenta que el 8 de julio no ha sido un punto final en la negociación de estos convenios, sino que debemos continuar en la defensa de la negociación colectiva y de las condiciones laborales de los trabajadores. El acuerdo mandata a los negociadores a continuar la negociación más allá de los plazos legales, por lo que, mientras continúa la negociación, deben regir los términos del convenio negociado.



Boletín de Negociación Colectiva

Negociación Colectiva Pendiente

Por otro lado, seguimos actualizando la situación de convenios pendientes de 2008, 2009 y 2010, que afecten, al menos, a 500 trabajadores. La muestra de origen fue de un total de 593 unidades de negociación, que afectaban a 5.492.992 trabajadores.

A 30 de junio, restan por cerrar 173 convenios, el 29,17% del total, que afectan a 1.282.902 trabajadores, que representan el 23,36% del total incluido en la muestra.

El grupo más numeroso pendiente de cerrar lo conforman los que finalizaron su vigencia en 2010, con 88 convenios que afectan a 516.524 trabajadores; los que finalizaron su vigencia en 2009 son 52 convenios, que afectan a 414.597 trabajadores; y los que finalizaron su vigencia en 2008 son 33 convenios, que afectan a 351.781 trabajadores.

Del total de convenios de la muestra, 66 son de sector estatal, para 2.285.845 trabajadores, de los cuales quedan pendientes 11 convenios, que afectan a 470.048 trabajadores, el 20,56% del total.

Con vigencia finalizada en 2008 quedan pendientes de negociación 3 convenios, que afectan a 223.818 trabajadores; con vigencia finalizada en 2009 quedan pendientes de negociación 2 convenios, que afectan a 125.000 trabajadores y con vigencia finalizada en 2010 quedan pendientes de negociación 6 convenios, que afectan a 121.230 trabajadores.

Situación Convenio	Convenios	%	Trabajadores	%	Convenios	%	Trabajadores	%	Convenios	%	Trabajadores	%	Convenios	%	Trabajadores	%
NEGOCIACION BLOQUEADA	109	18,4	698.880	12,7	43	12,4	231.493	6,9	41	24,0	336.905	22,0	25	32,9	130.482	21,7
EN NEGOCIACIÓN	56	9,4	390.413	7,1	42	12,1	279.772	8,3	9	5,3	65.642	4,3	5	6,6	44.999	7,5
INCIDENCIAS*	8	1,3	193.609	3,5	3	0,9	5.259	0,16	2	1,2	12.050	0,79	3	3,9	176.300	29,3
TOTAL NEGOCIACIÓN PENDIENTE	173	29,2	1.282.902	23,4	88	25,4	516.524	15,4	52	30,4	414.597	27,1	33	43,42	351.781	58,5
FIRMADOS**	420	70,8	4.210.090	76,6	258	74,6	2.845.526	84,6	119	69,6	1.114.781	72,9	43	56,58	249.783	41,5
TOTAL NEGOCIACIÓN ANALIZADA	593		5.492.992		346		3.362.050		171		1.529.378		76		601.564	

* Incluyen convenios colectivos judicializados, en organismos autónomos de solución de conflictos, con información divergente y movilizaciones
** Incluyen prórroga automática. Algunos convenios colectivos están aún pendientes de publicación

Datos por Unión de Comunidad Autónoma

Descargar pdf

Datos por Federación

Descargar pdf



Boletín de Negociación Colectiva

Inaplicación salarial

Con los datos del registro de Convenios del MEYSS, por mes de depósito de inaplicaciones, se observa una creciente utilización de este mecanismo hasta este trimestre, en que se refleja ya un máximo en abril y una ligera reducción en los dos meses posteriores. Respecto al número de trabajadores afectados, también el comportamiento ha sido similar, si bien hay dos salvedades en la serie completa, en febrero y abril de 2013, con 12.257 y 44.363 trabajadores afectados respectivamente.

Hay muy poca información oficial sobre los descuelgues, pero resulta evidente que las empresas que han registrado inaplicación en el mes de abril tenían una plantilla superior a la media del resto de los meses. La plantilla media se ha venido situando en el entorno de 30-35 trabajadores por inaplicación registrada, y en el mes de abril este dato se situó en 173, para volver a 34 en los meses de mayo y junio.

Negociación Colectiva Inaplicaciones

Datos hasta: 30/06/2013 **2013**

Por mes de depósito	NC 2013	
	Inaplicaciones	Trabajadores
Abril-junio 2012	156	4.759
Abril	23	519
Mayo	66	2.152
Junio	67	2.088
Abril-junio 2013	742	61.099
Abril	257	44.369
Mayo	252	8.624
Junio	233	8.106

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

El dato acumulado hasta junio es de 1.401 inaplicaciones de convenios, con 89.024 trabajadores afectados. El sector servicios concentró el 80% de inaplicaciones y el mismo porcentaje de trabajadores afectados. El sector industrial acumula un 14% de los descuelgues e igualmente el 14% de los trabajadores afectados. Respecto al tamaño de las empresas, el 66% de los trabajadores afectados están en empresas de 250 trabajadores o más, que suman el 7% de las inaplicaciones. Frente a ello, el 77% de los descuelgues se dan en empresas de 1 a 49 trabajadores, representando el 14% de los trabajadores afectados por inaplicaciones de convenios.

Además, un dato a tener en cuenta sobre los descuelgues es que prácticamente todos corresponden a acuerdos de empresa y son muy pocos los que derivan de arbitrajes o decisiones de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos.



Boletín de Negociación Colectiva

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

UGT y CCOO han formalizado demanda impugnatoria contra el “Real Decreto 1.362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos”, en el que se incorpora, como nueva función de esta Comisión, la potestad de decidir la inaplicación de un convenio colectivo.

Los sindicatos consideramos inconstitucional el procedimiento y la intervención de la Administración, a través de la CCNCC o de la designación de un árbitro, para decidir sobre la inaplicación de un convenio colectivo; y como consecuencia, consideramos inconstitucional el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

Expedientes tramitados en la CCNCC

Entre enero y junio de 2013, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, ha analizado seis expedientes de solicitud de inaplicación, decidiendo la procedencia de la inaplicación en cuatro de los casos, la desestimación en uno y la imposibilidad de pronunciamiento en el otro.

Estos expedientes han sido:

Expediente 1/2013, AIR EUROPA (Tripulantes Técnicos de Vuelo)

Se solicitaba la reducción del 30% de las cuantías salariales relativas al plus de asistencia técnica, Prima razón de viaje, Prima de responsabilidad comandante, Salario base, Antigüedad y Plus de transporte; y de un 20% de la tipología y cómputo de las dietas y horas de vuelo. En relación a las pagas extraordinarias, la minoración de todos los conceptos fijos que forman parte de las mismas comportaría la reducción de aquellas en idéntico porcentaje.

También se solicitaba la inaplicación de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social y del complemento de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Se solicitaba una duración hasta nuevo convenio.

Por parte de UGT y CCOO, además de incidir en la consideración de inconstitucionalidad del procedimiento, se manifestó que no existía causa, que la alegada no estaba acreditada, ya que no figuraba la reciente adquisición de Orizonia por el grupo y sus consecuencias en los estados financieros y que además la causa no guarda relación con los costes laborales. Por otra parte, señalan que se intentan inaplicar conceptos extra salariales no previstos por el art. 82.3 del ET.

La Comisión Consultiva entendió por mayoría que procedía la inaplicación, si bien en distinto grado de intensidad del solicitado. Por tanto, adoptó por mayoría absoluta, con la oposición de CCOO y UGT, que procedía la inaplicación en los siguientes términos:

- Disminución del 15% del Plus de asistencia técnica, Prima de razón de viaje, Prima de responsabilidad comandante, Salario base, Antigüedad y horas de vuelo, con la consiguiente reducción por estos conceptos en las pagas extraordinarias, así como la disminución del 15% del abono de las primas de los planes del art. 92 del Convenio.
- La inaplicación no incluye el complemento de IT.
- El periodo de inaplicación abarca desde el 7 de febrero, en que se toma la decisión, hasta el 7 de julio de 2013, salvo nuevo Convenio colectivo anterior a esta fecha.



Comisión
Consultiva
Nacional de
Convenios
Colectivos

Expediente 2/2013 AENA

(Trabajadores de explotación técnica e ingeniería de sistemas de navegación aérea)

Se solicitaba inaplicación de la función Certificación de Sistemas de Navegación Aérea, su acreditación, acceso y retribución.

Por parte de UGT y CCOO, además de incidir en la consideración de inconstitucionalidad del procedimiento, se manifestó la falta de competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, al entender que no se trata de un supuesto de inaplicación, sino de un conflicto derivado de la interpretación del Convenio.

Así lo consideraron todas las partes, por lo que se procedió a desestimar la solicitud de inaplicación.

Expediente 3/2013 AIR EUROPA (Tripulantes de Cabina de Pasajeros)

La solicitud de inaplicación se refería a la reducción del 15% de todos los conceptos salariales y extrasalariales, a excepción de las aportaciones al Plan de Pensiones y las comisiones de venta de servicios a bordo y "gusto plus". También se solicitaba la inaplicación del abono del complemento de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, incluidas las disposiciones justificadas por los servicios de salud.

La inaplicación se solicitaba hasta nuevo convenio.

Además de expresar la consideración de inconstitucionalidad del procedimiento, CCOO y UGT manifestaron que se había incumplido el requisito de documentación a aportar, dada la falta no motivada de algunas firmas en las cuentas provisionales de 2012; que no existe causa, ya que no hay un deterioro de la cifra de negocios y ya se ha producido un ajuste en los gastos de personal y un incremento significativo de la productividad. Además, señalaron que se pretende la inaplicación de conceptos extra salariales no previstos por el art. 82.3 del ET. Por lo que se propone la desestimación.

La patronal propuso estimación y la Administración una propuesta alternativa. Al no obtener ninguna de las tres propuestas el consenso necesario, la CCNCC declaró que no puede pronunciarse sobre esta solicitud.

Expediente 4/2013 AIR NOSTRUM (Pilotos)

La empresa solicitaba dejar de abonar las cuotas colegiales de los pilotos, congelar la promoción por permanencia y su retribución, dejar de abonar el complemento de IT, suprimir los complementos en situaciones de baja por maternidad y suspensiones por riesgo durante el embarazo, restringir compensaciones, dietas, comidas y otros conceptos no salariales y reducir un 40% los conceptos recogidos en las tablas salariales.

Además, se solicita extender la inaplicación hasta la pérdida de vigencia del convenio.



Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Insistiendo en la consideración de inconstitucionalidad del procedimiento, CCOO, UGT y CIG señalaron, en primer lugar, la nulidad del expediente, la existencia de mala fe en el proceso negociador y que la documentación presentada no permite conocer la situación real de la empresa.

Además, manifestamos la inexistencia de causa, ya que el colectivo se encuentra afectado por un expediente de regulación de empleo y la situación de la empresa no se ha modificado sustancialmente. E inadecuación de la inaplicación, puesto que la causa alegada no guarda relación con los costes laborales. Además se señala la pretensión de inaplicación de conceptos no previstos en el art. 82.3 del ET.

Por todo ello, proponen la desestimación. Y consideran que, de aprobarse la inaplicación, debería ser hasta la firma de nuevo convenio.

La decisión final de la CCNCC fue declarar procedente la inaplicación desde la fecha de la decisión (5-04-2013) hasta el 7 de julio de 2013 en los siguientes términos:

- Reducción del 16,74% de los conceptos de las tablas salariales.
- Inaplicación del complemento de IT, pero no de los de maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Inaplicación de los complementos de dedicación, sistemas de clasificación, comidas a bordo, comidas durante cursos, posicionamiento y transformación de horas baremo, considerando que no procede la inaplicación del resto de complementos contenidos en la solicitud.

Expediente 5/2013 ROCA SANITARIO Y ROCA CORPORACIÓN

Se solicita la inaplicación de la cláusula de revisión salarial de 2012 sobre todos los conceptos salariales (un 2,15%, como consecuencia de la diferencia entre el 0,75% de subida a cuenta y el 2,9% del IPC), inaplicación de la subida salarial para 2013 (manteniendo las tablas 2012 sin el incremento derivado de la cláusula de revisión), e inaplicación de la Disposición Final Primera del Convenio, sobre transformación de contratos de duración determinada en indefinidos. El periodo de inaplicación se extendería hasta el 31 de diciembre de 2013.

Insistiendo en la considerando de inconstitucionalidad del procedimiento, CCOO, UGT y CIG propusieron la inadmisión de la solicitud y, subsidiariamente, la desestimación de la inaplicación, basando su propuesta en el incumplimiento de los requisitos: falta de concreción, inexistencia de proceso negociador y, por tanto, incumplimiento del deber de negociar. Asimismo, alegan inexistencia de causa al no haber desequilibrio económico-patrimonial.

También señalan que en algunas condiciones no procede la inaplicación, ya que corresponden a cantidades devengadas y consolidadas.

Con el voto en contra de UGT, CCOO y CIG, la CCNCC declaró la procedencia de la inaplicación de la cláusula de revisión salarial de 2012 y la subida de 2013 hasta final de 2013. Decidió que no procede la inaplicación en la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos.



Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Los sindicatos presentaron voto particular contra esta decisión por:

- La decisión adoptada es inconstitucional al ser un órgano de la Administración quien priva de fuerza vinculante al convenio, violando el derecho fundamental de libertad sindical.
- La decisión estimatoria se adopta pese a la nulidad del expediente por inexistencia de proceso negociador.
- Se admite el expediente a pesar de la inexistencia de causa.
- Se vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva.

Expediente 6/2013 AIR EUROPA (Tripulantes de cabina de pasajeros)

Se plantea la misma solicitud que en el expediente 3/2013. Por ello, los sindicatos añaden a las consideraciones entonces realizadas la imposibilidad de solicitar nuevamente inaplicación, puesto que la CCNCC ya se ha pronunciado, y la violación del deber de negociar, fraude de ley y abuso de derecho, puesto que la empresa ha presentado una nueva solicitud de inaplicación paralela a la constitución de la mesa negociadora del III Convenio.

Sin embargo, la CCNCC declara la procedencia de la inaplicación, con una reducción del 8,47% de los conceptos retributivos salariales e inaplicación del complemento de IT por contingencias comunes y profesionales, estableciendo además su duración mientras dure la vigencia del Convenio.

CCOO y UGT presentaron un voto particular contra esta decisión, fundamentado en:

- Su inconstitucionalidad.
- Existencia de una decisión previa de la CCNCC.
- Violación del deber de negociar, fraude de ley y abuso de derecho.
- Vulneración del procedimiento, ya que para examinar la existencia de causa se ha tenido en cuenta la documentación económica requerida a la empresa, que esta no había aportado a la representación de los trabajadores en el periodo de consultas.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL

Convenios sectoriales estatales registrados en la estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS)

DESDE
ABRIL HASTA
JUNIO DE
2013

Publicados

- EMPRESAS DE ENTREGA DOMICILIARIA. BOE 28/06/2013.
- DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN. BOE 28/06/2013.
- ACUICULTURA MARINA NACIONAL. BOE 1/07/2013.
- EMPRESAS DE PUBLICIDAD-PRÓRROGA 2013/2014. BOE 12/06/2013.
- COMERCIO MAYORISTA DISTRIBUIDORES ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACEUTICOS-PRORROGA 2013/2013. BOE 27/05/2013.
- LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES. BOE 23/05/2013.
- INDUSTRIAS LACTEAS Y SUS DERIVADOS. BOE 13/05/2013.
- I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS. BOE 11/05/2013.
- EMPRESAS DE SEGURIDAD. BOE 25/04/2013.
- GRANDES ALMACENES. BOE 22/04/2013.
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERIA. BOE 20/07/2013.
- SEGUROS, REASEGUROS Y MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO. BOE 16/07/2013.

Revisados

- CONVENIO ESTATAL DE NOTARIAS Y PERSONAL EMPLEADO. Revisión salarial. BOE 27/06/2013.
- SECTOR APARCAMIENTOS Y GARAJES. Revisión salarial. BOE 14/06/2013.
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PERSONAL DE SALAS DE FIESTA, BAILE Y DISCOTECAS DE ESPAÑA. Revisión salarial. BOE 23-05-2013.
- INDUSTRIAS DE PRODUCCIÓN AUDIVISUAL (TECNICOS). Revisión salarial. BOE 10/05/2013.
- PRODUCTORES DE OBRAS AUDIOVISUALES Y ACTORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS PARA LAS MISMAS. Revisión salarial. BOE 10/05/2013.
- INDUSTRIAS DEL FRIO INDUSTRIAL. Revisión salarial. BOE 18/04/2013
- INDUSTRIA DE PASTAS ALIMENTICIAS. Tablas salariales. BOE 11/04/2013.
- INDUSTRIA QUIMICA. BOE 9/04/2013.
- CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CONSTRUCCION. Acuerdo de revisión parcial del V CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE CONSTRUCCION. BOE 30/05/2013.

Firmados

- XVI CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INGENIERIAS Y ESTUDIOS TECNICOS. (13/06/2013).
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ARTES GRAFICAS. (14/06/2013).
- CONVENIO SECTORIAL ESTATAL DE CONSERVAS VEGETALES. (26/06/2013).
- CONVENIO DE TURRONES Y MAZAPANES. (25/06/2013).



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

Una sentencia judicial de la Comunidad Valenciana anula por primera vez un ERE en una empresa pública.

El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana ha declarado nulo el ERE que quería ejecutar la Generalitat sobre la Agencia Valenciana de Movilidad, una empresa pública. Obliga a readmitir a los despedidos y sienta precedente en España.

La Sala de lo Social del TSJV ha anulado el ERE que había causado el despido de 31 personas dentro del plan de ajuste de la Generalitat. La importancia de la sentencia radica en que es “extrapolable” a otros ERES de la Administración Pública, dentro y fuera de la Comunidad Valenciana. El fallo recoge que dentro del proceso de ERE no se entregó a los trabajadores “la documentación necesaria” que acreditase la “insuficiencia presupuestaria” que se suponía debía justificar los despidos. El Tribunal acusa a la Generalitat valenciana de no haber llevado a cabo “una negociación de buena fe” y no respetar el espíritu del periodo de consultas.

La principal consecuencia de la sentencia es que se tendrá que readmitir a todos los trabajadores afectados, un total de 31. La Agencia de Movilidad se dedica a coordinar los transportes en el área metropolitana de la ciudad de Valencia.

La sentencia también hace hincapié en que durante la negociación el Ejecutivo valenciano “rechazo cualquier protesta” de los representantes de los trabajadores para “minimizar el impacto de los despidos en el mayor número posible”. (El confidencialautonomico.com, 8 Abril 2013).

EL ERE de Telemadrid, declarado improcedente.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid considera los 861 despidos “no ajustados a derecho”. El ente público tendrá que readmitir a los trabajadores o pagarles unos 25 millones más. Telemadrid tendrá que elegir entre readmitir a los trabajadores o pagarles hasta 45 días por año trabajado, frente a los 20 días que se abonaron con un máximo de 12 mensualidades. El comité de empresa que había reclamado que el ERE (que daba luz verde al despido de un máximo de 925 personas sobre una plantilla total de 1.161) se declarara nulo, lo que habría supuesto el reingreso automático de los trabajadores a sus puestos, ha anunciado que va a pedir la readmisión de los despedidos. La veintena de representantes sindicales que fueron despedidos sí podrán elegir volver al puesto de trabajo.





Boletín de Negociación Colectiva

El presidente de Madrid, Ignacio González, ha mostrado su satisfacción por el fallo y ha aclarado que no conllevará readmisiones sino mayores indemnizaciones. Para el presidente, la sentencia considera que “el ERE es correcto desde el punto de vista de las causas y de la extinción de los contratos”. Pero la sentencia considera precisamente que la causa económica alegada por el ente público para el despido colectivo no es adecuada ya que “una reducción del presupuesto que es insuficiente y congénito a un servicio público” no justifica por sí el despido colectivo. La cantidad que se destina de los presupuestos de la Comunidad de Madrid al ente público se reduce en un 10% para 2013 respecto al año anterior, según la sentencia. Esa rebaja no justifica la situación de desequilibrio financiero de la entidad. La reducción de la dotación presupuestaria que se asigna a Telemadrid para 2013, “no constituye una causa de extinción de despido colectivo para así eludir las consecuencias legales que de dicha decisión se derivan”. Además el TSJM considera que el ERE no se ajusta al principio de proporcionalidad: “el número de despedidos es tan extenso que afecta mayoritariamente al sector de los contratos sometidos al convenio colectivo” y deja fuera “prácticamente los contratos de alto valor en el gasto personal”, es decir el personal directivo.

Fuentes jurídicas señalan como probable el recurso de casación ante el Supremo, tanto por parte de Telemadrid como por parte de los sindicatos, por lo que las demandas individuales presentadas por los trabajadores ante los tribunales dependerán de ese recurso y tendrán que esperar hasta que este dicte sentencia, aproximadamente en un año. (Madrid, 9 Abril 2013)

El Supremo anula un ERE ejecutado con la última reforma laboral.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha anulado el primer despido colectivo amparado en la última reforma laboral. Han sido todos los magistrados de la Sala los que han decidido, declarando nulos los 28 despidos acordados por una empresa de montaje de contenedores y carrocías para la recogida de basuras.

El objeto del pleito era si la empresa Talleres López Gallego SL, había cumplido las exigencias legales para declarar un ERE que establece el decreto aprobado por el Gobierno de Rajoy en marzo de 2012.

La sentencia destaca que la documentación aportada por la empresa para justificar el despido de los 28 empleados de la misma, declaraciones de IVA y balances, no permitían deducir falta de producción, ausencia total de trabajo o la existencia de deudas inasumibles. Por ello se confirma la decisión que tomó en mayo de 2012 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de considerar nulo el despido colectivo. (Público.es, 22/04/2013).





Boletín de Negociación Colectiva

El TSJA ratifica que todos los despidos del ERE de Jerez fueron improcedentes.

Los 260 trabajadores del Ayuntamiento de Jerez afectados por un ERE el pasado septiembre fueron despedidos de manera improcedente. Lo dictaminó el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, y lo ratifica en un auto. La resolución declaró la regulación de empleo “no ajustada derecho” por la “arbitrariedad” en la selección de afectados.

El gobierno local confiaba en que el TSJA salvaría del fallo anterior la extinción del contrato de los 125 trabajadores que fueron despedidos por tener más de 59 años. De haber sido así, el Ayuntamiento se habría ahorrado el pago de varios millones de euros en indemnizaciones. Pero el alto tribunal andaluz no distingue por edad y determina que el ERE aprobado para los 260 operarios es contrario a la ley por su “absoluta arbitrariedad en la selección de los despedidos”. El gobierno del ayuntamiento del PP descarta la readmisión de los trabajadores y opta por pagar elevadas indemnizaciones para que el ERE no tenga marcha atrás. La alcaldesa ha anunciado que se recurrirá la sentencia del TSJA, lo que puede dilatar el proceso y el pago de las indemnizaciones hasta en un año. La resolución del tribunal recoge que el gobierno del ayuntamiento, del PP, elaboró la lista de despedidos “sin pedir el currículum, sin valorar el tiempo de prestación del servicio y sin evaluar la formación académica, la competencia técnica, la formación, la experiencia y la polivalencia” del personal. El texto añade que el gobierno negoció de “mala fe” y que algún delegado municipal llegó a seleccionar a parte de los despedidos según “la rumorología”. Los sindicatos demandantes también presentarán recurso al Tribunal Supremo para solicitar la nulidad de los despidos y la readmisión forzosa de la totalidad de los trabajadores. Los grupos de la oposición en el ayuntamiento censuran a la alcaldesa por pagar con dinero público un ERE “injusto e ilegal”. (El País, Andalucía, 4 Abril 2013).

Alestis se queda sin dinero para los 272 empleados afectados por el ERE.

La segunda aeronáutica española, todavía con capital vasco hasta que no se materialice la venta de Airbus del 38% que posee Alcor S.A. en la compañía andaluza, apenas si tiene liquidez hasta Junio.

El presidente del consejo de administración de Alestis ha comunicado a su socio de referencia, Airbus Military, que no tiene dinero para hacer frente a las obligaciones contraídas por la administración concursal de la que Airbus como acreedor es parte con los 272 trabajadores afectados por el ERE. Alestis está en concurso de acreedores y la administración judicial, que busca la viabilidad del grupo, ha llegado a un acuerdo con los sindicatos para extinguir 234 contratos en Alestis Aerospace y suspender temporalmente otros 38 en Alestis Aerospace Manufacturing SLU.





Boletín de Negociación Colectiva

En una comunicación a Airbus explica que su consejo de administración no puede tomar ninguna decisión tendente a ejecutar el ERE, mientras no disponga de los fondos para hacer frente a las indemnizaciones y las obligaciones sociales contraídas y le pide dinero para capitalizar la compañía.

El problema para Airbus es que se le ha cruzado la compra del 38,11% de las acciones que tiene Alcor, la empresa vasca capitaneada por el que fuera presidente de Alestis hasta el pasado año, Gaizka Grajales, y al que forzaron a dimitir del cargo, y que posee el 36% de Alcor, compañía que atravesaba importantes dificultades financieras y se encontraba al borde de la bancarrota. Alestis, con Grajales al mando, ha pasado de ser una empresa con carga de trabajo para una década y contratos por 2.400 millones con mucho valor añadido, a iniciar la venta de todas sus acciones después de dejarla en la quiebra e inmersa en un concurso de acreedores que ha mandado a la calle a 234 trabajadores. A la vista de que esas negociaciones pueden alargarse, el presidente de Alestis le pide al de Airbus Military que le precise “cuando se va a producir la toma de control de Alestis” por parte de Airbus “y la capitalización del mismo”. (El País, País Vasco, 5 Mayo de 2013).

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) ha declarado nulo un despido colectivo de la empresa Ferrobérica.

El Tribunal considera que la empresa cometió un fraude de ley cuando cambio las condiciones del ERE sin acuerdo con los sindicatos y sin justificar los motivos de manera suficiente. La sentencia de la sala social del alto tribunal estima de esta manera la demanda interpuesta por el comité de empresa de Ferrobérica, especializada en montaje de acero para estructuras de hormigón armado.

En julio de 2012, con la reforma laboral aprobada, Ferrobérica y los representantes de los trabajadores firmaron un ERE que supuso la extinción de 80 contratos con una indemnización de 28 días de salario bruto por cada año con un tope de 16 mensualidades, además de otro para una suspensión de contratos por un periodo de 250 días naturales. Este ERE justificado por la empresa por una previsión de pérdidas para ese año de 4,9 millones de euros implicó también la modificación de las condiciones de trabajo y una reducción del salario.

En diciembre de 2012, la empresa informo al comité que su situación financiera había empeorado y que no podía hacer frente al pago de las indemnizaciones acordado por lo que decidió dejar sin efecto el ERE acordado y abrir un nuevo proceso de despido colectivo para extinguir 100 contratos (20 más), así como aprobar una reducción salarial del 25%. El periodo de consultas de este nuevo procedimiento acabó sin acuerdo con los sindicatos, en enero de 2013.





Boletín de Negociación Colectiva

En su sentencia, el TSJC declara el derecho de los trabajadores despedidos a reincorporarse a sus puestos de trabajo al apreciar “falta de legitimación activa” y la “inadecuación del procedimiento” ya que ve el despido colectivo no ajustado a derecho “por no haber abonado la empresa las indemnizaciones en los despidos individuales sin acreditar la falta de liquidez”. El alto tribunal asegura que el despido colectivo debe ser anulado por “fraude de ley”. La sentencia condena además al empresario por haber creado un grupo de empresas en España, Polonia, Dinamarca y Chile sin haber cumplido con la obligación de presentar las cuentas consolidadas ni la contabilidad de alguna de ellas. Según el tribunal lo no presentación de esta información conculca el derecho a información y consulta de la propia negociación colectiva. (El País-Cataluña. 27 de Mayo de 2013).

La Caja España-Duero (Ceiss) da la opción en el ERE a recuperar su puesto a quienes se vayan dos años al paro.

El ERE firmado por la entidad con los sindicatos UGT y Csica, abre la puerta a recuperar el puesto de trabajo a aquellos que acepten irse al paro durante dos años. En ese tiempo, y así queda reflejado en el ERE de la entidad, además de cobrar el desempleo que les corresponde, el banco les pagará todos los meses una indemnización que corresponde al 20% del salario que cobran en la actualidad. Son muchos los que optan por irse al paro 24 meses con la intención de poder volver a la entidad. No se garantiza que todos vayan a recuperar su plaza en el mismo lugar, ni siquiera en el mismo territorio. Transcurridos los dos años, y si la comisión de valoración del ERE así lo entiende, el trabajador tendrá la posibilidad de reincorporarse al banco, ya de Unicaja-Ceiss, pero allí donde le manden. Más de 900 trabajadores han decidido acogerse a las indemnizaciones y poner punto final a sus días en la Caja. Antes de esto, la entidad había comunicado que solo permanecerán oficinas abiertas en Castilla-León, Madrid y Cáceres. Esta aclaración, acabo con las dudas de los trabajadores a la hora de la elección. (Diario de Leon.es. 26 mayo 2013).

La Audiencia Nacional declara nula la modificación sustancial realizada por la empresa Blanco, tras conflicto colectivo instado por UGT.

El conflicto colectivo deriva de la modificación sustancial realizada por la empresa en relación a las comisiones por ventas que afectaba a todas las trabajadoras y trabajadores que componen su plantilla de todas las sociedades del grupo. La sentencia expone que, aun teniendo causas, la empresa no ha cumplido la legalidad vigente en materia de modificación sustancial lo que vicia, y por tanto anula, el procedimiento y la medida impuesta, algo que ya avisamos en su momento desde UGT para evitar males mayores, lo que finalmente se ha confirmado. (Chtugt.net. 11 junio 2013).





Boletín de Negociación Colectiva

La Audiencia Nacional declara nulos los 484 despidos de Roca por vulnerar el derecho a la libertad sindical.




La sala de lo social de la Audiencia Nacional ha dado la razón a MCA-UGT y ha declarado nulos los despidos de 484 trabajadores de Roca Sanitario de las factorías de Alcalá de Guadaíra (Sevilla) y Alcalá de Henares (Madrid). La sentencia declara nulo el ERE presentado por la empresa y obliga a la reincorporación de los trabajadores, considerando que ha sido “vulnerado” el derecho a tutela de la libertad sindical y que la empresa coaccionó a los representantes de los trabajadores en la mesa de negociación.

En la factoría de Alcalá de Guadaíra (Sevilla) y Alcalá de Henares (Madrid) fueron despedidos un total de 484 trabajadores tras varios procesos de negociaciones que culminaron con un acuerdo con la empresa, que decidió echar el cierre a ambas plantas, dejando solo en funcionamiento la sección de producción de bañeras en la planta madrileña. La resolución del alto Tribunal confirma que no hubo actitud negociadora por parte del grupo Roca con los trabajadores, como había denunciado MCA-UGT, y que tenía decidido de antemano el cierre de los centros. Los trabajadores denunciaron que el grupo Roca estaba produciendo en Marruecos y Portugal y denunciaron el proceso de deslocalización de la producción industrial que ha llevado a cabo la compañía.


Con la sentencia, los trabajadores deberán ser readmitidos. El fallo de la audiencia considera lesivo para la libertad sindical que la empresa obligue a los representantes de los trabajadores, y se refiere directamente a las amenazas y coacciones recibidas sobre su traslado laboral en el proceso de la negociación del expediente.

El Tribunal considera que el derecho de prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores, “no es una privilegio”, sino una garantía del ejercicio de la libertad sindical misma, “que les permite, por una parte, negociar el despido colectivo sin la presión añadida de estar afectados” y, por otra, asegura que los trabajadores, que permanecen en la empresa después del despido colectivo, mantienen a sus representantes, quienes les garantizan consecuentemente su protección. La Audiencia considera probada que Roca coaccionó a los representantes de los trabajadores en la mesa de negociación y considera probada la vulneración del derecho a la libertad sindical. (MCA-UGT. 13 junio 2013).

Documentos de interés

- Informe 314. Cuestiones jurídicas sobre la ultraactividad de los convenios colectivos. Ver pdf 
- Informe 316. Cuestiones problemáticas en cuestiones de ultraactividad de los convenios. Ver pdf 
- Los derechos de información y consulta en las reestructuraciones de empresa. Ver pdf 

Acciones y movilizaciones

- Recurso contra el RD 1362/2012, por el que se regula la CCNCC. Ver pdf 





JORNADAS

Acción para la promoción y difusión de la Fundación SIMA

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






Dentro del marco de acciones para la promoción y difusión de la Fundación SIMA, se realizó una jornada, conjunta UGT y CCOO, en la sede del Consejo Económico y Social, el pasado 20 de Mayo, para tratar sobre la “Incidencia de la Reforma Laboral en la ultraactividad de los convenios y sus alternativas en el ámbito de los acuerdos interprofesionales (AENC y ASAC)”.

La jornada fue presentada por Marcos Peña Pinto, Presidente del Consejo Económico y Social, con las intervenciones de los Secretarios Generales de la UGT y de las CCOO, Cándido Méndez Rodríguez e Ignacio Fernández Toxo, respectivamente, que situaron el contexto general en el que se encuentra el país y las propuestas sindicales para enfrentar la crisis desde el relanzamiento de la actividad y la priorización del empleo y la protección social.

En la jornada se debatieron ideas y propuestas sobre los distintos escenarios para la negociación colectiva, tras el 7 de Julio de 2013, con los efectos derivados de la posible pérdida de vigencia de numerosos convenios, tras las recientes reformas laborales. Para ello, se contó con las reflexiones del mundo universitario sobre la incidencia de la ultraactividad en los convenios colectivos, a partir de referencias constitucionales relativas al derecho de libertad sindical y al principio de autonomía colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, con la participación de Emilia Casas Baamonde, Catedrática de Derecho del Trabajo, juntamente con las experiencias y análisis de responsables de Federaciones de ambos sindicatos, que trataron sobre el “Análisis sindical ante la pérdida de vigencia de los convenios”.

Finalmente, cerraron la jornada Ramón Górriz Vitalla y Antonio Ferrer Sais, Secretarios de Acción Sindical de las CCOO y de la UGT, respectivamente, que trataron sobre las “Propuestas sindicales para la negociación colectiva: defensa de los convenios y flexibilidad interna negociada”.

Documentos

- Programa de la jornada. Ver pdf 
- Intervención de Cándido Méndez. Ver pdf 
- Ponencia y anexo de M^a Emilia Casas Baamonde. Ver pdf's  
- Artículo sobre la ultraactividad de los convenios. Ver pdf 



Derecho laboral








La devaluación de las garantías colectivas en el gobierno de las relaciones de trabajo

Los días 12 y 13 de Junio, se desarrollaron las sextas jornadas formativas sobre Derecho Laboral que, dentro del Convenio Marco de colaboración entre el Consejo General del Poder Judicial y la UGT, se celebraron en la Escuela Julián Besteiro de Madrid.

En esta ocasión, las distintas ponencias y posteriores debates giraron en torno a un tema de evidente actualidad: “La devaluación de las garantías colectivas en el gobierno de las relaciones laborales”, y fueron coordinadas por Mari Luz Rodríguez, Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La-Mancha, y por Rosa María Virolés Piñol, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Tras la inauguración de las jornadas por las propias coordinadoras y por Félix Azón Vilas, vocal del CGPJ, y Cándido Méndez, Secretario General de la UGT, se sucedieron las distintas conferencias y mesas redondas previstas en el programa de trabajo.

Documentos

- Programa de la jornada. Ver pdf 
- “Puntos críticos del despido colectivo, aspectos sustantivos y procesales y propuestas de reforma”, de Emilio Palomo Balda, Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco. Ver pdf 
- “El periodo de consultas en el procedimiento de despido colectivo a la luz de la reciente doctrina judicial”, de Emilio Palomo Balda. Ver pdf 
- “Los procedimientos de inaplicación de los convenios colectivos: descuelgue salarial y modificación sustancial de condiciones de trabajo”, de Fernando Valdés Dal-Ré, Catedrático de Derecho del Trabajo. Ver pdf 
- “Mecanismos de flexibilidad interna: suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”, de María Luisa Segoviano Astaburuaga, Magistrada del Tribunal Supremo, sala IV. Ver pdf 
- “Jerarquía normativa vs fuerza vinculante: razones para dudar de la constitucionalidad del artículo 32 del Estatuto Básico del empleado público”, de María Luz Rodríguez Fernández, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de Castilla-La Mancha. Ver pdf 
- “Los despidos colectivos en el sector público”, de Remedios Roqueta Buj, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universitat de València. Ver pdf 







Boletín de Negociación Colectiva

Foro de debate sobre Negociación Colectiva de la CCNCC

La ultraactividad de los convenios colectivos”

El 29 de Mayo tuvo lugar en la sede del Consejo Económico y Social un Foro de Debate, promovido por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, donde se trató el tema de “La ultraactividad de los convenios colectivos”.

Documentos

- Programa de la jornada. Ver pdf 
- Profesora Dra. Sofía Olarte Encabo, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada. Ver pdf 
- Profesor Dr. José María Goerlich Peset, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de Valencia. Ver pdf 
- Intervención de Antonio Ferrer Saís, Secretario de Acción Sindical de la Comisión Ejecutiva Confederal de la UGT. Ver pdf 

Anuario de Relaciones Laborales 2013

El 17 de Junio tuvo lugar, en la sede de la Confederación de la UGT, la presentación del “Anuario de Relaciones Laborales 2013”, editado por la Comisión Ejecutiva Confederal y dirigido por Santos M. Ruesga, Catedrático de Economía de la Universidad Autónoma de Madrid.

La publicación, en su cuarto año de edición, se centra en el análisis de las relaciones laborales y la negociación colectiva en España, desgranando varios de sus elementos consecutivos, 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.



PEDIDOS DEL ANUARIO

La publicación se puede adquirir en cualquiera de las librerías
MARCIAL PONS

Por email a: pedidosweb@marcialpons.es

Por teléfono al número **91 304 33 03**
Por fax al número **91 327 23 67**



DOCUMENTOS

Propuestas confederales

- UGT-CCOO. PROPUESTAS ANTE EL PLAN DE VIABILIDAD DE FOGASA.

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

Informes sindicales

- LA DEVALUACIÓN DE LAS RENTAS DEL TRABAJO EN ESPAÑA.
- MÁS DE UN AÑO DE REFORMA LABORAL: EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN, EL EMPLEO Y LOS DESPIDOS.
- PLAN NACIONAL DE REFORMAS 2013.
- PNR 2013. RECOMENDACIONES DE LA CE.
- SE AGRAVA EL EFECTO DESÁNIMO EN LA ECONOMÍA Y LA SOCIEDAD.
- TEMPORALIDAD, PARCIALIDAD Y SALARIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL.
- VALORACIÓN DE LA UGT AL INFORME DEL COMITÉ DE EXPERTOS SOBRE EL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES.

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

Otros informes

- PLAN NACIONAL DE REFORMAS DE ESPAÑA 2013.
- REFORMA DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.
- IMPACTO DE LA NC SOBRE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

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



JURISPRUDENCIA

Fuente: [Westlaw.ES](#)

Sentencias Laborales

SAN 103/2013 de 24 de mayo de 2013. JUR\2013\174167

“La distribución irregular de la jornada solo puede desplegarse en cada anualidad, no pudiendo extenderse legalmente a los años posteriores por lo que el saldo positivo o negativo de jornada no se puede realizar al año siguiente”.

El régimen de compensación de los saldos positivos y negativos, pactado en el convenio, forma parte de la distribución irregular de la jornada, que solo puede establecerse a lo largo del año, a tenor con lo dispuesto en el art. 34.2ET, que precisa dicho período en dos ocasiones, por si había alguna duda. Dicha exigencia se coherente claramente con la regulación legal de la jornada ordinaria, que siempre es anual, al igual que la elaboración del calendario de trabajo y el propio límite para la emergencia de las horas extraordinarias y no cabe superarlo mediante un régimen de distribución irregular de la jornada, que excede claramente los límites temporales para su utilización. De hecho, cuando el legislador ha querido superar el límite de jornada anual, como sucede con el disfrute de vacaciones, cuyo disfrute es también anual, así lo ha regulado expresamente, como sucede en el art. 38.3ET, tal y como defendimos en SAN 21- 02-2013, proced. 355/2012 .

AN. Auto núm. 52/2013 de 21 mayo AS 2013\1135

“Incumplimiento de la ejecución de sentencia de conflicto colectivo que debe ejecutarse inmediatamente, por falta de equiparación de las retribuciones entre hombres y mujeres en el plazo concedido: Corte Inglés, SA”

La simple lectura del fallo de la sentencia ejecutada permite constatar que contiene dos obligaciones de hacer claramente indivisibles, puesto que su cumplimiento no exige determinar específicamente sus efectos, trabajador por trabajador. Así, se declara, por una parte, que se ha incumplido la obligación contenida en la acción novena analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos, así como promover medidas anuales correctivas para la equiparación progresiva de las retribuciones entre hombres y mujeres y por otra, aunque de modo parcial, la décima, consistente en la homogeneización de la uniformidad de los mandos. A continuación se condena a EL CORTE INGLÉS, SA, FASGA y FETICO a estar y pasar por ambas declaraciones, precisando que dicha condena les obligará a cumplir las obligaciones citadas, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda. No cabe duda, por tanto, que estamos ante obligaciones de hacer indivisibles, que pueden ejecutarse por el procedimiento regulado en el art. 705 y siguientes de la LEC . -Así lo ha defendido la jurisprudencia, por todas STS 28-03-2012 , rec. 48/2011 (RJ 2012, 8118) .

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



Sentencias Laborales

STS de 6 junio 2013, JUR 2013\227778

“El valor orientativo del baremo puede corregirse al alza en materia de responsabilidad empresarial en accidentes de trabajo”

Para el cálculo de la indemnización por accidente de trabajo se puede utilizar el baremo de circulación en la determinación del importe con criterios homogéneos de cómputo, porque el valor orientativo del baremo puede corregirse al alza en materia de responsabilidad empresarial, por exigirse culpabilidad que es innecesaria en accidentes de circulación.

Sentencias Reforma Laboral

SAN 1756/2013 de 13 de mayo de dos mil trece

“El despido colectivo no es una potestad soberana del empresario, está obligado a negociar proporcionando a los representantes toda la información necesaria”.

El despido colectivo no es una potestad soberana del empresario, quien está obligado, cuando tenga la intención de efectuar un despido colectivo, a consultar previamente, en tiempo hábil, con los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo (art. 2.1 Dir. 98/59/CEE).

El período de consultas se constituye, de este modo, en una manifestación específica de la negociación colectiva, que debe versar necesariamente, al tratarse de objetivos mínimos, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos

Se trata, por tanto, de una negociación colectiva compleja, que exige al empleador proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines. Se entiende por información pertinente, a tenor con el art. 2.3 Directiva la que permita que los representantes de los trabajadores puedan hacerse cabalmente una composición de lugar, que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil (STJCE 10- 09-2009, TJCE 200963).

La segunda fase del período de consultas es propiamente la negociación, que consiste, conforme dispone el art. 64.1 ET, en un intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y los representantes de los trabajadores sobre la propuesta empresarial y las alternativas que permitan evitarla, reducirla o atenuar sus consecuencias.

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



Sentencias
Reforma
Laboral

SAN 2759/2013, de 21 de junio de dos mil trece

“La modificación sustancial de condiciones de trabajo acordada no se puede modificar salvo que se reabra el periodo de consultas”.

Pretendiéndose que se declare nula, o subsidiariamente injustificada, una modificación sustancial de condiciones de trabajo, se estima la demanda y se declara nula, porque la decisión finalmente implementada por la empresa se apartó de lo negociado en el período de consultas, sin motivos sobrevenidos que lo justificaran dado que el legislador exige que la modificación colectiva se instrumente a través de la negociación, la empresa sólo puede apartarse de lo planteado durante la misma por la concurrencia de una situación nueva que justifique la revisión de la medida, en cuyo caso debería intentar reabrir el período de consultas, salvo que la revisión se traduzca exclusivamente en una mejora notoria e indubitada de la medida a implementar, que no altere su naturaleza haciendo ineficiente el período de consultas previo.

SAN 2758/2013 de 19 de junio de dos mil trece

“La propuesta empresarial presentada ante la CCNCC para la inaplicación del convenio colectivo no se había ofrecido a la representación de los trabajadores, lo que vulnera el deber de buena fe negocial”.

Impugnada una resolución de la CCNCC, que autorizó parcialmente la inaplicación del convenio propuesta por la empresa demandada, se estima dicha pretensión, porque se acreditó que la propuesta empresarial, considerada por la CCNCC, se identificó por primera vez en la solicitud ante dicho órgano, no pudiendo considerarse, por consiguiente, por los interlocutores sociales durante el período de consultas, por lo que se vulneró el deber de buena fe, exigible a la empresa, durante el período de consultas. -Se entiende también la concurrencia de fraude de ley, por cuanto la CCNCC tiene por finalidad solucionar controversias producidas en el período de consultas, lo que exige necesariamente que se hayan identificado las posturas durante dicho período.

SAN 2465/2013 de 12 de junio de dos mil trece

“El acuerdo de modificación sustancial se pactó conforme a lo establecido en el convenio colectivo por lo que es válido”.

Modificación sustancial de condiciones de trabajo promovida por ALCAMPO que finaliza con acuerdo suscrito únicamente por el sindicato mayoritario en el Comité Intercentros de la empresa. Tal Acuerdo es plenamente válido ya que se negocia y concluye de conformidad con lo que dispone la disposición transitoria quinta del Convenio Colectivo de grandes almacenes, aplicable a la empresa, que dispone que estas empresas procederán a la apertura de un período de consultas conforme a lo dispuesto en el art. 41 del ET, para poder cumplir con lo previsto en el presente Convenio. Cumplido lo dispuesto en esta disposición, que compromete en su aplicación a todos los empresarios y trabajadores del sector, no se aprecia que tal procedimiento no fuera ajustado a derecho, sin que la parte actora haya acreditado causa alguna que pudiera dar lugar a la nulidad de este acuerdo, que supone una adaptación a la empresa demandada de lo pactado en el Convenio del sector, al que se ajusta sustancialmente el Acuerdo impugnado.

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



LEGISLACIÓN

- Resolución de 11 de abril 2013, por medio de la cual se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 5/2013, de 15-3-2013, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.
- Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo, por la que se regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación que deben efectuar los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- Orden ESS/911/2013, de 23 de mayo por la que se prorrogan los plazos para la presentación de las solicitudes y de remisión de los informes-propuesta de los incentivos correspondientes al ejercicio 2012, al amparo del Real Decreto 404/2010, de 31-3-2010, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.
- Resolución de 30 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos.

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





EUROPA

La Negociación Colectiva 2013 en Alemania

Resultados de la Negociación Colectiva 2013 en Alemania

La ronda de negociaciones salariales de este año afectará a unos 12,5 millones de trabajadores alemanes; cifra equivalente a la tercera parte de la población activa alemana. Aunque los incrementos salariales de partida, reivindicados por los sindicatos en los diferentes sectores, oscilaban del 5 al 7%, el resultado final ha sido del 3% de promedio de aumento salarial. El negociado en 2012 fue del 2,7%.

Los sindicatos esperan que este año aumenten los salarios reales, ya que la tasa de inflación prevista es de 1.7%, al igual que el año anterior. En efecto, en 2012 los salarios reales subieron un 0.7%, pues la inflación interanual alemana, a diciembre, fue del 2% y la inflación media anual del 2.1%. Así, Alemania es uno de los pocos países de la UE donde los salarios reales están creciendo.

Los acuerdos están ya concluidos en la mayoría de los sectores industriales.

Uno de los primeros acuerdos firmados este año (febrero) fue el del sector eléctrico, con los siguientes resultados: una prima única lineal de 550 euros, y un aumento salarial del 2.8% para doce meses (mayo 2013 a mayo 2014). Los sindicatos demandaban aumentos del 6.5%.

Industrias de la madera y plásticos: subida salarial acordada del 3% desde marzo de 2013 a finales de abril de 2014. El incremento inicialmente reivindicado por los sindicatos fue del 5%.





Boletín de Negociación Colectiva

La Negociación Colectiva 2013 en Alemania

En las negociaciones salariales del hierro y las acerías se ha conseguido un aumento salarial del 3% para 14 meses, con entrada en vigor en marzo de 2013. La reivindicación salarial inicial era del 5%.

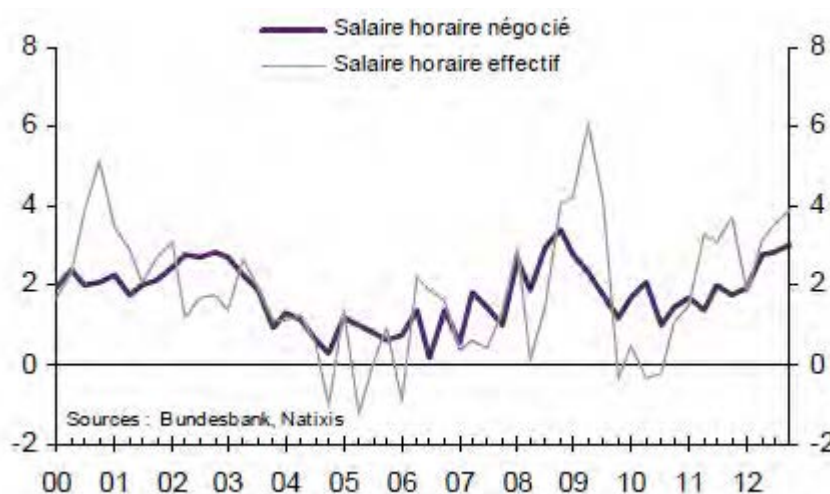
Desde mayo 2013, los trabajadores y trabajadoras de la construcción han visto sus salarios aumentados en un 3.2% en Alemania del oeste, mientras que para los alemanes del este el aumento es del 4%. La reivindicación inicial era del 6.6%.

El convenio firmado para los trabajadores de los Länder, que entró en vigor en marzo y durará dos años, prevé una subida salarial del 2.65%, con efectos a partir del 1 de enero de 2013 y un aumento suplementario del 2.95% a partir de enero de 2014. Los sindicatos pedían aumentos del 6.5%.

En la industria metalúrgica y electrónica, después de una huelga nacional el 14 de mayo, IG Metal ha conseguido firmar un acuerdo piloto en Baviera que contiene un aumento salarial del 3.4% a partir del 1 de julio, y otro aumento suplementario del 2.2% que se aplicará a partir del próximo 1 de mayo de 2015. En la plataforma inicial de este convenio, IG Metal pedía un aumento del 5.5% para los próximos 12 meses que la patronal rechazó. Sin embargo, IG Metal argumentaba que esa subida salarial es razonable para las empresas y muy necesaria para impulsar el consumo privado, lo que permitiría estabilizar la economía alemana y ayudaría a estabilizar la economía europea en su conjunto.

Las negociaciones salariales este año han seguido la tendencia habitual de la negociación alemana, según la cual el incremento pactado equivale a la mitad del reivindicado por los sindicatos. Igualmente cabe esperar que el aumento del salario efectivo en el conjunto de la economía varíe en función del promedio negociado.

Deslizamiento salariales (% anual)





Boletín de Negociación Colectiva

La Negociación Colectiva 2013 en Alemania

Contexto de la negociación colectiva alemana.

Principales factores que han influido en la ronda de negociaciones de 2013:

- La fortaleza del mercado de trabajo alemán, reforzado considerablemente durante los últimos años. En efecto, la tasa de paro es relativamente muy baja: en mayo pasado 6.8% frente al 12.1% promedio de la Zona Euro. El empleo sigue aumentando y alcanza niveles jamás vistos: 41.8 millones de personas.



*En la línea azul: la tasa de paro y escala de izquierda. En la negra el empleo (en miles) y en la escala de la derecha.

Fuente: Flash Especial Natixis-Nº 53

- Los sindicatos alemanes están llevando una campaña inusual en estas negociaciones por la recuperación en la Zona Euro, argumentando que es necesario reducir la brecha de competitividad entre Alemania y los países periféricos en dificultad
- Como las elecciones federales serán en septiembre, y la campaña efectiva empezó hace tiempo, ninguno de los grandes partidos se atreve a criticar las reivindicaciones salariales de los sindicatos.





Boletín de Negociación Colectiva

Salarios y negociación colectiva en las recomendaciones europeas

El Consejo de Asuntos Económicos y financieros de la UE (Ecofin), en su reunión mensual del pasado 9 de julio, publicó las recomendaciones dirigidas a 23 Estados miembros sobre los presupuestos nacionales y las políticas económicas y de empleo presentados en los respectivos programas nacionales de estabilidad y programas nacionales de reforma a finales de abril. Cuatro países miembros: Portugal, Grecia, Irlanda y Chipre no reciben recomendaciones del Consejo, al estar sometidos a la supervisión de la Troika (Banco Central Europeo, Fondo Monetario Internacional y Comisión Europea)

Con la adopción oficial de esas recomendaciones, aprobadas por el Consejo Europeo de 27 y 28 de junio, finaliza el proceso de supervisión del semestre europeo de este año, conforme a la legislación comunitaria de la gobernanza económica. Las recomendaciones aprobadas son sustancialmente las mismas que las propuestas por la Comisión el pasado 30 de mayo.

Como el año pasado, los salarios son una parte central del semestre europeo. También como el año pasado, las recomendaciones se dirigen a promover intervenciones y reformas destinadas a descentralizar la negociación colectiva, moderen y flexibilicen los salarios y/o reduzcan las cotizaciones sociales.

Ocho países han recibido recomendaciones directamente sobre los salarios y/o sobre sus modelos de formación de salarios. Además, en los cuatro países intervenidos por la Troika la intervención en los salarios forma parte de los programas de ajustes impuestos a cambio de las ayudas financieras. A otros dos países, Austria y Hungría, se les instan a que reduzcan la presión fiscal sobre los bajos salarios.





Salarios y negociación colectiva en las recomendaciones europeas

Recomendaciones salariales específicas por países:

- *Alemania.* La atención se pone en el papel que tienen que jugar los salarios en el impulso de la demanda interna. Para lograrlo, la Comisión propone explícitamente que se reduzcan los impuestos y las cotizaciones sociales de los bajos salarios. Se minimiza el papel de los salarios mínimos, afirmando que establecer mínimos salariales sería positivo sólo si no conduce a pérdidas significativas de empleo.
- *Francia.* La Comisión propone, y el Consejo ha aprobado, atacar la institución del salario mínimo interprofesional francés. pues dificulta ajustes a la baja de los salarios franceses. En opinión de las instituciones europeas, el salario mínimo francés, equivalente al 60% del salario medio, es muy alto e impide ajustes a la baja en el proceso de formación de los salarios franceses. A este país se le señala su pérdida de competitividad debido a que en España e Italia los recortes salariales están siendo rápidos y radicales por las recientes reformas en los sistemas de negociación colectiva en ambos países.
- *Eslovenia.* A este país también se le recomienda con lenguaje taxativo, que se comprima la escala salarial y que se modifique el mecanismo de aumento automático del salario mínimo para moderar los salarios.
- *Finlandia.* Se insta a este país a que modere y reduzca los aumentos salariales en las próximas negociaciones colectivas. Explícitamente se recomienda que reproduzca el mismo proceso que en 2007, donde la negociación sectorial se coordinó en función de un acuerdo previo nacional.
- *Dinamarca.* Parecidas recomendaciones que las del país precedente, en el sentido de moderar y reducir los incrementos salariales en la futura ronda de convenios colectivos.
- *Bélgica y Luxemburgo.* Se repite el ataque de las recomendaciones del año pasado a los sistemas de negociación colectiva de estos dos países, especialmente al mecanismo de indexación automática de los salarios en función de la evolución de la inflación.
- *Italia.* A pesar de la existencia de un Acuerdo Interconfederal todavía en vigor (no firmado por la CGIL), según el cual los aumentos salariales sectoriales se tienen que alinear con el aumento del IPC (excluidos los precios de la energía) los aumentos salariales, la Comisión y el Consejo desaprueban ese mecanismo porque impide que las empresas disfruten de la flexibilidad salarial.
- *España.* A pesar de la notable caída de los costes laborales unitarios españoles, nominales y reales, para la Comisión el ritmo es más lento del deseado, por eso insiste en que se evalúe la reforma laboral de julio 2012 y se presenten enmiendas para encontrar los ritmos de ajuste adecuados. En otras palabras: que se siga desregulando las instituciones laborales.



Boletín de Negociación Colectiva

Salarios y negociación colectiva en las recomendaciones europeas

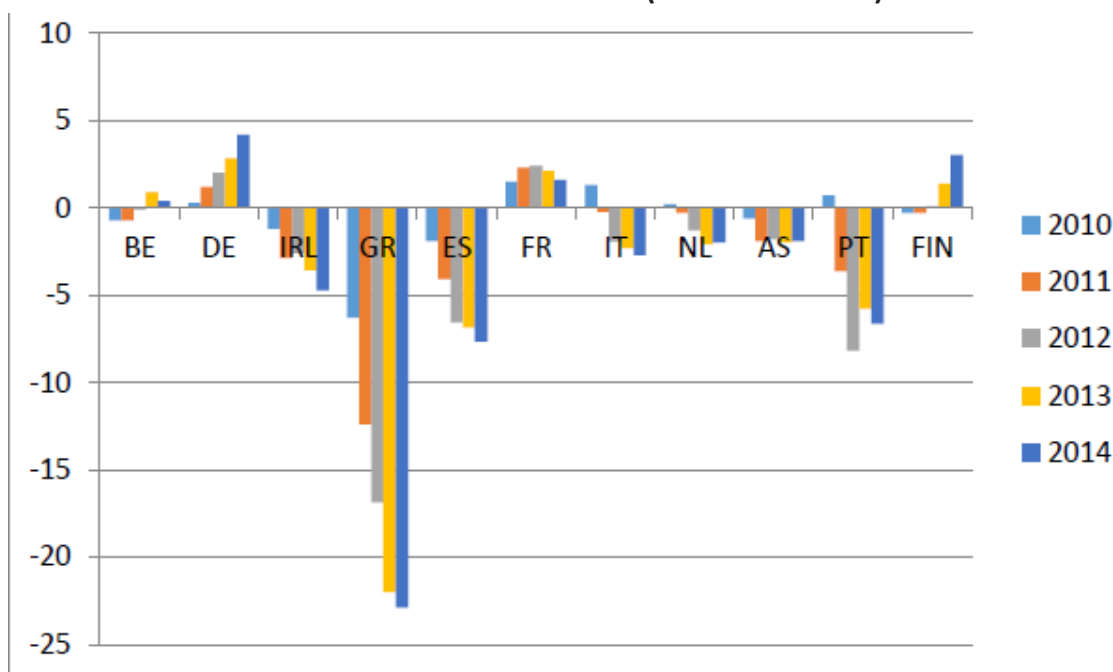
Sean cual sean los problemas económicos específicos: déficit comercial, reequilibrio de la Zona Euro, competitividad-precio, tasas de paro, desigualdades regionales o sectoriales, etc. la flexibilidad salarial es siempre la respuesta. Es dudoso que este enfoque ayude a salir de la recesión a la UE. Además de aumentar las desigualdades en la UE está teniendo un efecto particularmente adverso en los resultados macroeconómicos de la Zona Euro.

Para ilustrar esto, basta con referirse a las recientes tendencias de los salarios. Según los datos publicados por la Comisión en las últimas previsiones económicas de primavera, la tasa anual promedio de crecimiento de los salarios nominales en la Zona Euro es inferior al 2% desde 2009. Esto ha dado lugar a caídas promedios de los salarios reales del 0.3% tanto en 2011 como en 2012. Para 2013 y 2014 la Comisión espera un estancamiento de los salarios reales.

Estos promedios esconden las importantísimas caídas de los salarios reales en algunos Estados miembros. Por ejemplo, en Portugal y en Grecia los salarios cayeron en torno al 5% en 2012, mientras que en España e Italia esa caída fue de un 2%.

Si se tienen en cuenta las variaciones negativas acumuladas entre 2009-2014, suponiendo que se cumplen las previsiones salariales de la Comisión para el año en curso y el próximo, los salarios reales disminuirían del orden de: un 22% en Grecia; un 7% en España y Portugal; un 5% en Irlanda; y entorno al 2% y 3% en Austria, Italia y Holanda (ver gráfico) De hecho, sólo en Alemania y Francia hubo aumentos de los salarios reales en los últimos años.

Evolución de los salarios reales (en % acumulado)



Fuente: Confederación Europea de Sindicatos, documento de discusión de Ronald Jassen para el seminario de verano.



INDICADORES LABORALES Y ECONÓMICOS

Evolución del mercado de trabajo y la economía española

	Período	Dato	Var. Período anterior	Var. interanual	Fuente
PIB (millones €)¹	I trim-2013	260.501	0,2%	-1,2%	CNT-INE
Ocupados (miles)	II trim-2012	16.783,8	0,9%	-3,6%	EPA-INE
Parados (miles)	II trim-2013	5.677,5	-3,6%	5,0%	EPA-INE
Tasa paro %	II trim-2013	26,3	-0,9	1,6	EPA-INE
Parados registrados (miles)	Junio-2013	4.763,7	-2,6%	3,2%	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.

Últimos datos de precios, el IPC

	Período	Var. mensual	Var. interanual	Previsión 2012	Fuente
IPC mensual²	Junio-2013	0,1%	2,1%	1,2%	IPC-INE y FUNCAS
IPC media anual³	Junio-2013	0,0%	2,2%	1,7%	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