



■ Presentación

Compañeros y compañeras:

Desde la Secretaría de Acción Sindical y Coordinación Área Externa queremos presentaros el “Boletín de Negociación Colectiva”.

Este boletín, que tendrá carácter trimestral, se elabora por el Área Confederal de Negociación Colectiva, con la colaboración del Gabinete Técnico Confederal y con aportaciones externas que se consideren de interés.

Pretendemos, con carácter trimestral, trasladar al contenido del boletín la estadística oficial sobre los convenios colectivos, y, en segundo lugar, los aspectos más relevantes de los convenios firmados, así como jurisprudencia de carácter socio-laboral que, con carácter general, o sectorial, nos pueda servir como buenas prácticas en nuestra actividad sindical de la negociación colectiva.

A medida que avancemos en su desarrollo iremos incorporando, también, temas puntuales de convenios colectivos que puedan servir de referencia en otros ámbitos de negociación, a la vez que dar a conocer actividades y organismos relacionados con el ámbito de la negociación colectiva, como la CCNCC, el SIMA, el observatorio de la RSE, etc.

El boletín será también el vehículo de transmisión de los aspectos más relevantes del actual marco de Diálogo Social y su expresión más reciente en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2010-2012), difundiendo los criterios y orientaciones para una correcta interpretación y aplicación en su desarrollo.

Desde aquí queremos solicitar, por tanto, la colaboración de toda la Organización para hacernos llegar las materias y aspectos que se entiendan de interés en cuestiones de negociación colectiva, así como las dificultades por las que pueda atravesar, para que sean conocidas por todos los organismos.

Antonio Ferrer Sais

Secretario de Acción Sindical-Coordinador Área Externa



■ Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010-2012

La negociación colectiva para el periodo 2010- 2012 ha quedado orientada a través del AENC, firmado por las Confederaciones empresariales CEOE y CEPYME y por las sindicales UGT y CC.OO el 9 de Febrero de 2010, en la sede de la fundación SIMA y publicado en el BOE del día 22 del mismo mes.

Teniendo en cuenta que en momentos de crisis económica debe primar el diálogo y la negociación, por encima de la confrontación y los conflictos, el AENC es un claro ejemplo del esfuerzo por alcanzar un acuerdo entre intereses contrapuestos, de manera que se pueda hacer frente a la crisis actual y se contribuya a la generación y mantenimiento del empleo.

El AENC se define como un “acuerdo para convenir”, de modo y manera que interrelaciona el conjunto de las materias que se han pactado y obliga a las organizaciones firmantes a trasladar a las Mesas de Negociación el contenido de las materias recogidas en el mismo.

El AENC se caracteriza por dos aspectos fundamentales, como:

- **Elemento dinamizador de la economía.**
- **Generador de confianza para la sociedad.**

Se estructura en tres capítulos:

1. **Empleo, formación, flexibilidad y seguridad y derechos de información y consulta.**
2. **Criterios en materia salarial.**
3. **Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal.**

En relación al capítulo 1, podríamos destacar algunos aspectos que determinarían la importancia de los cambios que el acuerdo introduce:

- **El AENC evidencia una preocupación ante la constatación de que la cultura de la temporalidad permanece arraigada en la empresa y propone para reducirla.**
- **Los negociadores advierten de que no introduzcan planteamientos que minen, o eliminen, el principio de causalidad que rige en nuestro derecho laboral para la contratación.**
- **Se advierte, y reconoce, la complejidad de las nuevas modalidades de organización productiva y los indeseables efectos que tienen para trabajadores y empresas.**
- **Se envía un mensaje concreto para determinar los colectivos con mayores necesidades formativas, indicando a los negociadores la necesidad de atender a quienes cuenten con un menor nivel de cualificación.**
- **Se reconoce la flexibilidad negociada como fórmula que permite una mayor adaptación de los tiempos de trabajo, la movilidad y el desplazamiento de los trabajadores, y la conciliación de la vida laboral.**



- **Se apuesta, de una manera decidida, por la negociación colectiva para minimizar los efectos sociales, en algunos casos dramáticos, de los procesos de reestructuración, potenciando la suspensión o reducción de la jornada, con el objetivo del mantenimiento del empleo.**

En cuanto al capítulo 2, cabe destacar:

- **El crecimiento moderado de los salarios, que debe ir acompañado de compromisos ciertos de preservación, mantenimiento y recuperación del empleo.**
- **Se deben incorporar cláusulas de revisión, los incrementos salariales deben aplicarse sobre los salarios actualizados del año anterior, incluida la revisión salarial.**
- **El pleno respeto a la autonomía negociadora de las partes.**

Sobre el capítulo 3, y teniendo en cuenta el carácter de “acuerdo para convenir”, asumido por los firmantes, debemos destacar:

- **Los criterios de la negociación colectiva deben sujetarse a las orientaciones y recomendaciones que se han establecido y, en ese sentido, cada parte puede reclamar a la otra el cumplimiento de las tareas, objetivos y previsiones acordadas.**
- **El carácter interrelacionado de las materias que conforman el acuerdo, exige un tratamiento completo de las mismas, evitando el rechazo de alguna de ellas, pues sólo desde la consideración de su conjunto podrá verse favorecido el empleo y la actividad empresarial.**

El AENC tendrá una Comisión de Seguimiento que, además de administrar, interpretar y vigilar la aplicación del mismo, acordará criterios y orientaciones de negociación colectiva en materias tales como:

- **Igualdad de trato y oportunidades, Seguridad y salud en el trabajo, Responsabilidad social de las empresas, Previsión social complementaria, Formación y Cualificación profesional.**

Por último, el AENC contiene una Disposición Adicional Única que establece el compromiso de **reformar el modelo de Negociación Colectiva**, así como iniciar un proceso de negociación sobre:

- **El acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo, suscrito el 9 de mayo de 2006; Flexiseguridad; las materias remitidas al diálogo social por la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas; Flexibilidad interna y externa de las empresas; Expedientes de Regulación de Empleo y de reducción temporal de la jornada; Contratación; Tiempo Parcial; Subcontratación, Absentismo, IT y Mutuas.**

■ Avance primer trimestre negociación colectiva 2010

ENERO - MARZO 2010

	Datos Estadística de convenios colectivos. Ministerio de Trabajo e Inmigración. MTIN	Datos globales, con los antecedentes
Convenios Nuevos		
Nº convenios	39	
Nº trabajadores	128.153	
Incremento salarial	1,04%	
Convenios Revisados		
Nº convenios	1.171	1.400
Nº trabajadores	1.751.012	2.119.092
Incremento salarial	1,38%	1,76%
Total Convenios		
Nº convenios	1.210	1.439
Nº trabajadores	1.879.165	2.247.245
Incremento salarial	1,36%	1,72%

Añadiendo los convenios no recogidos por la estadística que tienen un incremento salarial en un dígito cierto, 229, para 414.080 trabajadores y 3.31% de subida salarial pactada en media ponderada

Según esto, hay unos 1.160 convenios no registrados por la estadística -para 3.585.000 trabajadores- no se incorporan por desconocerse el incremento salarial: lo establecen en función del IPC del 2010

Fuente: Secretaría de Acción Sindical. Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de UGT a partir de los datos del MTIN (publicados en abril).

Como consecuencia del elevado número de convenios plurianuales vigentes en este año 2010 que tienen su incremento salarial pactado en función del IPC previsto –por otro lado, bien alineados con el contenido de los distintos ANC- la estadística del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, MTIN, no los recoge por carecer del dígito de referencia.

Tal y como se analiza por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012 lo deseable sería validar las actas de revisión de estos convenios, para que se vean reflejadas en la estadística oficial del MTIN. En este sentido se ha solicitado la colaboración del Director General de Trabajo abordando, conjuntamente con las Comunidades Autónomas y todas las gestiones oportunas con las propias Organizaciones empresariales y sindicales.

En la medida de nuestras posibilidades, trataremos de agilizar este proceso, pues con ello los negociadores comparten las ventajas de despejar el dígito de partida pues ofrece garantías positivas en la medida que evita desgastes innecesarios y gana tiempo.

La estadística del MTIN ha optado por registrar los convenios plurianuales que tienen el incremento salarial pactado en función del IPC del año 2009. Así, a los convenios firmados, 39 hasta este mes de marzo, se unen las revisiones de 1.171 convenios.

Consultando el apartado de notas y fuentes de la estadística del MTIN ya se nos advierte que para aquellos convenios cuya vigencia es de dos años o más, **“los datos de incremento salarial para los “revisados” se corresponden con lo pactado a la firma del convenio plurianual para los sucesivos años de vigencia”**



cia, y cumplimentado por las "comisiones negociadoras" en las hojas estadísticas cuando se procedió al registro del convenio, excepto en los casos en que el incremento pactado no esté cuantificado de forma incuestionable. Además, si algunos de los incrementos pactados a la firma del convenio se han modificado por acuerdo posterior, para que se refleje en la estadística, es imprescindible que se realice una nueva notificación en la que conste la mencionada modificación".

La subida salarial media pactada en este primer trimestre, con las limitaciones recogidas, supone el 1,36%. Si, además, se añaden los convenios que cuentan con un incremento salarial en función de un valor fijo, la media ponderada supondría el 1,72%.

Insistimos en la necesidad de entregar para su registro los acuerdos de comisión mixta o paritaria que fijan la determinación del incremento a incorporar en las tablas que van a estar vigentes en el 2010, es la única vía para proporcionar certeza a la estadística del MTIN

Por lo que atañe a la cláusula de garantía salarial se observa una caída en el porcentaje de trabajadores vinculados a los convenios que la han incorporado. Baste decir que, en el conjunto de convenios se proveen de esta cautela un discreto porcentaje, el 27,59% de los trabajadores. Intuimos que, a la dificultad existente para concretar el incremento salarial se ha unido la incorporación de una cláusula de revisión suficiente, desde un umbral de actuación razonable que permita vincular las subidas salariales a lo que aumenten los precios.

La actualidad económica, especialmente la evolución del IPC, marca la generalidad de los convenios. En concreto, el último dato difundido arroja una tasa de variación interanual del 1,4%, subiendo seis décimas en marzo, siendo la tasa más alta desde diciembre 2008, lo que ha supuesto que la inflación mensual se incremente en siete décimas. Puesto que no hay certeza de cómo se van a comportar los precios de los derivados del petróleo, se constata la necesidad de seguir incluyendo las cláusulas de garantía, y ello porque no hay otra fórmula capaz de garantizar los incrementos efectivamente pactados. Por tanto, para no hacer peligrar todos los esfuerzos invertidos en los pactos salariales, hemos de incorporarla en todos los convenios. Al final de este boletín se recogen previsiones de IPC por encima del 2% en diciembre.

Es imprescindible la inclusión de la cláusula de garantía salarial pues forma parte esencial del modelo salarial para mantener y garantizar los incrementos salariales pactados

Evolución de los convenios colectivos

Partiendo de la información anterior sobre el total de trabajadores con convenio plurianual que tienen sus retribuciones cerradas para este ejercicio en función de la previsión del IPC 2010, no recogidos por la estadística del MTIN, podemos ofrecer un cuadro con las firmas que aparecen en el primer trimestre durante los últimos cuatro años hasta ahora:



	Marzo 2007	Marzo 2008	Marzo 2009	Marzo 2010
Convenios Nuevos				
Nº convenios	63	45	48	39
Nº trabajador.	13.252	23.708	19.219	128.153
Incremento sal	2,89%	4,20%	2,73%	1,04%
Porc. Trabj crs	31,90%	49,82%	53,42%	28,79%
Convenios Revisados				
Nº convenios	2.532	2.395	2.764	1.171
Nº trabajador.	4.722.658	5.603.076	6.215.349	1.751.012
Incremento sal	2,88%	3,39%	2,70%	1,38%
Porc. Trabj crs	65,83%	74,00%	78,47%	11,12%
Total Convenios				
Nº convenios	2.595	2.440	2.812	1.210
Nº trabajador.	4.735.910	5.626.784	6.234.568	1.879.165
Incremento sal	2,88%	3,39%	2,70%	1,36%
Porc. Trabj crs	65,73%	73,90%	78,47%	27,59%

Fuente: Secretaría de Acción Sindical. Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de UGT a partir de los datos del MTIN. (Publicados en abril)

Hay que advertir que si tenemos en cuenta el conjunto global de negociación cerrada, considerando los convenios no registrados por la estadística del MTIN, tendríamos 2.599 firmas y un volumen de trabajadores de 5.878.245

Apreciamos como notas singulares las siguientes:

- Hay una diferencia muy abultada en el global de trabajadores afectados por los convenios revisados, plasmando el hecho que ya se ha puesto de manifiesto, de los convenios sin registrar por la estadística oficial del MTIN.
- La marcha de los convenios nuevos en lo que va de año, siendo aún pocos trabajadores, pues no llegan a 130.000, está por encima de los otros tres años previos, con más firmas de convenios pero que afectan a un número inferior del conjunto de afectados.
- El deterioro en el porcentaje de inclusión de la cláusula es muy llamativo.
- Los incrementos salariales medios pactados de cada ejercicio están muy condicionados por las previsiones de la subida de los precios y por la marcha interanual del IPC, y ocurre con mucha frecuencia que, a medida que va transcurriendo el año, los incrementos salariales pactados tienden a la contención.
- Los convenios nuevos nos dan la medida de cuáles son las condiciones salariales pactadas y firmadas en el periodo actual, para el que se ajustan. Lo que pasa en estos primeros avances es que la pauta no puede ser tenida en cuenta con tanta rigidez por el escaso número de trabajadores a los que afectan. Este año, aunque la diferencia sea más discreta, también es temprano para hacer conjeturas sobre cuál está siendo la tendencia de incremento salarial.



■ Convenios firmados tras superar el bloqueo en el 2009

Durante el año 2009 la negociación colectiva estuvo marcada por la dificultad derivada de la falta de acuerdo sobre la consideración del IPC previsto. Ello ocasionó no pocos incumplimientos en convenios firmados con anterioridad que partían de esta previsión, fomentando la conflictividad.

Como reacción a esta situación, a principios del mes de octubre se resolvió la creación de un Grupo Técnico integrado por CEOE, UGT y CCOO, con el fin de recopilar los convenios que restaban de aplicar la revisión salarial que debería estar en vigor y los que estaban demorando la negociación colectiva pendiente.

El resultado del trabajo de dicho Grupo, sin ser exhaustivo, puso de manifestó la situación de falta de aplicación de 135 convenios para 1.193.082 trabajadores y también identificó 200 conflictos de bloqueo de negociación abierta en dicho ejercicio, para 1.311.860 trabajadores.

La reacción a dicha labor fue la firma, el día 18 de noviembre de 2009, del "COMPROMISO DE ACTUACIÓN ENTRE CEOE Y CEPYME Y CCOO Y UGT SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PENDIENTE DE 2009"

Entre los últimos convenios firmados que provienen de aquella circunstancia hemos de mencionar:

- Elaboración de productos cocinados para su venta a domicilio
- Acuicultura marina (Acuerdo marco)
- Construcción de Girona
- Derivados del cemento de Málaga
- Estaciones de servicio de Valencia
- Industria del plástico de Valencia
- Madera de Huelva
- Mataderos de aves y conejos
- Metal de Alicante
- Metal de Baleares
- Metal de La Rioja
- Metal de Segovia
- Transporte de viajeros por carretera de Valencia
- Campo de Ciudad Real
- Preacuerdo en el convenio sectorial estatal de industria metalgráfica



■ La revisión salarial de los convenios y las sentencias del Tribunal Supremo sobre el “IPC previsto” en los conflictos contra Grupo Sogecable y el sector estatal de frío industrial

Las correspondientes sentencias de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo, tienen su origen en una demanda de conflicto colectivo presentada por las Federaciones afectadas de UGT y CCOO, relativas a los convenios colectivos del Grupo Sogecable y el sector estatal para las industrias del frío industrial.

Ambos conflictos tienen en común, entre otras cuestiones, la falta de aplicación adecuada del incremento salarial pactado en convenio colectivo, argumentando que no existe por parte del Gobierno previsión de IPC, índice utilizado habitualmente en las negociaciones colectivas para incrementar, a cuenta del IPC real, las correspondientes retribuciones de los trabajadores.

Inclusive para avalar su tesis, ambos demandados solicitaron a la Secretaría General de Presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda, una resolución sobre cual era dicha previsión oficial. La contestación fue que no existía.

En el primer caso, en el del grupo Sogecable, la tesis de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo era que, efectivamente, la última LPGE en la que se utilizó el concepto “índice de precios al consumo previsto”, fue en el año 2001. No obstante, cada año se ha utilizado un índice de IPC previsto, para el cálculo de las retribuciones de los funcionarios y del personal laboral, así como para el cálculo de las pensiones de clases pasivas y para las pensiones de Seguridad Social contributivas. (art. 44,2 de la Ley 2/2008, de 23 de 12 de 2008, y art. 30,b),31,b) y 32,2 de la Ley 2/2008 y art. 44, 2 y 48 de la Ley 2/ 2008, de 23 de diciembre de Presupuesto Generales del Estado para 2009).

En el segundo, en el caso de la regulación convencional para las empresas del frío industrial y en términos similares, haciendo una interpretación integradora se señala que: “es obvio que el Gobierno sí que ha tenido que realizar previsiones de IPC para elaborar los presupuestos de ese año (2009), aunque esa estimación no haya sido objeto de una publicación oficial específica”, por lo que es necesario integrar “el criterio de la autoridad que lo profiere y el medio o soporte en que tal declaración aparece”(…) “integración razonable”, teniendo en cuenta que, conforme a lo previsto en el art. 48.1.1 de la LGSS las pensiones se revalorizan al comienzo de cada año en función del IPC y que el art. 44.1 de la Ley 2/2008, de Presupuestos del Estado para 2009, establece una actualización del 2%.

La repercusión de estas sentencias en el cumplimiento y determinación de los incrementos de los salarios de los trabajadores y trabajadoras es importante. Es necesario recordar el número de trabajadores incluidos en los convenios que tenían su contenido cerrado para el año 2009, provenientes de negociaciones plurianuales anteriores a ese ejercicio, más de ocho millones, de los que hasta diciembre, aún quedaban pendientes los incrementos de casi un millón de trabajadores y trabajadoras.

**El TS reconoce
que el IPC previsto
por los
Presupuestos
Generales de 2009
era del 2%**



■ Sinopsis de la negociación colectiva en Europa

Las negociaciones colectivas concluidas en el primer trimestre de 2010 demuestran que, en general, los sindicatos han logrado resistir a las presiones tendentes a congelar o reducir los salarios nominales vía negociación. Esas presiones, lideradas por el BCE, pretenden que los salarios sean una de las principales variables de ajuste en la fase de estancamiento o crecimiento lento que previsiblemente le espera a las economías europeas en los próximos años.

Evitar el despido, la moderación salarial y el fortalecimiento del SMI han sido las características de las negociaciones en el sector privado. La moderación es mayor en los salarios del sector público, incluso se ha impuesto congelación en Reino Unido y Portugal y notables recortes en los salarios de los empleados públicos griegos e irlandeses: un 7% y 10%, respectivamente.

De las informaciones suministradas por los sindicatos en la reunión del comité de coordinación de la negociación colectiva de la CES, día 13/4/2010, **las negociaciones intersectoriales** han dado los siguientes resultados:

Alemania: se ha prolongado 12 meses más los beneficios del “Kurzarbeit” (reducción de jornada), que afecta a más de un millón de trabajadores. Sin embargo, las pretensiones sindicales de extender el acuerdo sobre salario mínimo negociado en el sector de correos ha sido declarado ilegal.

Los aumentos negociados para 2010 son: 1.5% en Austria; de 1 a 2% en Dinamarca; 3% en Noruega y 1.9% en Portugal.

En los países donde la negociación intersectorial no existe, los convenios sectoriales negociados hasta la fecha, que habitualmente sirven de referencia al resto de los sectores, son fundamentalmente del sector del metal:

En Alemania: Convenio por dos años, en vigor desde abril 2010. Este todos los trabajadores protegidos por este convenio percibirán una paga lineal de 320 euros. A partir de abril 2011 los salarios crecerán al ritmo de 2.7%. Durante la vigencia del convenio no se admitirá ningún despido.

En Italia: el salario mínimo negociado crecerá entre 67 y 144 euros.

En Holanda: incremento del 1.5%

Eslovenia: incremento entre el 3% y 5%

El SMI ha experimentado los siguientes aumentos desde el 1/1/2010 en algunos países, como se puede apreciar en los datos que preceden. Grecia (5.6%), Portugal (5.6%), Eslovaquia (4.2%), Polonia (3.2%), Hungría (2.8%), Luxemburgo (2.5%), Holanda (2%), Francia (1.7%), España (1.5%), Eslovenia (1.3%), Reino Unido (1.2%). Sin embargo, la congelación del SMI se ha impuesto en Bélgica, Bulgaria, República Checa, Estonia, Irlanda, Lituania y Rumania.



■ Principales indicadores y previsión IPC

Evolución del mercado de trabajo y la economía española

	Periodo	Dato	Var. periodo anterior	Var. interanual	Fuente
PIB (millones €)¹	IV trim-2009	261.481,0	-0,1 %	-3,1 %	CNT-INE
Ocupados (miles)	IV trim-2009	18.645,9	-1,2 %	-6,1 %	EPA-INE
Parados (miles)	IV trim-2009	4.326,5	4,9 %	34,9 %	EPA-INE
Tasa paro %	IV trim-2009	18,8	0,9	4,9	EPA-INE
Parados registrados (miles)	marzo-2010	4.166,6	0,9 %	15,6 %	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

	Periodo	Var. mensual	Var. interanual	Previsión	Fuente
IPC mensual²	marzo-2010	0,7 %	1,4 %	2,1 %	IPC-INE y FUNCAS
IPC media anual³	marzo-2010		1,1 %	1,4 %	INE y Consensus Forecast

² Previsión para diciembre. ³ Media en lo que va de año (enero-marzo). Previsión para la media del año completo. Fuente: Gabinete Técnico CEC – UGT, a partir de las fuentes señaladas.

Para información dirigirse a:

**AREA DE NEGOCIACION COLECTIVA
SECRETARIA DE ACCION SINDICAL**

**egutierrez@cec.ugt.org
jsansebastian@cec.ugt.org**