



■ Editorial

La reforma de la negociación colectiva estaba sustentada en base a un diagnóstico, compartido por los interlocutores sociales, donde se establecía que el actual modelo tenía problemas de estructura, vertebración, legitimación, flexibilidad interna, innovación y adaptación de contenidos y de gestión, principalmente. Este diagnóstico viene reflejado tanto en el AENC 2010-2012 como en el ASE y, en ambos, se recoge el compromiso de encontrar soluciones, conforme al principio de autonomía colectiva.

Tras intensas negociaciones, que superaron los plazos establecidos, el acuerdo no ha sido posible por la presión ejercida sobre la dirección de la CEOE por las patronales contrarias al acuerdo, por la estrategia empresarial de plantear propuestas maximalistas, incorporar temas ajenos a la reforma o recuperar propuestas ya retiradas. Todo ello aderezado con los resultados electorales del 22 de mayo, lo que finalmente provocó que un acuerdo que estaba próximo a materializarse, quedara definitivamente enterrado.

Ante la falta de acuerdo, el gobierno, una vez más de una manera unilateral y en la más absoluta soledad parlamentaria, aprobó, a través de un decreto-ley, la reforma de la negociación colectiva; reforma que, también de nuevo, no ha dejado contento a nadie ni, por supuesto, va a servir para mejorar la actividad económica y el empleo.

Es evidente que no se pueden modernizar las relaciones laborales sin la participación de los interlocutores sociales, principales sujetos de las mismas, por lo que la reforma del Gobierno se sitúa en un difícil equilibrio al carecer de un acuerdo interconfederal para desarrollar las materias básicas de la negociación colectiva.

El desarrollo y adaptación de nuestro sistema de relaciones laborales debe basarse en la participación, e implicación, de los interlocutores sociales, a través de acuerdo entre partes en el ámbito interconfederal, por lo que apelamos a la responsabilidad de las patronales para que se comprometan a la recuperación del diálogo social sobre negociación colectiva y solución extrajudicial de conflictos. Por ello, desde la UGT vamos a realizar los esfuerzos necesarios en ese diálogo social y en la tramitación parlamentaria de la reforma, con el objetivo de garantizar la cobertura de la negociación colectiva.

Mientras tanto, la entrada en vigor del RD-ley exige que las organizaciones sindicales impulsemos y reforzemos los procesos de negociación de los convenios colectivos, para proteger los derechos de los trabajadores. La prioridad está en resolver, de manera satisfactoria para los trabajadores, los cerca de 2.000 convenios colectivos pendientes de 2010 y los más de 3.100 de 2011.

Sumario

- Negociación colectiva 2011.
 - Avance segundo trimestre
- Negociación colectiva estatal.
 - Registro de convenios.
- Jornadas.
 - Reforma de la negociación colectiva y reglamento ERE's.
- Documentos.
- Jurisprudencia.
- La Negociación Colectiva en Europa.
 - Grecia.
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Principales indicadores y previsión IPC



■ **NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2011. Avance del segundo trimestre**

Convenios registrados hasta el mes de junio

El total de convenios registrados en este segundo trimestre de 2011, es de 1.889, que afectan a 4.719.430 trabajadores. La media ponderada de subida en sus retribuciones es del 2,71%. Se ha reducido, por segundo mes consecutivo, en 9 décimas porcentuales. El volumen de trabajadores que se encuentran afectados por convenios que incorporan la cláusula de revisión salarial representa el 53,05%, mejorando el dato de los cuatro meses anteriores que recogían 51%, 40%, 48% y 52,9%, del total, respectivamente. La referencia para su actuación se fija en el 1,43% de media.

La mayoría de los datos proceden de los convenios revisados, pues tan solo contamos con 171 convenios registrados nuevos, 138 en la empresa y 33 en el sector, para 364.816 trabajadores.

Los convenios revisados que se han registrado hasta esta fecha ascienden a 1.718 y añaden a la negociación cerrada a 4.354.614 trabajadores. El incremento salarial medio pactado inicialmente es del 2,81%. Por otro lado, para preservar estas subidas salariales ante el incremento de los precios al consumo, han incorporado cláusulas de revisión salarial convenios que atañen al 50,74% de los trabajadores, siendo la actuación media de estas revisiones salariales del 1,43%.

Ya se ha comentado en el boletín anterior que se mantiene el criterio sostenido por la Estadística del Ministerio de Trabajo, de considerar, exclusivamente, los convenios que hacen referencia al IPC real del año precedente, para incorporar las revisiones que cuentan con vigencia plurianual e incluyen efectos económicos para el 2011 y que aún tiene un peso significativo en el resultado general de este avance, en particular para los convenios de sector.

No obstante, es de destacar que en los dos últimos meses se han incorporado 145 convenios revisados, alcanzando una suma muy relevante de trabajadores, próxima al millón y medio. Esto también ha justificado la modificación, tanto del incremento salarial medio pactado, como ya se ha anticipado, como del porcentaje de trabajadores cubiertos por la cláusula de garantía salarial (actualmente en el 50,74%) y el valor de actuación media correspondiente del 1,48% para estas vigencias.

Aunque no esperamos un elevado número de convenios revisados pendientes de incorporar a la estadística, retrasados por establecer subidas salariales iniciales con referencia al IPC previsto, es recomendable volver a la valoración que hacíamos inicialmente con la negociación colectiva prevista para este ejercicio.

Pues bien, en el último trimestre 2010, partiendo de las vigencias de los convenios existentes para la negociación, contábamos con una hipótesis de trabajo de convenios a cerrar en el ejercicio 2011 que establecía unos 2.562 convenios revisados para un total de 5.222.455 trabajadores, aproximadamente.

Según esta orientación, todavía falta cerrar las revisiones de 867.841 trabajadores.

	Convenios 2011	
	Revisados	Nuevos
Previsiones para el ejercicio		
Nº convenios	2.562	2.460
Nº trabajadores	5.222.455	4.937.745
Cerrados hasta junio		
Nº convenios	1.718	171
Nº trabajadores	4.354.614	364.816
Pendientes		
Nº convenios	844	2.289
Nº trabajadores	867.841	4.572.929



Boletín de Negociación Colectiva

Esto explica la moderación de unos incrementos salariales muy influenciados al comienzo del año por dos elementos principales: el dato del IPC de diciembre de 2010, 3 %, y la plasmación de las cláusulas de revisión, que meramente establecían la actualización de tablas sin efecto retroactivo, que materializaban el resultado de la revisión sobre las tablas vigentes en el 2010, como paso previo al incremento salarial pactado en el periodo en curso.

El resultado general en materia salarial es el siguiente:

Total de convenios pendientes: 3.133 (62,39 % del total)

Nº de trabajadores pendientes: 5.440.770 (53,55% del total)

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

Negociación Colectiva		Datos M.T.I.N.		Resultados Generales	
Datos hasta: 30/06/2011		NC2011		2011	
Datos Totales		Empresa	Sector	Total	
C. Nuevos 2011					
Subida Salarial Media		1,17%	1,45%	1,41%	
Número de Convenios		138	33	171	
Trabajadores Afectados		45.887	318.925	364.816	
Empresas Afectadas		153	33.642	33.795	
Cláusula Revisión					
Cláusula Media		1,07%	1,07%	1,07%	
Número de Convenios		43	16	59	
Trabajadores		17.443	276.580	294.023	
Empresas Afectadas		52	27.305	27.357	
Porcentaje s/ Trab.		38,01%	86,72%	80,59%	
Datos Totales		Empresa	Sector	Total	
C. Revisados 2011					
Subida Salarial Media		1,95%	2,88%	2,81%	
Número de Convenios		1.323	395	1.718	
Trabajadores Afectados		309.714	4.044.900	4.354.614	
Empresas Afectadas		1.403	498.295	499.698	
Cláusula Plasmación					
Cláusula Media		1,77%	1,46%	1,48%	
Número de Convenios		343	196	539	
Trabajadores		111.533	2.098.150	2.209.683	
Empresas Afectadas		387	283.667	284.054	
Porcentaje s/ Trab.		36,01%	51,87%	50,74%	
Datos Totales		Empresa	Sector	Total	
Total Convenios					
Subida Salarial Media		1,85%	2,78%	2,71%	
Número de Convenios		1.461	429	1.890	
Trabajadores Afectados		355.601	4.363.829	4.719.430	
Empresas Afectadas		1.556	531.937	533.493	
Cláusula Prevención					
Cláusula Media		1,87%	1,41%	1,43%	
Número de Convenios		386	211	597	
Trabajadores		128.976	2.374.730	2.503.706	
Empresas Afectadas		439	310.972	311.411	
Porcentaje s/ Trab.		36,27%	54,42%	53,05%	



Boletín de Negociación Colectiva

El conjunto de convenios nuevos es aún muy poco relevante: el 7% de los que teníamos anunciados en el cuadro. Además, si nos centramos en el número de trabajadores afectados, incluyen a la negociación cerrada al 7,4% de los que se consideraba en la previsión del año.

Por eso no se recomienda sacar conclusiones, aunque se pueda destacar la cobertura de la cláusula de revisión que, si bien ha fluctuado en los meses previos (mayo el 29%, abril el 37%, marzo el 11,22%) el dato de los convenios nuevos hasta junio, por influencia de los con-

venios nuevos de sector que arroja el 86,72% de los trabajadores en este apartado, se eleva hasta el 80,59%.

Resalta el hecho de los convenios de empresa nuevos, que cuentan con mejor porcentaje de cláusula que los convenios de ese mismo ámbito, pero que provienen de vigencias plurianuales. En el primer caso se recogen para el 38% de los trabajadores; por su parte, los convenios de empresa revisados cuentan con cláusula de garantía salarial para el 36% de los trabajadores.

Algunos elementos a comparar

Del cuadro general de resultados vamos a elegir algunos componentes más importantes y los vamos a comparar, en el mismo periodo, pero

de los ejercicios 2008, 2009, 2010 y 2011, respectivamente.

	JUNIO 2008	JUNIO 2009	JUNIO 2010	JUNIO 2011
Convenios Nuevos				
Nº convenios	238	190	160	171
Nº trabajadores	459.457	342.941	289.365	364.816
Incremento salarial	4,07%	2,99%	1,26%	1,41%
Porc. Trabj crs	56,31%	39,94%	26,98%	80,59%
Convenios Revisados				
Nº convenios	2.851	3.141	1.518	1.718
Nº trabajadores	6.792.877	7.042.416	3.314.439	4.354.614
Incremento salarial	3,42%	2,65%	1,30%	2,81%
Porc. Trabj crs	74,98%	75,29%	39,92%	50,74%
Total Convenios				
Nº convenios	3.089	3.331	1.678	1.889
Nº trabajadores	7.252.334	7.385.357	3.603.804	4.719.430
Incremento salarial	3,46%	2,67%	1,30%	2,71%
Porc. Trabj crs	73,80%	73,65%	38,88%	53,05%

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

Número de convenios: Como se indica en el cuadro resumen, de los cuatro años analizados, hasta junio, existe aproximación en el total de convenios firmados en los dos primeros, rondando las 3.000 firmas y, a bastante distancia, el avance para 2010 y 2011. En esto se quedan en la mitad de la cifra indicada hace dos años. En estos meses se ha firmado alguno más que en el precedente, pero seguimos en cifras que distan mucho de la negociación avanzada en los

años 2008 o 2009.

Número de trabajadores: Igual que ocurre con el conjunto de trabajadores sujetos a esos convenios firmados, hay una gran diferencia de los dos últimos ejercicios frente a los dos precedentes. El número de trabajadores ha descendido y lo ha hecho especialmente en el 2010 porque, en este ejercicio, se ha incrementado en casi un millón con respecto al precedente.



Boletín de Negociación Colectiva

Aún así, hasta este mes, por lo que respecta a las firmas nuevas y pese a que se asemejan las firmas en los convenios nuevos, los trabajadores afectados por dichos convenios nuevos están arrojando una cifra muy baja, casi cuatro veces inferior al conjunto de incluidos en el mismo periodo de 2010. Eso puede ser reflejo de la enorme dificultad que están teniendo los convenios importantes de sector en su negociación actual, que afectan a un importante volumen de trabajadores.

Incremento salarial medio: En estos últimos meses, ya en el año 2011, se aprecia un aumento en el dato de los incrementos en las retribuciones de los convenios pactados con respecto al mismo periodo del año anterior, lo que suponen una sintonía con lo pactado en 2009. Al principio de este informe ya se ha argumentado al respecto. La media de subida pactada se sitúa en el 2011 en el 2,71%.

Por otro lado, la consecuencia de que en un ejercicio los precios repunten y se eleven por encima de las previsiones, es algo que efectivamente tiene consecuencias en los incrementos salariales del ejercicio siguiente. Así por ejemplo, el IPC de diciembre del año 2007 superó el 4% (4,2%) y el incremento salarial inicialmente pactado en 2008, también se cerró mes a mes en un margen elevado, llegando en diciembre al 3,6%. El IPC de diciembre de 2008 no alcanzó a la previsión, del 2%, permaneciendo en el 1,4% y los incrementos que se fueron pactando en los distintos meses de dicho año 2009 se ajustó más a la previsión, el 2%. De hecho, los convenios a diciembre contaban con una subida salarial media pactada del 2,3%.

El año 2010, ya con la pauta salarial del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, la realidad ha sido bien distinta: el incremento salarial inicial en junio recogía ya un discreto porcentaje, el 1,30% de incremento, - además con una elevada sintonía entre los convenios nuevos y los revisados- y se mantuvo hasta diciembre. Como consecuencia de las

cláusulas de revisión de efecto retroactivo, ese incremento salarial se ha reajustado, en su última revisión, al 2,2%.

Por ello insistimos en que la mención obligada en estas perspectivas salariales, y para los convenios que están actualmente en negociación, son las pautas salariales del Acuerdo, pues las organizaciones firmantes del AENC ya convinieron que para el 2011 los incrementos de referencia estarán entre el 1% y el 2%, en consideración a las realidades específicas de cada sector o empresa, junto con la incorporación de una cláusula de revisión salarial que ha de tomar la referencia del incremento salarial pactado en el convenio y la inflación real.

Para contar con el último argumento, no menos importante, de este esquema de incrementos salariales, contamos ya a esta fecha con la tasa interanual del Índice de Precios de Consumo (IPC) general en el mes de junio que es del 3,2%, tres décimas por debajo de la registrada en mayo. Esta tasa coincide con la avanzada por el indicador adelantado del IPC, publicado el pasado 30 de junio.

Cobertura de la cláusula de garantía salarial: En cuanto a la cobertura de la cláusula de revisión, se aprecia una mejora en el porcentaje de estos seis meses últimos, especialmente en los convenios nuevos que, aunque de poca entidad en cuanto al número de trabajadores, supera todos los datos recogidos en la comparación. Si lo comparamos con el dato general de hace un año, también la evolución es favorable pero no es suficiente pues se aleja de las potenciales garantías del 2008 y 2009. Por eso hay que seguir insistiendo en su inclusión porque, de otro modo, la pérdida puede llegar a ser notoria y suponer una pérdida muy negativa en la capacidad de compra de los trabajadores, pese a los incrementos inicialmente pactados.

Según los datos proporcionados por la FUNCA la tasa anual en diciembre será del 2,3% mientras que la media del año se prevé en el 3,2%.



■ Negociación Colectiva Estatal

RESUMEN DE SITUACIÓN DE LOS CONVENIOS ESTATALES

REGISTRADOS EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2011

REVISIONES

- Contratas ferroviarias.
- Industrias de ferralla.
- Agencias de viajes.
- Grandes almacenes.
- Instalaciones deportivas y gimnasios.

NUEVOS

- Notarios y personal empleado.
- Peluquerías, Institutos de belleza, Gimnasios y similares.

CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS

- Empresas de reparto sin dirección.
- Industria de producción audiovisual (Técnicos).
- Industria extractiva, industria del vidrio e industria cerámica.
- Empresas minoristas de droguerías, herboristería, ortopedias y perfumerías.
- Industria metalgráfica.
- Industria de la madera.
- Enseñanza y formación no reglada.
- Industrias del calzado.

CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES FIRMADOS RECIENTEMENTE

- Empresas financieras, leasing, rénting y factoring.
- Jardinería.
- Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.
- Pastas, papel y cartón
- Servicios de atención en tierra en aeropuertos.
- Industria textil y confección.
- Desinfección, desinsectación y desratización.
- Servicio de transporte auto-taxi.
- Regulación del estacionamiento limitado de vehículos.
- Empresas de gestión y mediación inmobiliaria.



JORNADA CONFEDERAL SOBRE LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL NUEVO REGLAMENTO DE ERE'S



El pasado 11 de Julio celebramos unas jornadas confederales sobre la reforma de la negociación colectiva y el nuevo reglamento de los EREs, en la que se analizó el contenido y los cambios legales realizados en ambos, y se debatió sobre los criterios y orientaciones de la organización para afrontar las nuevas regulaciones.

Participaron en la misma cerca de 200 compañeros y compañeras, en representación de las Uniones y Federaciones de la UGT, quienes pudieron escuchar, en la sesión de la mañana, las reflexiones del Sº Confederal de Acción Sindical, y de la Sª de Estado de Empleo, que abrieron la jornada. Posteriormente, los profesores Fernando Valdés y Jesús Cruz trasladaron su visión de la reforma de la negocia-

ción colectiva y de la nueva regulación de los EREs, respectivamente.

Ya por la tarde, las Federaciones Estatales, junto con la Sª Confederal de la Igualdad, nos dieron su propia visión sobre cómo desarrollar la acción sindical y la negociación colectiva en sus ámbitos, así como fortalecer la coordinación y cooperación entre todos los organismos de la UGT ante las mencionadas reformas. En este sentido se adquirió el compromiso de profundizar en los contenidos de la reforma de la negociación colectiva, y en la adaptación de los sistemas extrajudiciales de conflictos. Ambas materias serán objeto de reflexión y debate los días 3 y 4 de Noviembre, en las Jornadas Confederales de Acción Sindical 2012.

DOCUMENTACIÓN:

- Guía sindical para la reforma de la negociación colectiva. "Criterios y orientaciones".
- Previsiones del RD-LEY 7/2011 sobre acuerdos de solución extrajudicial de conflictos y sobre los contenidos mínimos de los convenios colectivos.
- Procedimientos de regulación de empleo (Real Decreto 801/2011, de 10 de junio).
- Previsiones temporales del RD-LEY 7/2011.
- Real Decreto 801/2011: resumen de contenidos.
- Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos. "Documentación económica y contable".

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



■ Documentos

Informe del grupo de expertos sobre el Fondo de Capitalización para los Trabajadores (13 de junio de 2011)

■ Jurisprudencia

Trasladamos siete sentencias del TS y tres del TC, que pueden ser del interés general

Tribunal Supremo

1. Descanso del bocadillo en empresas de transporte.
2. Accidente de trabajo. Conducta del trabajador y recargo por falta de medidas.
3. Salario. Los complementos fijos no pueden compensarse ni absorberse con la subida del convenio.
4. Convenio colectivo aplicable a transportista. Empresa en una CA, residencia del trabajador en otra y ruta internacional.
5. Excedencia. Incumplir el plazo del preaviso no implica perder el derecho a reincorporarse.
6. Despido por usar el ordenador. Es improcedente si se viola la intimidad del trabajador.
7. IRPF. No son renta irregular las cantidades pagadas por la empresa en una prejubilación.

Tribunal Constitucional

1. Vulneración del derecho a la huelga.
2. Vulneración del derecho a la no discriminación por circunstancias familiares.
3. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva.

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





■ La negociación colectiva en Europa



GRECIA: Impacto del plan de rescate en el sistema de negociación colectiva

El sistema de negociación colectiva griego, antes de la intervención en mayo 2010 del FMI, el BCE y la CE, venía funcionando desde 1990 mediante la articulación de los distintos niveles de negociación: interprofesional, sectorial, profesional y de empresa, siguiendo el principio de aplicación del convenio más beneficioso para el trabajador o la trabajadora.

Los convenios colectivos sectoriales o profesionales podían ser de aplicación universal en su ámbito por el procedimiento de extensión a los colectivos no representados en la negociación, si la patronal signataria ocupaba al menos a la mitad del empleo existente en el sector o la profesión. Mediante este sistema, un 85% del sector privado estaba sujeto a uno de esos dos tipos de convenios.

El salario mínimo interprofesional (SMI) se establecía en el convenio interprofesional, y protegía al 100% de los trabajadores del sector privado y a los asalariados del sector público.

En el ámbito de la empresa, los convenios se aplicaban a la totalidad de los trabajadores, pero sólo las empresas con más de 50 trabajadores podían firmar tales acuerdos.

Los impases en la negociación los resolvía el Organismo de Mediación y Arbitraje. El resultado de la mediación (primer estadio) o del arbitraje se convertía en convenio colectivo. Como en el resto de la UE, la mediación y arbitraje eran competentes para regular cualquier materia de las relaciones la-

borales, a excepción de las prestaciones de la seguridad social que las regulaba el gobierno.

En el Memorándum, de 2 de mayo 2010, donde se especifican las condiciones impuestas por el FMI, el BCE y la Comisión Europea al gobierno griego a cambio de los préstamos del FMI y del Fondo Europeo de Estabilidad Financiera, se incluyó el **mandato explícito de reformar el sistema de negociación colectiva y reducir los salarios** y las pensiones (además de las reformas del sistema de pensiones, del sistema de protección del empleo, la reformas fiscal y administrativa, el plan de privatizaciones, etc.) En concreto, en la pág. 10 del Memorándum se dice:

- El gobierno, tras dialogar con los interlocutores sociales, propondrá al Parlamento una reforma del sistema de negociación salarial en el sector privado que debería abaratar el precio de las horas extras y proporcionar mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo. Permitir pactos territoriales que puedan establecer crecimientos salariales inferiores a los de los convenios sectoriales e introducir salarios variables ligados a la evolución de la productividad de la empresa (conviene comparar esta última condición con lo que propone el Pacto por el Euro respecto a convenios y salarios).
- “El gobierno enmienda la ley de mediación y arbitraje”



Boletín de Negociación Colectiva

- “El gobierno, previo dialogo con los interlocutores sociales, legisle en materia de SMI para introducir un “sub-mínima” para grupos de riesgo, como los jóvenes y los parados de larga duración, y se garantice la congelación del SMI nominal actual durante los próximos tres años”
- El gobierno enmendará la legislación de protección del empleo para reducir el nivel de las prestaciones por desempleo, extender el período de prueba a un año (lo que supone suprimir la indemnización por despido en este período), elevar el umbral mínimo para la activación de las normas sobre despidos colectivos, especialmente para las grandes empresas y facilitar la contratación temporal y a tiempo parcial (en este caso a la Comisión Europea no le preocupa las segmentaciones del mercado de trabajo, contrariamente a lo que le preocupa del mercado de trabajo de nuestro país: La segmentación debida a la desigualdad en protección del contrato fijo y temporal).

Estos cambios introducidos en las Leyes derivadas del Memorándum se están llevando a cabo a través de un tipo nuevo de convenio y la supresión del principio de aplicación del convenio más favorable al trabajador. Y aún más, en las empresas se está estableciendo la negociación individual en aras de conservar el puesto de trabajo (como también está ocurriendo en Portugal).

“El convenio colectivo especial de empresa” conduce a la ruptura de la articulación entre los diferentes ámbitos de los convenios colectivos. Al mismo tiempo, abre la vía de la descohesión de los asalariados, objeto de la centralidad de las negociaciones, y crea las condiciones para la **competencia ilícita** entre empresas del mismo sector. Además, el desarrollo de acuerdos especiales de empresa amenaza inutilizar el procedimiento de extensión de los convenios sectoriales. Perspectiva subrepticamente buscada por el Memorándum.

Las nuevas normas post Memorándum llegan hasta admitir la posibilidad de firmar convenios con salarios inferiores al SMI (establecido por convenio interprofesional). Prevé que los nuevos contratos y primeros empleos de jóvenes de 16 a 24 años, con contrato de aprendizaje, pueden cobrar un 80% de SMI. Hay que subrayar que en Grecia, como en otros lares, el contrato y los periodos de aprendizaje son abusivamente utilizados por los empresarios públicos y privados. Se ha limitado también el rol del Organismo de Mediación y Arbitraje a cues-

tiones salariales, dejando los horarios, primas, etc. a la discrecionalidad de los empresarios.

En las empresas públicas de transporte se ha suprimido la autonomía de las partes. Nuevas tablas salariales han sido impuestas por el Gobierno, partiendo de un salario base inferior a los existentes previos a la intervención. Esta decisión constituye un modelo piloto que se va a ir aplicando al conjunto de empresas públicas.

Tal vez alguien se sorprenda todavía, pero como expresa claramente el Memorándum, los cambios en el sistema de negociación colectiva en plena crisis tienen como objetivo prioritario la brutal reducción de los salarios. Entre otras medidas inmediatas, junto a la reducción de los salarios nominales y reales, cabe subrayar la congelación salarial para los próximos tres años en el sector privado, y la anulación de





Boletín de Negociación Colectiva

la garantía de renta salarial mínima del SMI; pues cualquier acuerdo especial de empresa podrá negociar salarios bases inferiores al SMI en aras de la competitividad, la conservación del empleo, etc. (en concreto, hay empresas que ya han fijado el salario base en 550 euros/mes, muy por debajo del valor del SMI que figura en).

Las reducciones impuestas a los distintos colectivos de asalariados y funcionarios, que han visto disminuir sus salarios nominales entre 10% y 25% en 2010, puede expresarse también en el cuadro que figura a continuación, donde se muestra el severo recorte de los salarios reales en la totalidad de la economía griega. Dura factura para los asalariados griegos, y aun no se han desarrollado totalmente las imposiciones del FMI y la UE para poder recibir la ayuda financiera.



Fuente: CE. Ameco

La caída de los salarios reales griegos no tiene parangón en los países de la Zona Euro cuyos datos figuran también el cuadro: Irlanda (IR), Francia (FR), Portugal (PT), Italia (IT), Alemania (AL), Bélgica (BE), Dinamarca (DK), España (ES) y Reino Unido (RU). Total, para que el volumen de deuda pública griega, en relación al PIB, haya pasado del 147.3% en 2010 al 157.1% en 2011 (OCDE, Economic Outlook, vol. 2011/1) y su actividad económica se encuentre en una espiral depresiva acumulativa que tan dramáticamente condiciona la vida cotidiana de los trabajadores, trabajadoras y sus familias. En efecto, las previsiones apuntan a una caída del PIB de un 3% en este año, después de haber retrocedido el 4.4% y 2% en 2010 y 2009, respectivamente. La tasa de paro en mayo 2010 era el 15.0%, unos ocho puntos porcentuales más que hace tres años (datos de Eurostat).

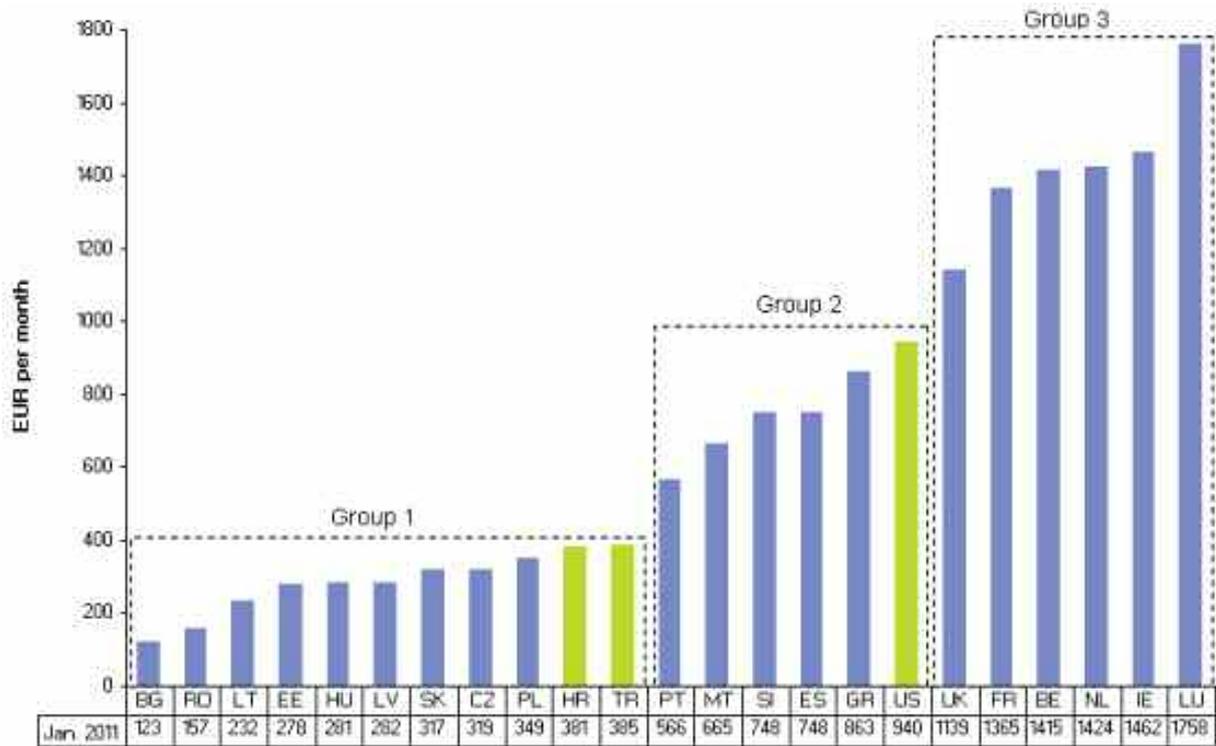
Mientras, tres años después de comienzo de la crisis mundial, los especuladores siguen campando por sus respetos, la incertidumbre e inestabilidades financieras perfectamente instaladas: Por ejemplo, según datos del FMI, el valor de los derivados financieros pendientes ascienden ahora a más de diez veces el valor de la producción mundial; esto implica que volúmenes ingentes de inversión están destinadas a aumentar beneficios vía apalancamiento y especulación arriesgadas. Son pocos los analistas que duden de que el crecimiento exponencial del comercio de derivados financieros (futuros, opciones, swaps, etc.) esté magnificando la inestabilidad financiera, pero esto pertenece a otro orden de cosas distintas a las que nos ocupa este artículo. Pero conviene tener muy presente que las instituciones de la UE, el FMI el G-20 y cía. están más ocupadas en el diseño de planes de austeridad, y de paso recortar derechos laborales y sociales, que en la adopción de medidas que restauran la confianza y aseguren la reactivación económica.

El caso griego constituye un laboratorio de políticas y objetivos decididamente absurdos, incluidos posteriormente en el modelo de gobernanza del Pacto por el Euro, que en nada contribuyen a la recuperación económica ni a poner fin a la inestabilidad de las finanzas. Pero eso sí, están fabricando una involución económica y social en el “viejo Continente” inimaginable tres años atrás.

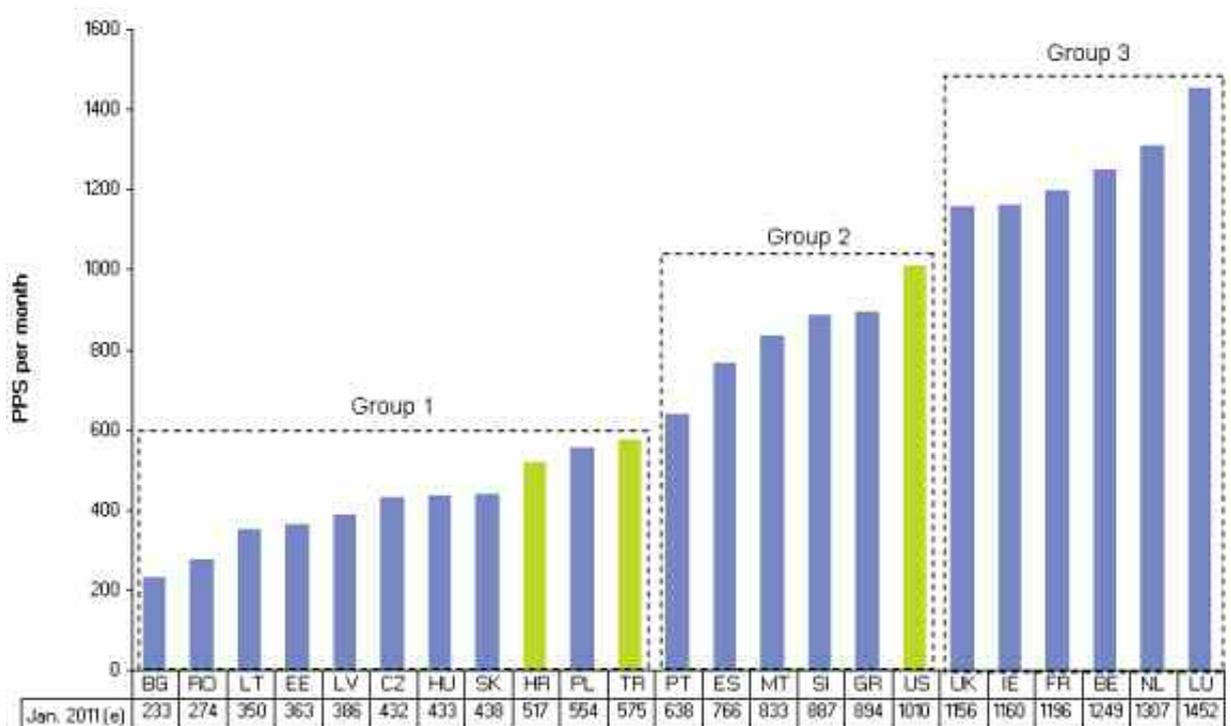


Anexo

SALARIOS MÍNIMOS en 2011, en paridad de poder adquisitivo



SALARIOS MÍNIMOS en 2011, en paridad de poder adquisitivo



Fuente: Eurostat



■ Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) se creó según lo dispuesto en la Disposición Final Octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET). Sus funciones principales tienen que ver con el asesoramiento, a través de las consultas que dirigen empresas y trabajadores para conocer el convenio colectivo que les resulta de aplicación e informar los expedientes de extensión.

Las conclusiones de la CCNCC no tienen carácter vinculante, aunque, en general, son tenidas en cuenta, por lo que, en la práctica, se solicitan por todas las instancias, incluidas las judiciales y las de Inspección de Trabajo.

Asimismo la Comisión viene desarrollando una labor de recopilación de estudios relacionados con la negociación colectiva, actualización del mapa de negociación convenios y un esfuerzo constante por mejorar su difusión. En este sentido, cabe recomendar la página web por hacer un repaso de todo lo concerniente a la negociación colectiva, desde la publicación de los textos, hasta las respuestas de las consultas vistas en los últimos años, pasando por las ediciones de diversos estudios para la consulta pública.

Al tratarse de un órgano adscrito a la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) carece de recursos propios y cada actividad ha de ser presupuestada y queda sujeta, por tanto, a la disponibilidad de recursos.

La composición de la CCNCC es tripartita y está constituida por la Administración Central del Estado y las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, teniendo una actuación autónoma en sus funciones.

La representación total es de dieciocho miembros, de los que seis representan a la Administración del Estado, designados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, seis a las asociaciones empresariales más representativas, CEOE y CEPYME y seis a las organizaciones sindicales. UGT con dos, CCOO con dos y CIG y ELA, con uno cada una.

Por parte de la UGT, los miembros titulares son Antonio Ferrer Sais y Elena Gutiérrez Quintana, y los suplentes Jesús San Sebastián Solar y José Callejas García.

En cuanto a los trabajos que se desarrollan en el ámbito interno de nuestra organización, la labor de coordinación más importante también está relacionada con las consultas sobre ámbitos funcionales. En este cometido se da cumplimiento traslado a las Federaciones afectadas, previo a las reuniones pertinentes, para conocer la opinión sindical y poderla proteger. A posteriori, se traslada la información del desarrollo del debate y el resultado concreto entre las distintas estructuras del sindicato.

Dirección: C/ Alberto Aguilera 15-duplicado - 28015 Madrid
Teléfono: 917 580 561 - Fax: 915 477 310
web: http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm





Boletín de Negociación Colectiva

De manera resumida, en el año 2010, las actividades han sido las siguientes:

REUNIONES DEL PLENO y SUBCOMISIÓN: diez en las que se estudiaron más de ochenta expedientes siendo todos informados por el organismo. Además, veinticinco más se iniciaron, requiriéndose más información a las partes sin que se llegara a recibir, por lo que se archivaron finalmente. Algunas consultas quedan a la espera de recibir respuesta de alguna comisión paritaria a la que se dirige por acuerdo del pleno.

Respecto a los expedientes de extensión de convenios colectivos en el transcurso del año 2010 se informó únicamente un expediente de extensión de convenio colectivo, el relativo a la renovación de la extensión del “Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología” de Valladolid a las provincias de Ávila, Segovia, Soria y Zamora. Se comunicó favorablemente, por mayoría, con el voto en contra de CEOE- CEPYME excepto para la provincia de Zamora en la que existía asociación empresarial con la que negociar.

Otro acto importante es la celebración de la JORNADA DE ESTUDIO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. En el año 2010 esta tuvo lugar en Madrid el día 2 de diciembre.

Aunque es aconsejable entrar en la web para ver los estudios, todos de gran calidad, podemos destacar los últimos estudios aprobados y encargados para su elaboración: A solicitud de UGT “El ejercicio de los derechos de información y consulta en las medidas de reestructuración de las empresas”, proponiendo al profesor Fernando Valdés Dal-Ré, Catedrático de Dere-

cho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad Complutense de Madrid y a solicitud de CCOO “El impacto de la Ley 35/2010 en los sistemas de solución de conflictos laborales pactados”, proponiendo al profesor Carlos L. Alfonso Mellado, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

En algunos períodos puntuales la labor desempeñada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuenta con una especial relevancia como por ejemplo en el año 1994, con el proceso de sustitución de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo y Ordenanzas Laborales. Su actividad fue muy intensa tanto en la preparación de los informes previos a la Orden del 28 de diciembre como con posterioridad, para dar solución a los sectores que total o parcialmente contaron con la prórroga de estas disposiciones.

En todo momento, sus Presidentes, designados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, previa consulta con las asociaciones empresariales y sindicales más representativas han desempeñado un papel trascendental. Los que han desempeñado el cargo en estos años han sido: Miguel Rodríguez-Piñeiro, Federico Durán, Fernando Valdés Dal Ré, Juan García, Tomás Sala y Carolina Martínez, quien ejerce el cargo en la actualidad.

La CCNCC está previsto ser sustituida por el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, según lo dispuesto en el artículo 7 del RD-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.





■ Principales indicadores y previsión IPC

Evolución del mercado de trabajo y la economía española

	Período	Dato	Var. Período anterior	Var. interanual	Fuente
PIB (millones €) ¹	I trim-2011	270.620	0,3%	0,8%	CNT-INE
Ocupados (miles)	I trim-2011	18.151,7	-1,4%	-1,3%	EPA-INE
Parados (miles)	I trim-2011	4.910,2	4,5%	6,4%	EPA-INE
Tasa paro %	I trim-2011	21,3	1,0%	1,2%	EPA-INE
Parados registrados (miles)	junio-2011	4.121,8	-1,6%	3,5%	SPEE

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

Evolución y previsiones de precios

	Período	Var. mensual	Var. interanual	Previsión	Fuente
IPC mensual ²	junio-2011	-0,1%	3,2%	2,3%	IPC-INE y FUNCAS
IPC media anual ³	junio-2011		3,5%	3,1%	INE y Consensus Forecast

² Previsión para diciembre.

³ Media en lo que va de año (enero-junio). 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