



■ Editorial

La economía española sigue instalada en una fuerte incertidumbre, con una reducción de la inversión pública muy significativa y con la necesidad, por otro lado, de reducir el déficit público. Si a esto le añadimos la falta de crédito a la pequeña empresa y el fuerte nivel de endeudamiento familiar, el resultado hace que la capacidad de consumo interno sea cada vez menor y tenga consecuencias negativas en la reactivación de la economía y, por consiguiente, en el empleo, que no solo no se crea, sino que se sigue destruyendo. Mientras tanto, Europa, sigue reclamando reformas.

En este escenario tan preocupante, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME, firmamos, el pasado día 25 de Enero (BOE 06-02-2012), el **"II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014"**, en el que hemos consensuado la estructura de la negociación colectiva y la flexibilidad interna, en aspectos concretos como el tiempo de trabajo, las funciones y el salario; hemos consensuado, también, fórmulas para activar el empleo, para la formación, la flexibilidad y seguridad y los derechos de información y consulta; hemos definido, de una manera clara y objetiva, los criterios en materia salarial, apostando por el incremento moderado de los salarios y de los precios y, finalmente, hemos determinado como se debe llevar a efecto la inaplicación negociada de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, para salvaguardar la viabilidad de las empresas y proteger el empleo.

Los firmantes del II AENC, al menos los dos sindicatos, hemos firmado este acuerdo dentro del permanente objetivo de buscar las mejores soluciones concertadas, dentro del diálogo social y de la solidaridad, no solo para favorecer la creación de empleo, sino para evitar que se siga destruyendo en aquellos sectores de actividad que han visto disminuida su capacidad para generar ingresos. Pero lo hemos firmado, también, convencidos de que el diálogo social y la concertación, instados a su vez por el actual Gobierno, son la mejor forma de propiciar la salida de la crisis.

Sin embargo, este esfuerzo ha servido de poco y, a pesar de que en Europa no hay precedentes de acuerdos interconfederales como el firmado, ni el diálogo social, ni la concertación, parecen ser herramientas que el Gobierno actual quiera utilizar.

La respuesta del Gobierno a ese diálogo social y a esa concertación la resolvía en el Consejo de Ministros del 10 de febrero, con la aprobación del **"RD-ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral"**, que entraba en vigor el día 11, y que contiene la mayor desregulación laboral de nuestra historia democrática, dado que rompe el equilibrio natural y legal que hasta ahora tenía la relación entre la empresa y sus trabajadores, castigando a estos últimos con una indefensión jurídica nada despreciable. La reforma aprovecha la crisis como una coartada para provocar una involución en la legislación laboral y reforzar el poder de los empresarios en las relaciones de trabajo. Nada bueno se augura, por tanto, para la recuperación del empleo, pero sí, en cambio, para, aprovechando las medidas contenidas en el RD, despedir sin contemplaciones, o modificar las condiciones laborales pactadas en los convenios.

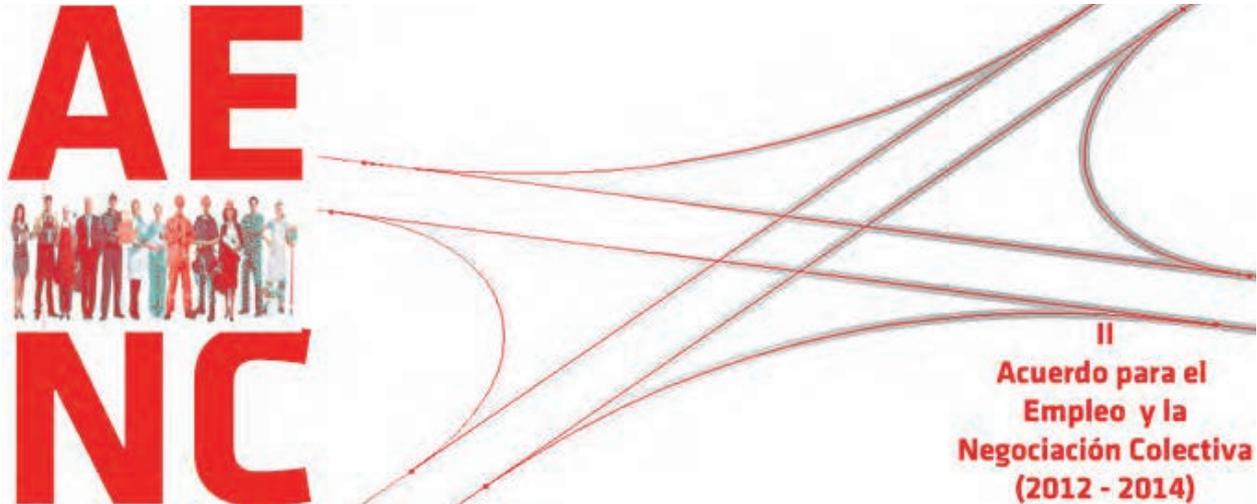
La reforma puesta en marcha vulnera una buena parte de lo acordado en el II AENC, especialmente en materia de estructura de la negociación colectiva, flexibilidad interna, derechos de información y consulta e inaplicación negociada. Es decir, no han tenido ningún respeto con lo pactado, a pesar de que los interlocutores sociales, y protagonistas de la negociación colectiva, hemos decidido como queremos desarrollar las materias contenidas en el acuerdo. La UGT, sin embargo, va a defender y a poner en valor el acuerdo alcanzado con la CEOE y CEPYME, y esperamos que estos, por coherencia, también.

Sumario

- AENC 2012-2014.
- Negociación colectiva 2011.
 - Avance cuarto trimestre
- Negociación colectiva estatal.
 - Registro de convenios.
- Jornadas.
- Documentos.
- Jurisprudencia.
- Negociación colectiva en Europa.
- Principales indicadores y previsión IPC



■ AENC 2012-2014



El día 25 de enero, tras su aprobación por el Comité Confederal Extraordinario, se procedió a la firma del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.

El citado Acuerdo, con una vigencia de tres años, y efectos desde el 1 de enero de 2012, implica la derogación del I AENC al haber sustituido sus contenidos que estaban vigentes para 2012.

Lo primero que debemos señalar es que estamos ante un Acuerdo complejo pero acorde con una coyuntura como la actual, que nos obliga a tomar decisiones adaptadas a esta situación que no sólo no ha mejorado sino que previsiblemente empeorará, al menos, hasta 2013, y en la que se hace patente el agotamiento social y económico del país.

El nivel de desempleo, que según las previsiones del FMI podría alcanzar a 6 millones de personas, es un hecho sin precedentes, añadido a que las posibilidades de encontrar trabajo sean menores y las de perderlo mayores, lo que hace que nuestro principal compromiso no pueda ser otro que la defensa del empleo.

Por otra parte, no podemos obviar el contexto político, nacional y europeo, que amenaza constantemente los derechos de los trabajado-

res, reforzando una posición patronal nada proclive al acuerdo. Por ello, era fundamental que no se impusiera esta línea empresarial cuya pretensión, en definitiva, era desregular la negociación colectiva y dejar en manos del empresario la capacidad de establecer y modificar las condiciones de trabajo de forma unilateral y con plena discrecionalidad.

En consecuencia, uno de los objetivos perseguido por el Acuerdo es el de preservar la regulación legal de la negociación colectiva y respetar los convenios colectivos vigentes.

Respecto de los contenidos del Acuerdo, y al igual que los anteriores firmados desde 2002, estamos ante compromisos de carácter obligatorio, con pleno respeto a la autonomía colectiva de los negociadores de ámbitos específicos.

Se compone de cinco Capítulos, de los que destacamos, a continuación, algunos de sus aspectos más relevantes:

- **Los criterios en materia salarial reflejan de forma inequívoca que este es un Acuerdo por el empleo y la solidaridad, nuestras prioridades irrenunciables en el actual contexto de dificultades económicas. Porque tenemos un nivel de desempleo inaceptable, que no tiene perspectivas de mejora a**



Boletín de Negociación Colectiva

corto plazo, y que constituye nuestro principal lastre económico y social.

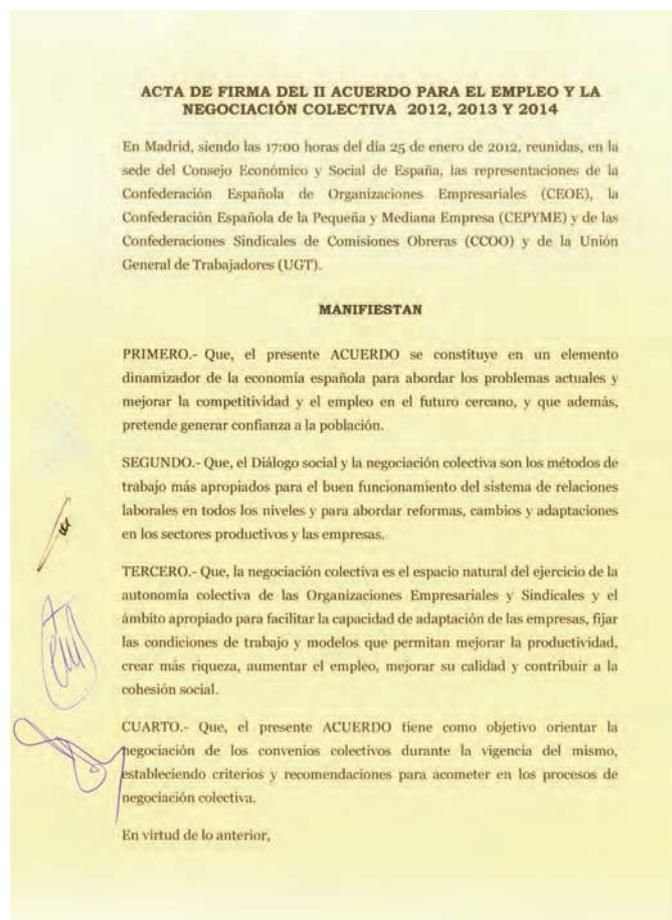
Para ello, se plantea un escenario de nítida moderación salarial, pero que sólo puede ser entendida en el marco de una política integral de moderación de rentas y precios dirigida a mejorar de la competitividad de nuestros bienes y servicios. Porque sólo con un reparto equilibrado de esfuerzos se podrán lograr los objetivos planteados.

Por eso el Acuerdo también promueve la moderación de los beneficios distribuidos, para que una mayor parte de los márgenes empresariales se dediquen a inversión productiva, así como también las retribuciones de los altos directivos y ejecutivos. Y se plantea la necesaria vigilancia de los precios de los bienes y servicios esenciales, y en particular de los que son competencia de las Administraciones Públicas.

En este contexto, para 2012 y 2013 se proponen aumentos del 0,5% y del 0,6%, respectivamente, con una cláusula de actualización adicional para ambos años en el caso de que la inflación crezca por encima del 2% (el objetivo de inflación del Banco Central Europeo).

La referencia de inflación a estos efectos será el menor del IPC nacional o de la zona euro; o estos mismos índices sin carburantes y combustibles en el caso de que los precios del petróleo crezcan en los meses de diciembre más de un 10% respecto del año anterior. Esta cláusula pretende que los salarios recuperen aumentos de precios extraordinarios, dejando fuera el impacto de los shocks externos del petróleo, y sin truncar la intensa moderación que se asume como contribución a la recuperación de la competitividad.

Para 2014 se propone una escala de aumentos en función del crecimiento de la economía, que se concreta en un incremento máximo del 0,6% si el PIB crece menos del 1%, un aumento no superior al 1% si el PIB se mueve entre el 1% y menos del 2%, y un incremento de hasta el 1,5% si el PIB crece el 2% o más.



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

Además, los convenios sectoriales deberán incluir para este año aumentos salariales adicionales en función de la marcha de la empresa, que preferentemente se incorporarán al salario variable. Y a todo el salario se le aplicará una revisión equivalente al 50% de la aplicación de la cláusula de actualización prevista para los dos años anteriores. Revisión que, en el caso de que no se negocien aumentos del salario variable, será del 100%.

En definitiva, unos criterios que, en un contexto de máxima dificultad, priorizan el empleo sobre cualquier otra consideración, pero eludiendo una congelación salarial que, además de injusta, sería contraproducente para la reactivación. Y manteniendo una cláusula de actualización que, aunque de operatividad reducida y menos directa que en años anteriores, sí permite mantener una vinculación entre inflación y salarios, a la que desde nuestra organización no renunciamos como referente de la política salarial futura.



Boletín de Negociación Colectiva

- Respecto a estructura de la negociación colectiva, sin alterar la normativa vigente, asigna al ámbito sectorial estatal o autonómico toda la capacidad de establecer las reglas de vertebración, articulación y concurrencia, reconociendo que para determinadas materias el ámbito más idóneo es el de la empresa y preserva el papel de los convenios provinciales.
- **En cuanto a flexibilidad interna hemos de señalar que el Acuerdo determina explícitamente que, además de ser causalizada y justificada, debe ser negociada por las partes legitimadas lo que posibilita al intervención sindical, dejando en un segundo plano a la Comisión ad hoc, introducida por la Ley, y que debe obedecer al objetivo del mantenimiento de empleo.**
- **Por lo que se refiere a la inaplicación negociada de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, y siempre con el objetivo del mantenimiento del empleo, se precisa el acuerdo de las partes legitimadas para negociar un convenio de empresa, habiéndose previsto los mecanismos oportunos para solventar posibles desacuerdos a través de las Comisiones Paritarias y los Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos. En todo caso, en modo alguno ha de producirse un vacío de regulación de las condiciones laborales a las que afecte la inaplicación.**

En conclusión, se trata de un Acuerdo de carácter excepcional ante una situación delicada, que afecta al empleo y que necesariamente va a requerir del esfuerzo de toda la Organización para su difusión, información y explicación de su alcance y consecuencias entre los trabajadores, y la correcta aplicación en los convenios entre los que confiamos pueda estar el desbloqueo de la negociación colectiva pendiente de años anteriores.

Pero, además, el Acuerdo tiene la virtualidad de fortalecer los instrumentos de negociación colectiva sectorial estatal o en su defecto, autonómica, y de facilitar la adaptación y actualización de las condiciones de trabajo mediante mecanismos de flexibilidad interna negociados con la representación legal o sindical de los trabajadores, lo que implica un importante fortalecimiento de los derechos de información, consulta y negociación, y que obstaculizará el recurso empresarial del despido como salida ante la coyuntura económica.

Y tiene la bondad, en último término, de proteger los derechos de los trabajadores que estaban amenazados por el propósito explícito de importantes sectores de la cúpula empresarial, jaleados por medios económicos diversos, de desequilibrar las relaciones colectivas del trabajo mediante el incremento desmesurado del poder de dirección empresarial aprovechando la coyuntura de la crisis económica.





Boletín de Negociación Colectiva

■ NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2011. Avance del cuarto trimestre

Convenios registrados hasta el mes de diciembre

Total convenios. Incrementos salariales y precios

El cuarto trimestre de 2011 ha tenido una buena actividad en cuanto a convenios nuevos y una menor actividad de convenios revisados, si las comparamos con los trimestres anteriores.

Los **convenios nuevos** registrados en el cuarto trimestre han sido de 228 (el 38% de los convenios nuevos registrados en el periodo 2011), y han afectado a un total de 588.068 trabajadores. De empresa se han registrado 183, que afectan a 109.767 trabajadores y de sector se han registrado 45 convenios, que dan cobertura a 478.211 trabajadores.

Este mayor incremento de convenios nuevos en el periodo Octubre-Diciembre de 2011, con relación a los trimestres anteriores ha podido estar motivado, en una buena parte, por el acuerdo denominado “**Compromiso de actuación entre CEOE y CEPYME y CCOO y UGT**

sobre la negociación colectiva pendiente”, que se firmó el 28 de Octubre.

Los **convenios revisados** en este cuarto trimestre han sido de 162 (el 8,3% de los convenios revisados en el periodo 2011), y han afectado a un total de 618.113 trabajadores. De empresa se han revisado 94, para un total de 84.360 trabajadores y de sector se han registrado 68 convenios, que dan cobertura a 533.753 trabajadores.

Por otro lado, el Grupo Técnico que analizó la negociación colectiva pendiente de 2008, 2009 y 2010, concluyó sus trabajos sobre una muestra de 580 convenios colectivos sectoriales, de más de 500 trabajadores, tanto de ámbito estatal como autonómico. Las conclusiones se trasladaron a la Comisión de Seguimiento del AENC, en un documento de fecha 30 de sep-

<i>Situación de los convenios colectivos sectoriales con más de 500 trabajadores afectados, según vigencia</i>		NEGOCIACIÓN COLECTIVA BLOQUEAD	CONVENIOS EN NEGOCIACIÓN	INCIDENCIAS	FIRMADOS	Total Negociación Colectiva por vigencia
21-diciembre-2011						
Negociación con vigencia finalizada 31/12/2008	Nº Convenios	29	11	9	22	71
	Nº Trabajadores	206.038	123.798	218.660	45.836	594.332
Negociación con vigencia finalizada 31/12/2009	Nº Convenios	50	27	17	73	167
	Nº Trabajadores	521.060	221.550	95.175	683.608	1.521.393
Negociación con vigencia finalizada 31/12/2010	Nº Convenios	74	120	11	137	342
	Nº Trabajadores	563.769	917.914	156.294	1.703.820	3.341.797
Total según situación a 21/12/2011	Nº Convenios	153	158	37	232	580
	Nº Trabajadores	1.290.867	1.263.262	470.129	2.433.264	5.457.522
TOTAL NEGOCIACIÓN COLECTIVA PENDIENTE				348 Convenios	3.024.258 Trabajadores	
TOTAL NEGOCIACIÓN COLECTIVA FIRMADA (Firmados desde el 30 de septiembre, 56)				232 Convenios	2.433.264 Convenios	



Boletín de Negociación Colectiva

tiembre, en el que se constataba que había, a dicha fecha, 404 convenios pendientes de negociación y 176 convenios pactados.

Con posterioridad, y a fecha 21 de diciembre, la situación había mejorado, y se habían firmado otros 56 convenios, por lo que aún quedaban pendientes de negociación 348, a esa fecha.

Previsión de Convenios en 2011

La previsión de convenios a negociar en 2011, partiendo de las vigencias de los convenios existentes, se estableció en la revisión de 2.562 convenios, para un total de 5.222.455 trabajadores, además de 2.460 convenios nuevos para 4.937.745 trabajadores, lo que hacía un total de **5.022 convenios y de 10.160.200 trabajadores afectados**.

Según esa previsión, aún falta por cerrar las revisiones de 91.000 trabajadores, pero lo que resulta más llamativo es la brecha pendiente de convenios nuevos, **que deja fuera de la negociación a casi dos mil convenios, para 3,74 millones de 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	1.944	592
Nº trabajadores	5.131.449	1.197.459
Pendientes		
Nº convenios	618	1.868
Nº trabajadores	91.006	3.740.286

Total de convenios pendientes 2.486

(49,50 % del total)

Nº de trabajadores pendientes 3.831.292

(37,71% del total)

A 31 de diciembre, según la información procedente del Ministerio de Empleo y Seguridad

Social, el total de convenios firmados en 2011 (nuevos y revisados) alcanza la cifra de 2.536 que afectan a 6.328.908 trabajadores. La subida salarial media pactada para este ejercicio ha sido del 2,48%. El porcentaje de trabajadores afectados por convenios que incorporan cláusula de garantía salarial es del 52,16%, y el valor medio establecido para la aplicación de la cláusula es del 1,47%.

Comparando el incremento medio pactado del 2,48%, con la inflación anual, que ha sido del 3,21%, constatamos, una vez más, el desfase entre el avance de los precios y de los salarios. Es por eso que debemos acudir a las cláusulas de garantía salarial para impedir que la pérdida de poder adquisitivo suponga 0,73 puntos porcentuales.

Convenios nuevos. Se han registrado 592 convenios, que afectan a 1.197.459 trabajadores. De empresa 472, para 217.009 trabajadores y 120 de sector, que afectan a 980.360 trabajadores. Si los comparamos con el total de los previstos para el ejercicio, tanto en convenios como en trabajadores, suponen únicamente el 24%.

Si consideramos el poder adquisitivo según los datos de diciembre, en este conjunto de convenios nuevos, vemos que los trabajadores de estos ámbitos, han tenido un incremento salarial medio del 1,60%, que contrastada con la media de la inflación anual, que ha sido del 3,21%, hace necesario recurrir a las cláusulas de garantía salarial para resolver la pérdida de poder adquisitivo de 1,61 puntos porcentuales.

Los convenios nuevos de empresa parten de un incremento salarial medio pactado del 1,04%. Los convenios que contemplan una cláusula de garantía salarial cubren al 31,34% de los trabajadores en este apartado. El valor medio de actuación para estos convenios es del 1,16%. Se deduce, por tanto, que la pérdida de poder adquisitivo en este grupo alcanza los 2,17 puntos porcentuales.

En los convenios nuevos de sector las retribuciones pactadas para este ejercicio parten del



Boletín de Negociación Colectiva

1,73% de media ponderada. La cobertura de la cláusula de revisión en estos convenios nuevos de sector hasta diciembre, se sitúa en el 68,20%, la más alta de todos los apartados. La media de actuación está en el 1,63%. Esta proximidad entre el incremento salarial inicialmente pactado y la actuación de la cláusula también se reproduce para los convenios nuevos de empresa. Previo al análisis de cómo actuará la cláusula de garantía salarial, meramente en consideración al incremento salarial inicialmente pactado, la pérdida de poder adquisitivo en estos convenios puede suponer 1,48 puntos porcentuales.

Convenios revisados. Se han registrado hasta esta fecha 1.944, que afectan a 5.131.449 trabajadores. El incremento salarial medio pactado inicialmente es del 2,69% y han incorporado cláusulas de revisión salarial un conjunto de convenios que afectan al 49,97% de los trabajadores, siendo la actuación media de estas revisiones salariales del 1,44%.

Para conocer el poder adquisitivo de los trabajadores afectados por estos convenios, siguiendo el mismo criterio, comparamos las subidas medias de sus retribuciones con la subida media de la inflación anual. Al ser la primera, subida de los salarios, del 2,69% y la media de subida de los precios el 3,21%, tendrían que recurrir a las cláusulas de garantía salarial para impedir que la pérdida de poder adquisitivo suponga 0,52 puntos porcentuales.

En la empresa, el total de revisiones suma 1.455 para 405.428 trabajadores, siendo la subida pactada de media en sus retribuciones del 2,16%. Los convenios que incorporan cláusulas de garantía salarial afectan al 29,95% de los trabajadores. El valor de actuación media, el más alto de los apartados examinados pero por debajo del incremento salarial inicialmente pactado, se sitúa en el 1,72%.

En el otro grupo, los convenios de sector revisados que provienen de ejercicios anteriores,

ascienden a 489 para 4.726.021 trabajadores, con un incremento salarial medio del 2,73% para este periodo. Incorporan cláusula de revisión los convenios que afectan a 2.442.874 trabajadores, que equivalen al 51,69% del total.

Los convenios totales de empresa (nuevos más revisados) suman 1.927 y afectan a 622.527 trabajadores. El incremento salarial medio pactado en este ámbito es del 1,77%. El porcentaje de trabajadores con cláusula es del 30,44%, siendo el valor medio para su actuación del 1,52%.

Como se ha venido indicando en cada conjunto de convenios, si analizamos el poder adquisitivo que han pactado los trabajadores del ámbito empresarial y relacionamos su incremento salarial medio con la subida media de la inflación anual, resulta obligado acudir a las cláusulas de garantía salarial para impedir que la pérdida de poder adquisitivo suponga 1,44 puntos porcentuales.

Los convenios totales de sector (nuevos más revisados) ascienden a 609 y regulan las condiciones de 5.706.381 trabajadores, con un incremento salarial medio del 2,56%. En este ámbito de negociación, la cobertura de la cláusula afecta al 54,53% de los trabajadores y el valor medio para su actuaciones del 1,47%.

Por último, si hacemos una valoración del poder adquisitivo que han pactado inicialmente los convenios de sector para los trabajadores, y la comparamos con la subida media de la inflación anual, que ha sido del 3,21%, resulta necesario acudir a las cláusulas de garantía salarial para impedir que la pérdida de poder adquisitivo sea de 0,65 puntos porcentuales.

El dato del IPC correspondiente al mes de diciembre, publicado por el INE, mostró un incremento de los precios de una décima respecto al mes anterior y situó la tasa interanual en el 2,4%.



Boletín de Negociación Colectiva

El intento de mejorar el poder adquisitivo del conjunto de los trabajadores, a partir de la negociación de sus convenios, hace necesaria realizar la comparación en torno a la media de la inflación anual, que ha sido del 3,21%. Esta comparación aumenta el desfase entre el avance de los precios y de los sueldos.

Como hemos venido recogiendo mes a mes, los contenidos del **Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2010, 2011 y 2012)**, en cuanto a sus pautas salariales, han servido para despejar algunas incertidumbres que se cernían sobre la negociación colectiva. De ahí la virtud de haber mantenido la confianza en el espíritu de dicho marco salarial.

El resultado general es el siguiente:

Negociación Colectiva		Datos M.T.I.N.	Resultados Generales	
Datos hasta : 31/12/2011		NC 2011	2011	
Datos Totales		Empresa	Sector	Total
C. Nuevos 2011				
Subida Salarial Media		1,04%	1,73%	1,60%
Número de Convenios		472	120	592
Trabajadores Afectados		217.099	980.360	1.197.459
Empresas Afectadas		543	131.858	132.401
Cláusula Revisión	Cláusula Media	1,16%	1,63%	1,58%
	Número de Convenios	167	48	215
	Trabajadores	68.038	668.558	736.596
	Empresas Afectadas	205	98.967	99.172
	Porcentaje s/ Trab.	31,34%	68,20%	61,51%
Datos Totales		Empresa	Sector	Total
C. Revisión 2011				
Subida Salarial Media		2,16%	2,73%	2,69%
Número de Convenios		1.455	489	1.944
Trabajadores Afectados		405.428	4.726.021	5.131.449
Empresas Afectadas		1.562	564.051	565.613
Cláusula Revisión	Cláusula Media	1,72%	1,43%	1,44%
	Número de Convenios	395	241	636
	Trabajadores	121.445	2.442.874	2.564.319
	Empresas Afectadas	457	312.618	313.075
	Porcentaje s/ Trab.	29,95%	51,69%	49,97%
Datos Totales		Empresa	Sector	Total
Total Convenios				
Subida Salarial Media		1,77%	2,56%	2,48%
Número de Convenios		1.927	609	2.536
Trabajadores Afectados		622.527	5.706.381	6.328.908
Empresas Afectadas		2.105	695.909	698.014
Cláusula Revisión	Cláusula Media	1,52%	1,47%	1,47%
	Número de Convenios	562	289	851
	Trabajadores	189.483	3.111.432	3.300.915
	Empresas Afectadas	662	411.585	412.247
	Porcentaje s/ Trab.	30,44%	54,53%	52,16%

Fuente: Secretaría de Acción Sindical. Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de UGT a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Boletín de Negociación Colectiva

Resumen de circunstancias del año 2011 en cuanto a negociación colectiva:

- Como consecuencia de la inexistencia de una previsión del IPC a comienzos de año, las negociaciones salariales parecía que iban a producirse con mayor grado de incertidumbre, pero esta inseguridad se salvó en la práctica con el contenido del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que establecía para este periodo un horizonte de incremento salarial, sugiriendo que este fuera entre el 1% y el 2%,
- Los convenios revisados, provenientes de 2010, que contaban con una cláusula de garantía salarial con efecto de mera actualización, marcaron un incremento salarial más abultado, imputando una subida en el presente ejercicio pese a que no le correspondía, pues se trataba de incrementos, en puridad, de 2010,
- En la Subdirección General de la Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se ha mantenido el criterio utilizado en estos dos últimos ejercicios; así se han incorporado de oficio las revisiones con referencia al IPC real del año precedente. Esto suponía que se perdía información de los que incorporaban un incremento salarial en función de otro objetivo o previsión, fieles al contexto de los recientes Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva y, mayoritariamente, con la incorporación de la cláusula de garantía salarial,
- Como existe un número importante de convenios sin registrar desde 2010, en estos primeros meses del año actual se volverá a conformar el grupo de trabajo, como ya se hizo en el pasado, compuesto por la representación sindical y empresarial, para dar salida a lo que se ha denominado bolsa de convenios.





Boletín de Negociación Colectiva

■ Negociación Colectiva Estatal

CONVENIOS REGISTRADOS EN LA ESTADÍSTICA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MEYSS

DESDE EL MES DE OCTUBRE

REVISADOS

- EMPRESAS DE INGENIERIA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TECNICOS.
Vig. 2010/2011
- INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS.
Vig. 2008/ 2011
- PRODUCTORES DE OBRAS AUDIOVISUALES.
Vig. 2005/2011

NUEVOS

- ENTIDADES FINANCIACION Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO (LEASING)
Vig. 2011/ 2012
- DESPACHOS DE TECNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES.
Vig. 2011/ 12
- EMPRESAS DE GESTION Y MEDIACION INMOBILIARIA.
Vig. 2011/ 12

CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS

- HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (INDUSTRIA HARINERA Y SEMOLERA)
Vig. 2011/2014
- CENTROS ASISTENCIALES Y EDUCACIÓN INFANTIL.
REVISIÓN SALARIAL 2011
- COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES PRODUCTOS QUÍMICOS-INDUSTRIALES. DROGUERÍA. PERFUMERÍA. AFINES.
Vig. 2011/12
- PASTA, PAPEL Y CARTÓN.
Vig.2010/2012

CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES FIRMADOS RECIENTEMENTE

- PRIMER CONVENIO DEL SECTOR DE RADIODIFUSIÓN COMERCIAL SONORA.
Vig. 2012/2015



Boletín de Negociación Colectiva

JORNADAS CONFEDERALES DE ACCION SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA 2012



El pasado mes de Noviembre de 2011, los días 3 y 4, tuvieron lugar en la sede de la UGT de Avenida de América las Jornadas de Acción Sindical y Negociación Colectiva para 2012, promovidas por la CEC.

En estas jornadas participaron doscientos compañeros y compañeras, de las Federaciones y las Uniones, quienes analizaron la situación socio-económica, debatieron las distintas posibilidades de defensa de los derechos laborales y extrajeron las conclusiones para desarrollar la acción sindical y la negociación colectiva en 2012, dentro del objetivo prioritario de la preservación del empleo.

Las jornadas, que fueron presentadas por el Secretario de Acción Sindical, Antonio Ferrer y clausuradas por el Secretario General, Cándido Méndez, abordaron un programa que contenía los siguientes temas:

- Situación y perspectivas de la economía y del empleo.
- Situación de la negociación colectiva en Europa

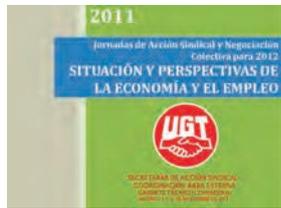
- Análisis de las modificaciones de las Reformas Laborales
- El Convenio Colectivo en la actualidad
- Igualdad de trato y oportunidades
- Formación y cualificación
- Seguridad y salud
- Medio ambiente
- Evaluación y prórroga del AENC 2010-2012
- Criterios para la determinación de los salarios

El gabinete Técnico Confederal elaboró tres documentos para el desarrollo de las jornadas: Un primer documento de trabajo, que fue la guía para construir el debate y un segundo sobre el borrador de conclusiones. Ambos sirvieron de referencia a las Federaciones y Uniones para aportar su visión, tanto sobre el objetivo de las jornadas, como el resultado final de las mismas. El tercer documento fue el de las conclusiones.

Estas conclusiones fueron, finalmente, analizadas y aprobadas por el V Comité Confederal, celebrado en Madrid los días 23 y 24 de noviembre de 2011.



Boletín de Negociación Colectiva



SITUACIÓN Y PERSPECTIVAS DE LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO

Ana Viñas (Economista del Gabinete Técnico de la Secretaría de Acción Sindical de UGT)



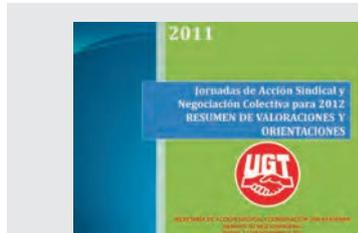
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA UE 2011

Antonia Ramos (Asesora para temas económicos de la Secretaría de Acción Sindical de UGT)



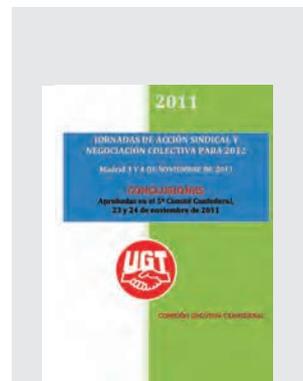
PRODUCTIVIDAD SALARIOS Y CONVENIOS

Santos M. Ruesga (Catedrático de Economía Aplicada UAM)



RESUMEN DE VALORACIONES Y ORIENTACIONES

José Luis Aramburu (Director del Gabinete Técnico de la Secretaría de Acción Sindical de UGT)



Conclusiones de las Jornadas de Acción Sindical y Negociación Colectiva para 2012
Celebradas en Madrid los días 3 Y 4 de noviembre de 2011

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





■ Documentos

Acuerdo interprofesional de Catalunya 2011-2014

Tres notas para un acuerdo plurianual en materia salarial

Comentarios a las medidas adoptadas en el RD-ley 20/2011, de 30 de noviembre

Las propuestas conocidas del Partido Popular ante una nueva reforma laboral

■ Jurisprudencia

Trasladamos un sentencia del TC, tres recursos de casación y cinco sentencias del TS, que pueden ser del interés general.

TS-RC

- Libertad sindical. Acceso a las retribuciones.
- Conflicto colectivo sobre legitimación de un sindicato.
- Huelga. Servicios mínimos en el transporte ferroviario.

TS

- Despido. Contrato de interinaje.
- Excedencia voluntaria. Reingreso.
- Asistencia sanitaria privada para los hijos de los trabajadores.
- Jubilación forzosa establecida en el Convenio Colectivo.
- Jubilación parcial y continuidad en la empresa.

TC

- Derecho a la igualdad. Derecho al permiso de maternidad.



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



■ NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA

Alemania: balance de la negociación salarial en 2011

En 2011, los sindicatos afiliados a la Confederación Alemana de sindicatos (DGB) negociaron convenios colectivos para unos 9.2 millones de trabajadores, con vigencia media de unos 23 meses. Para otros 7.4 millones de trabajadores se actualizaron los salarios acordados en convenios firmados en 2010.

Los aumentos salariales negociados (nominales) de 2011 fueron mayores que en años anteriores. El incremento salarial promedio fue del 2%, oscilando entre el 2.8% acordado en los servicios privados y el 1.1%, negociado para los servicios financieros, según el registro (y el balance 2011) de convenios colectivos del Instituto de Investigación Económica y Social (WSI) de la DGB. El fuerte incremento inesperado de los precios al consumo (tasa de inflación del 2.3%) ha dado lugar a una caída del salario real negociado para mucho trabajadores: -0.3% en promedio. Sin embargo, debido a pagos adicionales en algunos sectores (bonificaciones a la producción) y al descenso paulatino de las reducciones de jornada (Kurzarbeit),

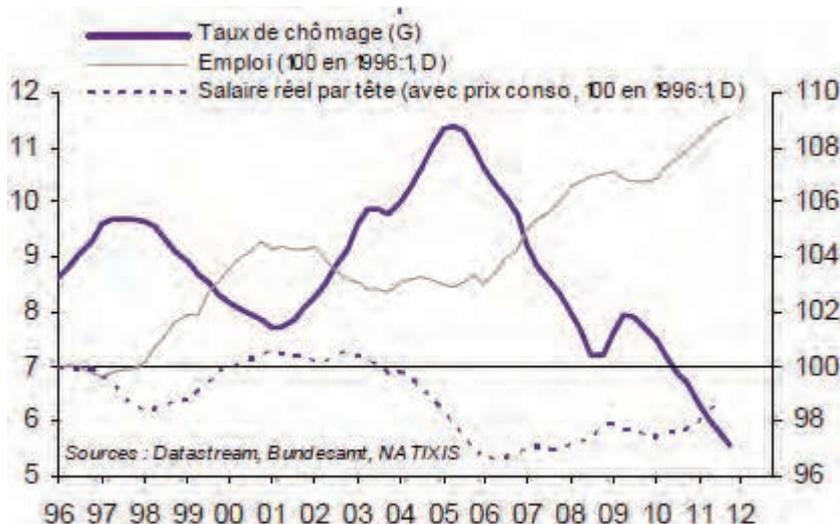
el salario real por hora efectivamente trabajada aumentó en promedio un 0.5%.

El margen de distribución neutral del valor añadido, lo que resulta del aumento de precios al consumo, un 2.3% y la productividad laboral, 1.2%, ascendió en 2011 a 3.5%, según las estimaciones del WSI. La distribución factorial de la renta sigue siendo favorable a los beneficios empresariales, un año más.

Las perspectivas para las negociaciones salariales de 2012, en opinión del Balance de la Negociación Colectiva 2011 del WSI, son menos favorables para los trabajadores que el año pasado, debido al estancamiento económico previsto para todas las economías de la OCDE. Sin embargo, según los sindicatos, dada la desaceleración prevista en las exportaciones, la política salarial debería tener en cuenta el necesario impulso de la demanda interna para que el empleo y la economía alemana acusen en menor medida la recesión esperada en la Unión Europea.

ALEMANIA

Evolución de la tasa de paro, el empleo y el salario real



Fuente: NATIXIS, Flush nº 91 de 31 de enero 2011

• Tasa de paro: medida en la escala de la izquierda • Empleo: medido en la escala de la derecha: 1996: 100 • Salario real promedio: medido en la escala de la derecha: 1996: 100



Bélgica: Huelga General

El pasado 30 de enero, mientras los jefes de gobierno europeos debatían por enésima vez sobre la crisis económica, las tres mayores confederaciones sindicales belgas: FGTB (socialista), CSC (cristianos) y CGSLB (liberal) organizaron la mayor movilización de los últimos 20 años para que el gobierno belga reconsidere su enfoque para reducir el déficit público del país y evitar la deformación del actual sistema de negociación colectiva.

En efecto, con independencia de las distintas sensibilidades fiscales de los sindicatos belgas, éstos están radicalmente contra las tentaciones gubernamentales de suprimir el sistema de indexación automática de los salarios y las prestaciones sociales, siguiendo el "diktac" de la Comisión Europea, el BCE y el Pacto por el Euro, que se propone desorganizar/deconstruir los sistemas públicos de pensiones y los sistemas de negociación salarial en la UE. Recordemos que Bélgica es el único país donde los sindicatos han conseguido mantener la indexa-



ción salarial automática. Según este sistema, la indexación no es un aumento salarial, sino un mecanismo destinado a que los salarios y las prestaciones sociales se vinculen a la evolución de los precios.

La huelga fue un éxito, especialmente en los transportes (pararon hasta las líneas aéreas low cost), en la actividad portuaria (en el puerto de Amberes, segundo más activo de Europa); el comercio, la enseñanza, la industria (Volvo, Audi, Coca Cola, Agfa-Gevaert). En fin: la mayor huelga general belga de los últimos 20 años.

Suecia: Negociación Salarial 2012

A finales de diciembre la federación de sindicatos del acero, la minería y la química firmó un nuevo convenio colectivo que entró en vigor el 1º de febrero 2012 y tendrá 14 meses de duración. En él se ha acordado un incremento salarial del 3%, que representa un aumento mensual de 83 euros (730 coronas) sobre un salario mensual promedio de 2.700 euros (24 300 coronas). Las primas por horas extras y trabajos a turno también se han incrementado en el mismo porcentaje.

Acuerdos similares se han firmado por los sindicatos en las industrias del papel, alimentación, artes gráficas, madera... En total, 540.000 trabajadores industriales están cubiertos por estos nuevos convenios, que son normativos para el resto de la economía sueca.

El presidente de IF Metall, afirma que esos convenios aseguran aumento del salario real en



2012 y mantendrán la competitividad de los productos industriales suecos. El sindicato y los empresarios siguen negociando un sistema para mantener los puestos de trabajo e invertir en formación durante las recesiones. El objetivo es que este acuerdo se firme a finales de febrero.

Por otra parte, la Confederación de Sindicatos LO y la patronal Svenskt Näringsliv han acordado mejora en las pensiones de jubilación.



Boletín de 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	IV trim-2011	268.850	-0,3%	0,3%	CNT-INE
Ocupados (miles)	IV trim-2011	17.807,5	-1,9%	-3,3%	EPA-INE
Parados (miles)	IV trim-2011	5.273,6	5,9%	12,3%	EPA-INE
Tasa paro %	IV trim-2011	22,8	1,3	2,5	EPA-INE
Parados registrados (miles)	ene-2012	4.599,8	4,0 %	8,7%	SPEE

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

Evolución y previsiones de precios

	Período	Var. mensual	Var. interanual	Previsión 2012	Fuente
IPC mensual²	ene-2012	-1,1%	2,0%	1,5%	IPC-INE y FUNCAS
IPC media anual³	ene-2012		2,4%	1,6%	INE y Consensus Forecast

² Previsión para diciembre.

³ Media en lo que va de año (enero). 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