



# Boletín de Negociación Colectiva

## ■ Editorial

Después de cuatro meses de negociaciones con el Gobierno y la CEOE, de forma tripartita y bilateralmente, no se ha podido materializar un acuerdo para la reforma del mercado de trabajo, en el sentido y con el objetivo que perseguíamos UGT y CCOO.

El diálogo social, tan alabado por todos y en especial por este Gobierno, no ha servido para concretar las tesis sindicales, perfectamente argumentadas, en la defensa de una reforma laboral que no se centrara en el recorte de derechos de los trabajadores, en el abaratamiento del despido y en la descapitalización de la negociación colectiva. En definitiva, en una reforma a la baja del Estatuto de los Trabajadores.

Siendo conscientes de la necesidad de regular adaptaciones al nuevo mercado laboral, y especialmente en la coyuntura económica actual, hemos puesto todo nuestro empeño en trasladar propuestas que facilitaran dar respuestas al desempleo y la precariedad. Sin embargo, los objetivos de la CEOE han buscado constantemente el abaratamiento de los costes laborales por encima de cualquier otra consideración. Es decir, han aprovechado la actual crisis para rebajar los derechos de los trabajadores, como si estos fueran los culpables de esta situación de crisis. Pero lo que es peor, el Gobierno les ha hecho caso y ha actuado en consecuencia, aprobando una serie de medidas que no van a resolver los problemas estructurales de las empresas, ni, por supuesto, van a facilitar la creación de empleo. Sin embargo van a otorgar una mayor discrecionalidad empresarial a su ya actual capacidad organizativa y de dirección y una mayor vulnerabilidad a la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

Si la negociación de las condiciones de trabajo ya tenía problemas por la constante obsesión desregulatoria de los acuerdos colectivos, por parte de las patronales, la nueva normativa laboral abona esa pretensión y se pretende desarbolar la estructura actual de la negociación colectiva, una vez realizado el trámite parlamentario que regulará por ley la reforma laboral, a la vista de lo que pretende, entre otros, el principal partido de la oposición.

Rechazamos que la reforma de la negociación colectiva se deba de hacer de esta forma, por ello CCOO y UGT mediante escrito de ambos Secretarios Generales, hemos emplazado a las patronales CEOE y CEPYME a iniciar el proceso de negociación comprometido el pasado 9 de febrero en el AENC y reafirmar la autonomía de los interlocutores sociales a la hora de determinar la estructura y las reglas del sistema de negociación colectiva.

El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010,2011 y 2012, reconocido hasta hace poco por la apuesta que en su contenido se hace por el crecimiento moderado de los salarios, por la estabilidad y el mantenimiento del empleo, puede quedar en bien poco con esta reforma y los recortes impuestos en el sector público, pues están contaminando la negociación colectiva, que se refleja en la situación de bloqueo del actual proceso e incumplimiento de convenios colectivos vigentes.

Estas políticas injustas, desequilibradas e inútiles que nos van alejar de la recuperación económica y de la creación de empleo, que cargan el peso de la crisis sobre los trabajadores y no sobre el sistema financiero, que la ha provocado, exigen una respuesta clara y contundente. Por ello UGT y CCOO hemos convocado un proceso de movilizaciones ascendentes en exigencia de la restitución de derechos a los trabajadores y en defensa de la negociación: la Huelga General del 29 de septiembre.

## Sumario

- Negociación Colectiva 2010. Avance segundo trimestre
- Negociación colectiva estatal.
- Registro de Convenios.
- Documentos.
- Jurisprudencia.
- Negociación Colectiva en Europa. Italia. Acuerdo Marco para la negociación colectiva.
- Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)
- Principales indicadores y previsión IPC



# Boletín de Negociación Colectiva

## ■ NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010. Avance del segundo trimestre

### Convenios registrados hasta el mes de junio

La información que se recoge en la estadística de convenios colectivos de trabajo cuenta con una premisa a tener en cuenta en cada avance del ejercicio 2010, y es que dicha estadística oficial (elaborada por la Subdirección General de Estadística para Ministerio de Trabajo e Inmigración) ya advierte: **“Los convenios revisados son aquellos que se firmaron en años anteriores, con vigencia superior al año, y que son de aplicación durante este período de efectos económicos. Hasta la fecha se han incluido en la estadística las revisiones de los convenios**

**que han pactado el aumento salarial en función del Índice de Precios al Consumo (IPC) real interanual del año 2009, diciembre sobre diciembre, los pactados en cuantía fija recibidos en la Subdirección General de Estadística en junio de 2010, así como los pactados en función de lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal laboral de la Administración. El resto se incorporará cuando se conozcan los parámetros sobre los que se han pactado los incrementos salariales”.**

JUNIO 2010			
<i>Datos de la Estadística de convenios colectivos. Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN)</i>			
<a href="http://www.mtin.es/estadisticas/cct/welcome.htm">http://www.mtin.es/estadisticas/cct/welcome.htm</a>			
Convenios Nuevos	Empresa	Sector	Total
Nº convenios	139	21	160
Nº trabajadores	119.556	169.809	289.365
Incremento Salar.	1,09%	1,38%	1,26%
Nº convenios CRS	40	11	51
Trabajad. CRS	26.472	51.610	78.082
Porcentaje	22,14%	30,39%	26,98%
CRS	1,43%	1,11%	1,22%
Convenios Revisados	Empresa	Sector	Total
Nº convenios	1.198	320	1.518
Nº trabajadores	255.927	3.058.512	3.314.439
Incremento Salar.	0,85%	1,34%	1,30%
Nº convenios CRS	201	114	315
Trabajad. CRS	56.710	1.266.258	1.322.968
Porcentaje	22,16%	41,40%	39,92%
CRS	0,81	1,13%	1,11%
Total Convenios	Empresa	Sector	Total
Nº convenios	1.337	341	1.678
Nº trabajadores	375.483	3.228.321	3.603.804
Incremento Salar.	0,92%	1,34%	1,30%
Nº convenios CRS	241	125	366
Trabajad. CRS	83.182	1.317.868	1.401.050
Porcentaje	22,15%	40,82%	38,88%
CRS	1,01%	1,12%	1,12%

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



# Boletín de Negociación Colectiva

Los convenios registrados, un total 1.678 para 3,6 millones de trabajadores, vienen a reflejar, aproximadamente, el 50% de la negociación colectiva cerrada a esta fecha si nos fijamos en el universo de trabajadores incluidos. El grueso de negociación, que no figura en la estadística por la mención hecha inicialmente, irá incorporándose a medida que validen sus actas de revisión. Así, hemos incidido en los meses transcurridos en este ejercicio para que, en la medida de nuestras posibilidades, tratemos de agilizar este proceso.

La subida salarial, en media ponderada para este conjunto de trabajadores es del 1,30%. De ellos, los que están cubiertos por una cláusula de garantía salarial representan el 38,88%. Este porcentaje no se ha modificado en el último mes y sí ha sido discretamente mejorado en el último trimestre, pues partía de un porcentaje equivalente al 27,59% de los trabajadores. Pero es necesario mejorar este porcentaje.

Hemos de recordar que el último IPC interanual hasta Junio fue del 1,5%, lo que nos indica que los trabajadores están perdiendo un 0,2% de poder de compra, en sus incrementos inicialmente pactados. Es por ello que, como venimos insistiendo, la cláusula de revisión es un elemento necesario a incluir en los convenios.

Por otro lado, es importante resaltar avances en la negociación colectiva, a través de nuevos acuerdos como el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Comercio, firmado por las Federaciones de Comercio de UGT y CCOO y la Confederación Española de Comercio o el I Convenio Sectorial Estatal de Notarías y Personal empleado, firmado por FeS-UGT, COMFIA-CCOO y la patronal FEDANE. También se constatan avances en los instrumentos apropiados para abordar la ordenación de un sector complejo como es el de la limpieza de edificios y locales con la firma este mismo mes de un Protocolo para crear el Observatorio Estatal del Sector.

	JUNIO 2007	JUNIO 2008	JUNIO 2009	JUNIO 2010
<b>Convenios Nuevos</b>				
Nº convenios	228	238	190	160
Nº trabajadores	191.823	459.457	342.941	289.365
Incremento Salar.	2,63%	4,07%	2,99%	1,26%
Porcentaje trabajadores CRS	82,04%	56,31%	39,94%	26,98%
<b>Convenios Revisados</b>				
Nº convenios	3.219	2.851	3.141	1.518
Nº trabajadores	5.918.624	6.792.877	7.042.416	3.314.439
Incremento Salar.	2,90%	3,42%	2,65%	1,30%
Porcentaje trabajadores CRS	62,09%	74,98%	75,29%	39,92%
<b>Total Convenios</b>				
Nº convenios	3.447	3.089	3.331	1.678
Nº trabajadores	6.110.447	7.252.334	7.385.357	3.603.804
Incremento Salar.	2,89%	3,46%	2,67%	1,30%
Porcentaje trabajadores CRS	62,72%	73,80%	73,65%	38,88%

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



## ■ Negociación Colectiva Estatal

### CONVENIOS REGISTRADOS POR LA ESTADÍSTICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

#### Convenios nuevos que inician su vigencia en 2010:

- CENTROS ASISTENCIALES Y DE EDUCACIÓN INFANTIL
- DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES
- EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA

#### Revisiones para 2010:

- PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS
- MATADEROS DE AVES Y CONEJOS
- UNIVERSIDADES PRIVADAS CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS
- INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA
- COMERCIO Y MANIPULACIÓN DE FLORES Y PLANTAS
- GRANJAS AVÍCOLAS
- DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN
- UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS
- INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS
- INDUSTRIA QUÍMICA
- COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS-INDUSTRIALES, DROGUERÍA.PERFUMERÍA.AFINES
- SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS
- EMPRESAS DE PUBLICIDAD
- ENTIDADES DE FINANCIACIÓN Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO (LEASING)
- SECTOR DEL CORCHO
- ACUICULTURA MARINA NACIONAL
- INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES
- EMPRESAS DE SEGUROS Y REASEGUROS Y MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO
- GRANDES ALMACENES
- ELABORADORES DE PIZZAS Y PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO
- CENTROS DE ENSEÑANZA DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS
- ARTES GRÁFICAS. MANIPULADO PAPEL Y CARTÓN, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES
- SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOC. DE LA AUTONOMÍA PERSONAL (RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO)
- PRENSA DIARIA
- INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS
- OFICINAS DE FARMACIA
- INDUSTRIA DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL (TÉCNICOS)
- EMPRESAS DE MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS (ANTES AGENTES Y CORREDORES DE SEGUROS)





# Boletín de Negociación Colectiva

## Registro de Convenios

El MTIN ha puesto en marcha el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, que ha sido publicado en el BOE de 12 de Junio de 2010, con el objeto de regular el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como su inscripción, a través de medios electrónicos, y que entrará en vigor el 1 de Octubre próximo.

Esta norma, que desarrolla lo establecido en el art. 90.2 del ET, se estructura en tres capítulos:

1. Definición de los tipos de acuerdo susceptibles de ser registrados electrónicamente.
2. Procedimiento de inscripción.
3. Creación de una base de datos central.

La norma ha sido consultada con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como con las Comunidades Autónomas.

Esta herramienta nos tiene que dar a todos, administración y sindicatos, una visión más real del desarrollo de la negociación colectiva, de los convenios firmados, y del contenido de los mismos, por lo que hemos de utilizarla con el mayor rigor.

## Documentos

En el Boletín anterior, hacíamos una referencia a la revisión salarial de los convenios y las sentencias del TS sobre el IPC previsto en los conflictos contra el Grupo Sogecable y el Sector Estatal de Frío Industrial.

Recientemente, el catedrático en derecho del trabajo y seguridad social y director de la revista Aranzadi Social, Antonio V. Sempere Navarro, ha hecho públicas unas reflexiones en relación a “las revisiones salariales indexadas con el IPC”, que pueden ser de interés.



### LAS REVISIONES SALARIALES INDEXADAS CON EL IPC

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO

[Descargar Pdf \(280 Kb\)](#)

### LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS SALARIOS EN ESPAÑA: CARACTERÍSTICAS Y PROPUESTAS DE REFORMA

JOSÉ IGNACIO PÉREZ INFANTE

(Profesor de la Universidad Carlos III de Madrid y encargado del Observatorio de la Negociación Colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos)

[Descargar Pdf \(380 Kb\)](#)

### LA JORNADA LABORAL PACTADA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL PERÍODO 2007-2009

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

[Descargar Pdf \(159 Kb\)](#)





## ■ Jurisprudencia

Computo de contratos temporales a efectos de complementos salariales de antigüedad

### **El Tribunal Supremo ratifica la sentencia de la Audiencia Nacional en el convenio de Bimbo S.A.U.**

**Las sentencia de la Audiencia Nacional y la del Tribunal Supremo que la ratifica, tienen su origen en una demanda de conflicto colectivo presentada por las Federaciones Agroalimentarias de UGT y CCOO relativa al complemento salarial que sustituye a la antigüedad en el convenio colectivo de la empresa Bimbo S.A.U.**

El tema jurídico de fondo es la aplicación del artículo 15.6 de Estatuto de los Trabajadores como norma fundamental para corregir discriminaciones salariales como la detectada.

La sentencia, sin ser novedosa en cuanto al criterio jurídico seguido, llama la atención sobre una realidad discrepante con las normas sobre igualdad entre trabajadores temporales y fijos. Este precepto desarrolla la normativa comunitaria sobre contratos de duración determinada:

“Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según

los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.”

La situación de hecho a la que se aplican estas normas arranca del año 2001 (año de entrada en vigor del citado apartado del ET) en esta fecha con ocasión de la firma del convenio colectivo empresarial se sustituye el complemento de antigüedad por otro de carácter

**Tribunal Supremo  
Sala IV de lo Social.  
Sentencia de 21  
de abril de 2010**



[Descarga el texto íntegro de la sentencia]



# Boletín de Negociación Colectiva

personal que tiene en cuenta la permanencia en la empresa hasta entonces. Para la aplicación de este cambio salarial se le dan facultades de aplicación a la Comisión Paritaria.

La demanda de las federaciones agroalimentarias de UGT y CCOO, que fue estimada y ahora ratificada, perseguía que se computasen todos los servicios incluyendo los de carácter temporal, en todo caso y con independencia de que hubiesen existido interrupciones superiores a 20 días en la secuencia de contratos temporales.

Se cita como antecedente la sentencia del propio Tribunal Supremo de 26-5-2009 que de manera clara establece el criterio de que la antigüedad en la empresa ha de computarse en razón al tiempo total en el que el trabajador ha prestado sus servicios a la empresa, sea cual fuere el tiempo de duración de cada una de las relaciones laborales que previamente mantuviese, y sea cual fuere el tiempo que hubiere mediado entre una y otra de dichas relaciones laborales temporales. Este criterio, que deriva

del artículo 15.6 del ET, es la base de la estimación de la demandad sindical. Y ello a pesar de la alegación empresarial de la existencia de un criterio diferente de la Comisión Paritaria del Convenio.

También merece destacarse que este pronunciamiento favorable permite abordar situaciones individuales sobre la base de que la empresa no reconoció un derecho que debió reconocer. Así lo dice el último fundamento jurídico que sitúa el motivo del conflicto en términos claros: el reconocimiento de un derecho existente a 27 de mayo de 2001 y la cuantía del mismo, declarándolo así para todo el colectivo afectado “aunque la empresa no lo hubiese reconocido y el interesado no hubiese reclamado”. Hay que recordar que el plazo de prescripción de un año para la reclamación de cantidades se encuentra interrumpido mientras dura la resolución de un procedimiento judicial de conflicto colectivo sobre la misma cuestión.





## ■ NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA

### Italia. Acuerdo Marco para la negociación colectiva

En enero de 2009 se firmó un Acuerdo Marco tripartito que pretende reformar el modelo de negociación colectiva vigente en Italia desde 1993 regulado también por el mismo tipo de acuerdo.



Sin embargo, existe una diferencia significativa entre ambos: la mayor confederación sindical, CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) con gran peso negociador sectorial y territorial, no es



signataria del nuevo acuerdo porque estima que los salarios perderán sensiblemente capacidad adquisitiva con el nuevo modelo. Lo que ha provocado la ruptura de la unidad de acción sindical, modélica en muchos aspectos.

El acuerdo tendrá carácter experimental durante cuatro años, define la estructura de un sistema de negociación colectiva que se aplicará tanto al sector privado como al público y contiene las siguientes novedades:

- Los convenios tendrán una duración de tres años tanto para el ámbito económico como para el normativo. Anteriormente se firmaban por cuatro años, pero cada dos se revisaban los salarios para recuperar las pérdidas de poder adquisitivo.
- Se reafirma la estructura de negociación en dos ámbitos: sectorial y de empresa (o, en su defecto, territorial). Los dos niveles de negociación se articulan según el principio de subsidiariedad: en las negociaciones de ámbito inferior no se podrá renegociar los temas salariales o normativos que ya estén regulados en los convenios sectoriales. Esto es especialmente importante en Italia, pues en este país no existe la institución legal del Salario Mínimo Interprofesional; son los convenios nacionales sectoriales los que negocian los salarios mínimos de referencia para cada sector. Por otra parte, en la negociación sectorial se definirá el nivel pertinente de la negociación descentralizada.





# Boletín de Negociación Colectiva

- En los convenios sectoriales nacionales se acuerdan los incrementos salariales generales y se negociarán con referencia a un indicador trienal establecido en función del índice de precios al consumo armonizado, depurado de la dinámica de los precios de los productos energéticos importados; es decir: ipca sin productos energéticos. En el cálculo del índice trienal de referencia no participan las partes firmantes, se encarga a una institución independiente. En el modelo contractual precedente los aumentos salariales generales se negociaban en función de la inflación programada, que establecía el gobierno unilateralmente previa consulta a los interlocutores sociales.
- Los convenios de empresa o territoriales sólo negociarían los aumentos salariales ligados a las ganancias de productividad de las empresas y otros complementos ligados a la calidad de los bienes y servicios. Sin embargo, para estimular este ámbito de negociación se reducen impuestos y cargas sociales sobre los aumentos de las primas de productividad. En Italia, hasta ahora, el número de empresas con convenio era minoritario.
- La dinámica de los salarios de los empleados de las administraciones públicas estará sujeta a las necesidades presupuestarias de los organismos instituciones.
- Si el ipca real sin productos energéticos se desviara “significativamente” de la previsión, se recuperará la pérdida salarial en el período de vigencia de los convenios. El acuerdo no cuantifica la “desviación significativa”, pero atribuye esta competencia a un comité interconfederal.
- El acuerdo, siguiendo el modelo alemán, introduce una cláusula de derogación para situaciones de crisis o para favorecer el crecimiento económico y el empleo. Los convenios de empresas podrán, “de forma experimental o temporal, modificar algunas disposiciones salariales o normativas de los convenios nacionales sectoriales”.
- Los firmantes se comprometen a asegurar la paz social en períodos de negociación, cuya duración se fijará en cada convenio colectivo.
- Finalmente, el acuerdo apuesta por el desarrollo del paritarismo mediante la gestión conjunta de diversos fondos sociales (formación, salud y seguridad, colocación de los parados...)

El Acuerdo Marco tripartito de julio 1993, que puso fin definitivamente al sistema de indexación automática de los salarios (la scala mobile), tenía por objetivo moderar la inflación y facilitar el cumplimiento de los criterios de convergencia establecidos el Tratado de Maastricht, para que Italia fuera uno de los estados fundadores del euro. El nuevo Acuerdo Marco de 2009 pretende mejorar la productividad y la competitividad de la economía italiana, siguiendo el dictado de estos tiempos.



# Boletín de Negociación Colectiva

## ■ Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

Los convenios colectivos, máxima expresión de la Negociación Colectiva, suelen tener, en su desarrollo, dificultades en su interpretación y, en consecuencia, dificultades en su aplicación, que derivan habitualmente en conflicto entre las partes.

Cuando esto sucede, las Comisiones Paritarias de seguimiento e interpretación de los convenios tratan de resolver internamente el conflicto, a veces con la colaboración del Presidente de la Mesa de Negociación si lo hubiere, intentando encontrar soluciones que contenten a ambas partes. Sin embargo no siempre es posible y los firmantes optan por acudir a la vía judicial para resolver el problema.

En determinadas circunstancias, y si así lo prevé el convenio afectado, antes de que el conflicto entre en la vía jurídica se debe hacer un intento de mediación. Esta mediación se realiza en un organismo público denominado "Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje", SIMA, que tiene su sede en la 5ª planta de la calle San Bernardo, 20- 28015 Madrid. Tlf. 913605420. Dirección [info@fsima.es](mailto:info@fsima.es).

El SIMA es una Fundación paritaria constituida por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas a nivel nacional. En este caso, por CEOE y CEPYME, UGT y CCOO.

La Fundación SIMA está tutelada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) y tiene, por tanto, naturaleza pública en sus recursos y carácter gratuito en sus actuaciones. Tiene como finalidad primordial la "solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales", entre empresarios y trabajadores, o sus organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje.

La Fundación tiene su soporte principal en el "IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de

Conflictos Laborales" (ASEC IV), aprobado por CEOE y CEPYME, UGT y CCOO el 10 de Febrero de 2009 (BOE de 14 de Marzo de 2009).

A 31 de Marzo de 2010, la Fundación SIMA tiene 258 empresas adheridas al "Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos", bien mediante la firma de Actas de Adhesión facilitadas por la propia Fundación o bien mediante la firma de un nuevo Convenio donde se recoge la adhesión expresa al ASEC.



Dirección:  
C/ San Bernardo, 20 5ª planta  
28015 Madrid

Teléfono:  
913 605 420

email:  
[info@fsima.es](mailto:info@fsima.es)

---

Responsable de la  
coordinación de UGT con el SIMA:  
Elena Gutiérrez Quintana

Teléfono:  
913 605 427

email:  
[egutierrez@cec.ugt.org](mailto:egutierrez@cec.ugt.org)  
[ugt@fsima.es](mailto:ugt@fsima.es)



# Boletín de Negociación Colectiva

Durante el año 2009, la tramitación de conflictos en el SIMA, en líneas generales, fue la siguiente:

		<u>Nº conflictos</u>	<u>Nº trabajadores</u>
<b>TOTAL PROCEDIMIENTOS</b>		<b>294</b>	<b>3.115.357</b>
<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>Ambito del conflicto</b>		
	Empresa	246	84%
	Sector	48	16%
	<b>Tipo de conflicto</b>		
	Interpretación y Aplicación	255	87%
	Huelga	30	10%
	Bloqueo negociación	9	3%
	Servicios Seguridad y Mnto.	0	0%
	Periodo de consultas	0	0%
	Bloqueo en Comisión Paritaria	0	0%
	<b>Tipo de procedimiento</b>		
Mediación	291	99%	
Arbitraje	3	1%	
		6.400	
<b>RESULTADO</b>	Acuerdos en mediación (*)	76	26%
	Laudos arbitrales	3	1%
	<b>Total conflictos solucionados</b>	<b>79</b>	<b>27%</b>
	Sin acuerdo	175	60%
	<b>Total desacuerdo</b>	<b>175</b>	<b>60%</b>
	Intentado sin efecto	20	7%
Archivado	16	5%	
<b>Total otros resultados</b>	<b>36</b>	<b>12%</b>	
<b>En trámite</b>	<b>4</b>	<b>1%</b>	
		<b>11.745</b>	

% de conflictos solucionados (restando las partidas "otros resultados" y "en trámite") en 2009: **31%**

Nº de acuerdos de empresa en 2009: **69** (afectan a 54.012 trabajadores) y de sector: **10** (199.595 trabajadores)

Las materias objeto de conflicto fueron:

- Salariales, 44%
- Tiempo de trabajo, 15%
- Otras materias, 41%

Durante 2009, 48 sectores de actividad utilizaron los servicios del SIMA, destacando la Industria Química, con 64 conflictos; Contact Center con 62 y el Metal con 31.

El SIMA también acoge reuniones para la negociación de convenios colectivos, expedientes de regulación de empleo, reuniones de Comisiones Paritarias, etc., así como promueve jornadas técnicas y estudios, ambas actividades relacionadas con la actividad propia de la Fundación.

Son miembros del Patronato de la Fundación SIMA los compañeros: Antonio Ferrer Sais, Elena Gutiérrez Quintana y José Callejas García.



# Boletín de Negociación Colectiva

## ■ Principales indicadores y previsión IPC

Evolución del mercado de trabajo y la economía española

	Período	Dato	Var. Período anterior	Var. inter-anual	Fuente
<b>PIB (millones €)</b> <sup>1</sup>	I trim-2010	264.376,0	0,1%	-1,3%	CNT-INE
<b>Ocupados (miles)</b>	I trim-2010	18.394,2	-1,3%	-3,6%	EPA-INE
<b>Parados (miles)</b>	I trim-2010	4.612,7	6,6%	15,0%	EPA-INE
<b>Tasa paro %</b>	I trim-2010	20,1	1,2	2,7	EPA-INE
<b>Parados registrados (miles)</b>	junio-2010	3.982.368	-2,1%	11,7%	SPEE

<sup>1</sup> 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 del mercado de trabajo y la economía española

	Período	Var. mensual	Var. interanual	Previsión	Fuente
<b>IPC mensual</b> <sup>2</sup>	mayo-2010	0,2%	1,8%	2,2%	IPC-INE y FUNCAS
<b>IPC media anual</b> <sup>3</sup>	mayo-2010		1,3%	1,4%	INE y Consensus Forecast

<sup>2</sup> Previsión para diciembre.

<sup>3</sup> Media en lo que va de año (enero-mayo). 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](mailto:egutierrez@cec.ugt.org)

[jsansebastian@cec.ugt.org](mailto:jsansebastian@cec.ugt.org)