



■ Editorial

La negociación colectiva es el instrumento más idóneo para la regulación y protección de las condiciones de empleo, especialmente en momentos de crisis, y es cuando los empresarios y los sindicatos debemos de poner en valor toda nuestra capacidad de diálogo y negociación para contribuir a la recuperación y el crecimiento de la economía y la activación del empleo.

Siendo perfectamente conscientes de lo delicado del momento, y en consecuencia con nuestra responsabilidad, el Gobierno, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME firmamos el Acuerdo Social y Económico el pasado mes de febrero, apostando por reformas consensuadas, como la de las pensiones, frente a las impuestas como la reforma laboral. Nos comprometimos, para dar respuesta a la crisis económica y del empleo, a abrir un proceso para reformar el sistema de negociación colectiva, teniendo en cuenta que el nuevo modelo tiene que hacer frente a la realidad empresarial y a la de los trabajadores. Por otro lado, la Ley 35/2010, fijó el 19 de marzo como fecha límite para que los interlocutores sociales acordáramos la reforma de la negociación colectiva.

En este escenario, nos hemos empeñado en concretar un acuerdo que posibilite una reforma eficiente y eficaz y que no está resultando fácil, habida cuenta que hacer compatible la demanda patronal de flexibilizar el actual modelo, con los objetivos sindicales de garantizar la cobertura y los derechos laborales, está resultando una tarea complicada y que, de momento, ya se ha saltado los plazos establecidos; plazos que, por otra parte, siempre los vimos como una intromisión a la autonomía negociadora que se nos otorgaba.

Siendo importante el tiempo para negociar, UGT considera más importante la reflexión serena y compartida, tanto con el resto de interlocutores como dentro de nuestra organización, de lo que más y mejor conviene para que de la reforma que todos perseguimos nazca un nuevo modelo que tenga continuidad en el tiempo, dé confianza a ambas partes, fortalezca un modelo de relaciones laborales que ha demostrado solvencia y garantice las relaciones colectivas de trabajo ante los intentos de individualización.

Desde UGT vamos a hacer lo posible para alcanzar los acuerdos necesarios que sirvan para mejorar el funcionamiento de las empresas a través de la flexibilidad negociada y generar empleo estable, fortalecer la estructura de la negociación colectiva y desjudicializar las relaciones laborales a través de las Comisiones Paritarias y los Sistemas Extrajudiciales.

Sumario

- Negociación Colectiva 2011.
 - Avance primer trimestre
- Negociación colectiva estatal.
 - Registro de Convenios.
- Jornadas.
- Documentos.
- Jurisprudencia.
- La Negociación Colectiva en Europa.
- Principales indicadores y previsión IPC



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

Convenios registrados hasta el mes de marzo

El total de convenios registrados en este primer trimestre es de 1.462, que afectan a un total de 2.780.469 trabajadores. El incremento salarial medio pactado es del 3,06%. Casi en su totalidad se trata de convenios revisados. Tan solo figuran cuarenta y dos convenios nuevos.

Para explicar el incremento salarial pactado general es obligado fijarse en los convenios revisados. En estas vigencias encontramos al 99% de los trabajadores que tienen la negociación colectiva cerrada a esta fecha y parten con un incremento salarial medio, inicialmente pactado, del 3,07%.

La información a tener en cuenta es la misma que se recogía en el año anterior, respecto a que se mantiene el criterio de la Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) en relación a los convenios plurianuales que incorporan, en este caso, sus retribuciones para el 2011. Dicha decisión de la autoridad laboral es la de incorporar, de oficio, exclusivamente los convenios que tienen una subida salarial en función del IPC real del año 2010, argumentando que este es el único elemento constatable, exento de interpretación, a diferencia de los que establecen el IPC Previsto.

Como consecuencia directa, el incremento salarial pactado está alterado y se desconoce en qué medida. Lo que cambia este año, a diferencia del anterior, es que desde febrero se ha puesto en marcha un grupo de trabajo compuesto por los agentes sociales y la Subdirección General de Estadística del MTIN para incorporar el mayor número posible de convenios a la estadística. Por ello cabe pensar que este aumento irá ajustándose más a la realidad, considerando las medias ponderadas de todos los incrementos salariales pactados, también los de las revisiones según el IPC previsto. En este proceso también juega un papel prioritario el Registro Electrónico de Convenios

Colectivos (REGCON), pues recordad que, tras la puesta en vigor de la norma, se obliga a trasladar estas revisiones al formato electrónico desde el pasado día 1 de octubre

El otro elemento que está influyendo en que pueda resultar aumentada esta subida salarial, es la actuación de aquellas cláusulas de garantía que, aún correspondiendo al ejercicio 2010, se consideran para este año; al no contar con efecto retroactivo se confunden con el incremento del periodo 2011, por ser su aplicación de mera actualización de tablas.

La cobertura de la cláusula de revisión alcanza al 48,28% del total de los trabajadores y el valor medio para su actuación es el 1,62%.





Boletín de Negociación Colectiva

El resultado general en materia salarial es el siguiente:

| Negociación Colectiva | | Datos M.T.I.N. | | UGT | Resultados Generales | | |
|------------------------|---------------------|----------------|-----------|-----------|----------------------|--|--|
| | | NC 2011 | | | 2011 | | |
| Datos hasta 30/03/2011 | | Empresa | Sector | Total | | | |
| Datos Totales | | | | | | | |
| C. Nuevos 2011 | | | | | | | |
| Subida Salarial Media | | 0,72% | 3,47% | 1,66% | | | |
| Número de Convenios | | 32 | 10 | 42 | | | |
| Trabajadores Afectados | | 17.218 | 8.949 | 26.167 | | | |
| Empresas Afectadas | | 35 | 1.552 | 1.587 | | | |
| Cláusula Revisión | Cláusula Media | 1,28% | 1,00% | 1,24% | | | |
| | Número de Convenios | 10 | 2 | 12 | | | |
| | Trabajadores | 2.528 | 408 | 2.936 | | | |
| | Empresas Afectadas | 13 | 158 | 171 | | | |
| | Porcentaje s/ Trab. | 14,68% | 4,56% | 11,22% | | | |
| Datos Totales | | | | | | | |
| C. Revisados 2011 | | | | | | | |
| Subida Salarial Media | | 1,97% | 3,18% | 3,07% | | | |
| Número de Convenios | | 1.126 | 294 | 1.420 | | | |
| Trabajadores Afectados | | 250.019 | 2.504.283 | 2.754.302 | | | |
| Empresas Afectadas | | 1.193 | 324.490 | 325.683 | | | |
| Cláusula Revisión | Cláusula Media | 2,08% | 1,60% | 1,62% | | | |
| | Número de Convenios | 226 | 141 | 367 | | | |
| | Trabajadores | 62.153 | 1.277.234 | 1.339.387 | | | |
| | Empresas Afectadas | 261 | 171.344 | 171.605 | | | |
| | Porcentaje s/ Trab. | 24,86% | 51,00% | 48,63% | | | |
| Datos Totales | | | | | | | |
| Total Convenios | | | | | | | |
| Subida Salarial Media | | 1,89% | 3,18% | 3,06% | | | |
| Número de Convenios | | 1.158 | 304 | 1.462 | | | |
| Trabajadores Afectados | | 267.237 | 2.513.232 | 2.780.469 | | | |
| Empresas Afectadas | | 1.228 | 326.042 | 327.270 | | | |
| Cláusula Revisión | Cláusula Media | 2,05% | 1,60% | 1,62% | | | |
| | Número de Convenios | 236 | 143 | 379 | | | |
| | Trabajadores | 64.681 | 1.277.642 | 1.342.323 | | | |
| | Empresas Afectadas | 274 | 171.502 | 171.776 | | | |
| | Porcentaje s/ Trab. | 24,20% | 50,84% | 48,28% | | | |

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



Boletín de Negociación Colectiva

Algunos elementos a comparar

Tomando del cuadro general algunos de sus parámetros más importantes y comparándolos en el mismo periodo de los ejercicios 2008, 2009,

2010 y 2011, respectivamente, nos ofrecen los siguientes resultados:

| | MARZO 2008 | MARZO 2009 | MARZO 2010 | MARZO 2011 |
|----------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Convenios Nuevos | | | | |
| Nº convenios | 45 | 48 | 39 | 42 |
| Nº trabajador. | 23.708 | 19.219 | 128.153 | 26.167 |
| Incremento sal | 4,20% | 2,73% | 1,04% | 1,66% |
| Porc. Trabj crs | 49,82% | 53,42% | 28,79% | 11,22% |
| Convenios Revisados | | | | |
| Nº convenios | 2.395 | 2.764 | 1.171 | 1.420 |
| Nº trabajador. | 5.603.076 | 6.215.349 | 1.751.012 | 2.754.302 |
| Incremento sal | 3,39% | 2,70% | 1,38% | 3,07% |
| Porc. Trabj crs | 74,00% | 78,47% | 11,12% | 48,63% |
| Total Convenios | | | | |
| Nº convenios | 2.440 | 2.812 | 1.210 | 1.462 |
| Nº trabajador. | 5.626.784 | 6.234.568 | 1.879.165 | 2.780.469 |
| Incremento sal | 3,39% | 2,70% | 1,36% | 3,06% |
| Porc. Trabj crs | 73,90% | 78,47% | 27,59% | 48,28% |

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

Número de convenios: En el mes de marzo de este año el número de convenios es superior al dato del mismo mes de hace un año, manteniendo una diferencia importante del total que se venía registrando a esta fecha en el 2008 y el 2009. La cifra máxima se alcanza en 2009, con 2.812 firmas.

Número de trabajadores: Igual que ocurre con el conjunto de convenios firmados, hay una gran diferencia de los dos últimos ejercicios frente a los dos precedentes. El número de trabajadores ha caído a la mitad, en este ejercicio, -y en el año anterior la diferencia es aún mayor, de tres veces inferior a la de 2008 y 2009. En este mes de marzo, lo que se aprecia es mayor similitud en el número de convenios nuevos pero, en la medida en que la negociación la marca a estas alturas la revisión de los convenios plurianuales, no hay sincronía en cuanto al

número de trabajadores cubiertos; y eso es así tanto en el 2010 como en el presente.

Cobertura de la cláusula de garantía salarial: En cuanto al número de trabajadores afectados por la cobertura de la cláusula de revisión, se nota una sensible mejora en el porcentaje de estos tres meses, si lo comparamos con el de hace un año. Lo que no nos puede hacer cejar en el empeño de su inclusión porque si comparamos con los otros dos años del cuadro, la pérdida de trabajadores cubiertos es significativa, alcanzando su diferencia más elevada en 2009, cuantificada en más de treinta puntos porcentuales de merma.

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, pero



Boletín de Negociación Colectiva

ello está basado en lo que se ha puesto antes de manifiesto: que se están obviando los textos que hacen referencia a otros extremos, de cuantía inferior, como es el IPC previsto o dígitos cierto y que, a partir del año 2010, en el que el incremento de precios al consumo ha superado a las previsiones, están recogiendo actualizaciones de tablas en las cláusulas de garantía salarial que se imputan a ese ejercicio, pero que dejan su constatación en este 2011.

El año 2010, ya con la pauta salarial del Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) la realidad ha sido bien distinta: El incremento salarial inicial en marzo recogía ya un discreto porcentaje, el 1,36% de incremento, y se mantuvo hasta alcanzar en diciembre el 1,3%. A resultados de las cláusulas de revisión de efecto retroactivo, ese incremento salarial se reajustó al 2,2%, según los últimos datos.

Parece, por tanto, una elección de lo más sensata que, si la creación de empleo pasa necesariamente por el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, debido a su impacto en el consumo con nuestra situación de paro actual, se siga ponderando la inflación. Este argumento alcanza su máxima justificación cuando nos detenemos en la entidad de los salarios en España, por debajo de los de otras economías.

Por último, se hace hincapié en la situación de los precios, conocido el IPC de marzo, que asciende al 3,6%. La trascendencia del AENC es vital, pues establece los criterios adecuados que deben seguirse en la negociación, recomendando un incremento salarial para este periodo de entre el 1% y el 2% con la incorporación de una cláusula de garantía salarial.





■ Negociación Colectiva Estatal

RESUMEN DE SITUACIÓN DE LOS CONVENIOS ESTATALES

REGISTRADOS EN EL PRIMER TRIMESTRE 2011 (todos revisiones)

Con incrementos salariales para este ejercicio, que afectan a 544.309 trabajadores

- ARTES GRAFICAS. MANIPULADO PAPEL Y CARTON, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES
- INDUSTRIAS LACTEAS Y SUS DERIVADOS
- SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOC. DE LA AUTONOMIA PERSONAL (RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y DEL SERV.DE AYUDA A DOMIC.)
- INDUSTRIA DE PRODUCCION AUDIOVISUAL (TECNICOS)
- SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICION
- COMERCIO DE PAPEL Y CARTON, ARTES GRAFICAS Y LIBRERIAS (CICLO)
- HORMAS TACONES CUÑAS Y CAMBRILLONES MADERA Y CORCHO
- EMPRESAS DE PUBLICIDAD
- CENTROS ASISTENCIALES Y DE EDUCACION INFANTIL
- UNIVERSIDADES PRIVADAS CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACION DE POSTGRADUADOS

Como consecuencia del grupo de trabajo que examina los convenios pendientes de registro, con efectos para 2010, en el mes de marzo se han registrado también los siguientes convenios que afectan a 349.550 trabajadores:

- BANCA PRIVADA
- CAJAS DE AHORROS
- CONTRATAS FERROVIARIAS
- MINORISTAS DROGUERIA, HERBORISTERIA, ORTOPEDIA Y PERFUMERIA
- SOCIEDADES COOPERATIVAS Y DE CREDITO
- INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES
- EMPRESAS DE ENTREGA DOMICILIARIA
- SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO E INTERURBANO DE AUTO-TAXI
- FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS Y SUS PREFABRICADOS
- SERVICIOS EXTERNOS AUXILIARES Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS FERROVIARIOS

PUBLICADOS RECIENTEMENTE EN EL BOE Y PENDIENTES DE REGISTRO (incluyen vigencia 2011)

NUEVOS

- Primer Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural. Vigencia 2011/2012. BOE 8/3/2011
- PELUQUERIAS, INSTITUTOS DE BELLEZA, GIMNASIOS Y SIMILARES. Vigencia 2011/2013. BOE 13/4/2011

REVISADOS

- Empresas de Seguridad. Vigencia 2009/2012. BOE 4/3/2011
- Gestorías administrativas. Vigencia 2010/2012 BOE 20/4/2011



Boletín de Negociación Colectiva

Jornadas

Presentación del informe

“Análisis de medidas de planes de igualdad en la negociación colectiva”

El pasado 10 de Mayo se presentó, en el CES, el informe sobre “Análisis de medidas de planes de igualdad en la negociación colectiva”, promovido por la Secretaría Confederal de Igualdad.

Dada la importancia de la materia tratada, para su traslación a la negociación colectiva, os adjuntamos los documentos relativos a dicho acto.

Programa
“Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva”
 Consejo Económico y Social de España
 c/ Huertas 73 Madrid
 Martes 10 de mayo de 2011



[Descargar]

INFORME: “El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en la negociación colectiva”

[Descargar]

- [Presentación del informe](#) [Descargar]
- [Introducción](#) [Descargar]
- [Resumen de conclusiones](#) [Descargar]

INFORME: “El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los planes de igualdad”

[Descargar]

Jornadas de negociación colectiva

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, promueve unas jornadas de estudio sobre negociación colectiva, que se celebrarán en Madrid el próximo día 9 de junio.

El carácter de la jornada es abierto, aunque limitada al aforo, por lo que se necesita inscripción previa.

MINISTERIO DE
TRABAJO
E INMIGRACIÓN



COMISIÓN CONSULTIVA
NACIONAL DE
CONVENIOS COLECTIVOS

XXIV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC
(Madrid, 9 de junio de 2011)

Pincha aquí para descargar el documento



■ Documentos



Negociación colectiva

- ▶ Criterios unitarios de UGT y CCOO para la negociación colectiva 2011.
- ▶ Carta de presentación del documento.



Ley 35/2010 (Disp. Adic. Segunda) "Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo"

Por su relevancia, se adjuntan los acuerdos alcanzados por la Federación del MCA.

- ▶ Acta de la comisión negociadora del acuerdo estatal del sector del metal.
- ▶ Acta de la reunión 3/2011 de la comisión negociadora del IV convenio general del sector de la construcción.



Empate a votos

- ▶ "Criterios sobre solución de empates de votos y puestos en comités de empresa y comités intercentros", del profesor Jesús Lahera Forteza, de la UCM.



Acuerdo en el sector cementero

- ▶ Acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español.

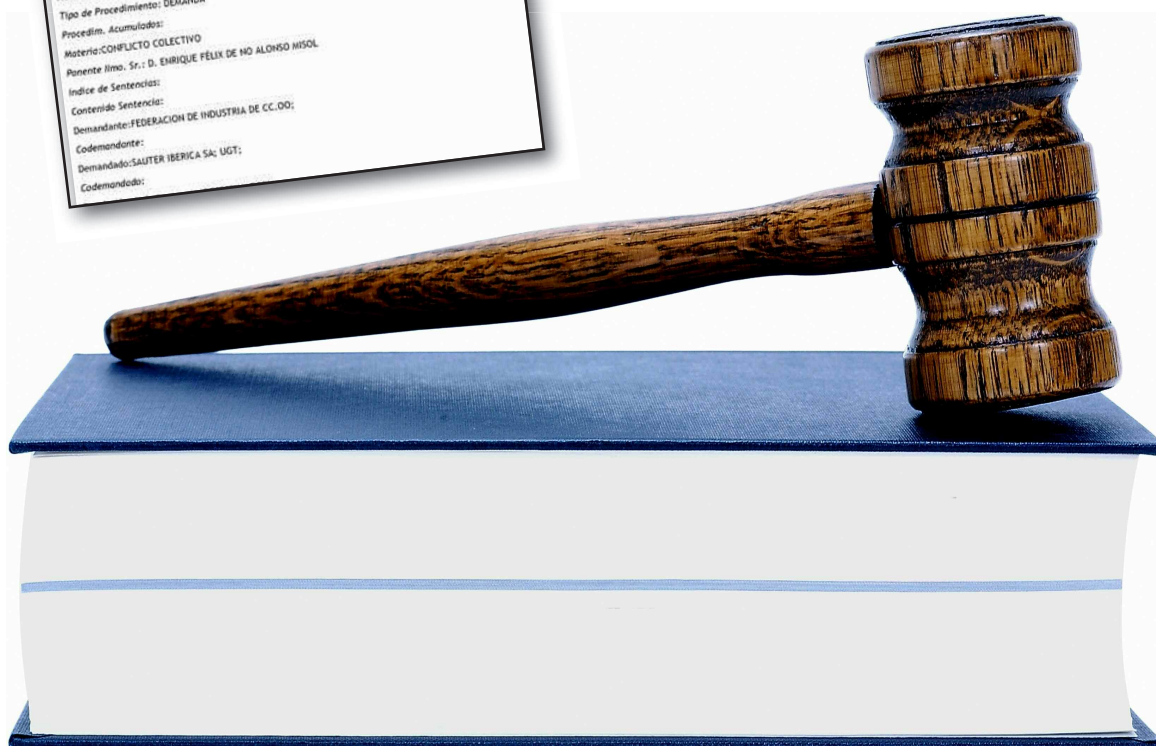
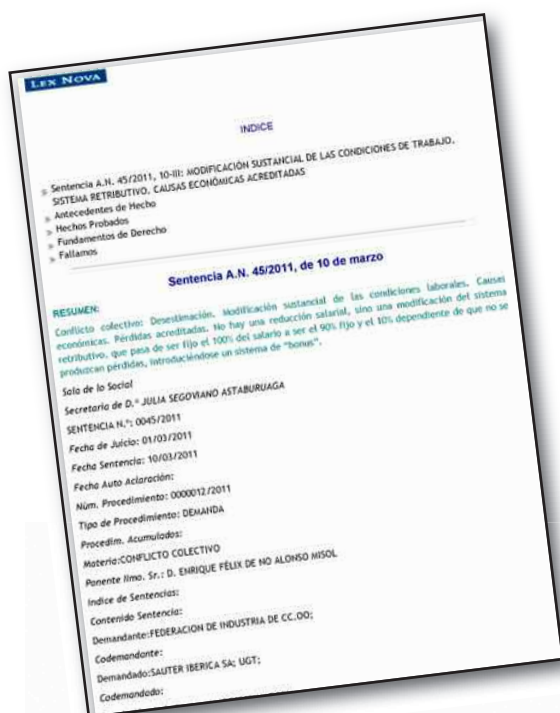
Haz clic en el documento para visualizarlo o descargarlo en formato PDF.



Jurisprudencia

SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL

Por su interés, os trasladamos la sentencia de la Audiencia Nacional 45/ 2011, del 10 de marzo, desestimando un conflicto colectivo contra la empresa SAUTER IBERICA, S.A., por modificación sustancial de las condiciones laborales de la plantilla, argumentando causas económicas y pérdidas acreditadas. La empresa modificó el sistema retributivo de la plantilla, transformando el 10% del salario en un “bonus” sujeto a resultados.





■ La negociación colectiva en Europa

Características generales de la formación de salarios en Europa

Cada dos años, la Comisión Europea publica un Informe sobre las Relaciones Laborales en Europa. El último, presentado a finales del pasado marzo y disponible en inglés, en: <http://ec.europs.eu/social/publications>, analiza, entre otras cosas, las tendencias de la negociación colectiva y ofrece una fuente privilegiada de comparación que arroja luces sobre los mitos y creencias de las rigideces del sistema español de negociación colectiva, tan publicitados por “el grupo de 100 economistas” y sostenidos por el Gobierno en el “Programa Nacional de Reformas para 2011”.

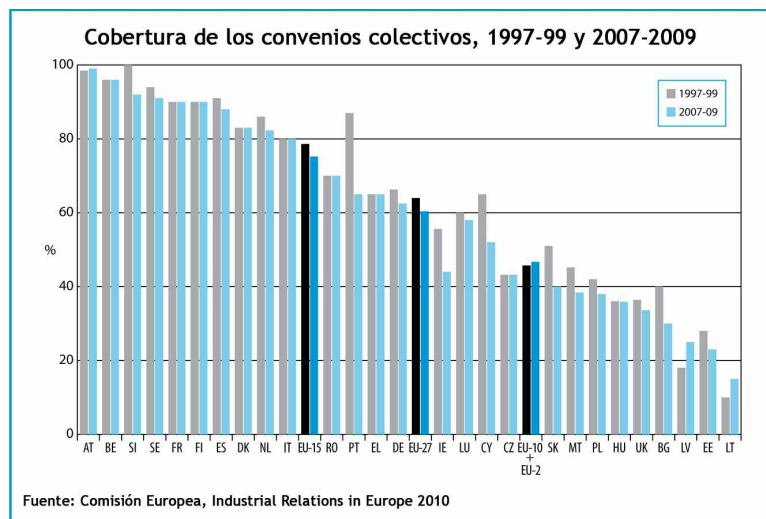
Mitos y creencias especialmente perniciosos en este tiempo presente dominado por las políticas de austeridad en Europa, llevadas hasta el paroxismo en el paquete legislativo comunitario sobre la “Gobernanza Económica” (actualmente en discusión en el Parlamento Europeo), que no se limitan a reducir los déficits públicos mediante tije-razos en el gasto público, sino que contiene igualmente medidas para “disciplinar” los salarios (y, por ende, aumentar los beneficios de las empresas, ver anexo 1) para calmar a los “mercados financieros”.

En este contexto, es particularmente interesante hojear el Informe sobre Relaciones Laborales 2010 (en adelante Informe). Pues, como no puede ser de otra manera, los mecanismos de formación/negociación de los salarios influyen en los resultados salariales. En ese Informe se explica que el grado de fle-

xibilidad salarial (fin último de los debates sobre rigideces de los sistemas de negociación colectiva) depende de numerosos factores, como: cobertura de la negociación, correlación de fuerza entre sindicatos y empresarios, indexación salarial, garantía de salario mínimo, sistema de remuneración variable, cláusula de excepción, etc. De estos factores, por la repercusión que tienen en la actualidad, vamos a destacar los siguientes:

1. Cobertura de la negociación colectiva. Definición: proporción de asalariados protegidos por un convenio colectivo respecto al total de asalariados. Es un indicador del grado en que los salarios y las condiciones de trabajo son negociados por los sindicatos. Es igualmente un indicador de la afiliación sindical y de la densidad empresarial (porcentaje de empresarios miembros de organizaciones empresariales)

Pues bien, el grado de cobertura de la negociación colectiva en España es equiparable al de los países de la UE a 15 miembros (excepción: Reino Unido, por la inexistencia de convenios colectivos sectoriales) y muestra similar tendencia. El declive más dramático, en Portugal, lo atribuye el Informe a la suspensión de la retroactividad de los convenios, por la reforma legislativa de 2004. En cualquier caso, unas dos terceras partes de los asalariados de la UE-27 están sujetos a convenio colectivo, a pesar del bajo grado de cobertura en los 12 nuevos Estados de la UE (países de Europa Central y del Este) y de las diferencias entre sistemas (unos pueden proteger casi al 100% de los asalariados, como el austriaco, y otros apenas llegan al 20%, como el lituano).



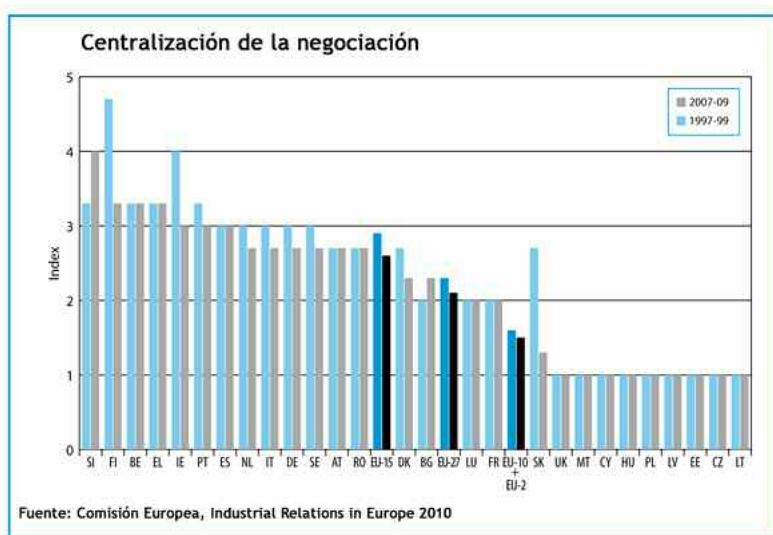


Boletín de Negociación Colectiva

2. Centralización de la negociación colectiva. Definición: nivel/ámbito dominante en que se lleva a cabo la negociación colectiva. Tradicionalmente existen tres principales niveles de negociación: nacional/intersectorial, sectorial/industria y ámbito empresarial. Sin embargo, en el Informe se establecen cinco niveles:

- ◆ Nivel 5, que corresponde a la negociación de ámbito nacional (intersectorial).
- ◆ Nivel 4, cuando se trata de negociación del mismo ámbito que el 5 que incluya cláusulas derogatorias o adicionales para determinados sectores o empresas.
- ◆ Nivel 3, que corresponde al ámbito sectorial o de industria
- ◆ Nivel 2, negociación del mismo ámbito que el anterior en el que se incluyen, además, cláusulas específicas para determinados territorios o empresas.
- ◆ Nivel 1, en el ámbito local o de empresa.

De acuerdo con esta tipología, el grado de centralización o descentralización de la negociación colectiva en la Unión es como muestra el cuadro adjunto.



Sin embargo, el Informe advierte de que la distinción entre ámbitos es sólo una primera aproximación a la realidad de cada país. Primero, porque en ningún país la negociación se lleva a cabo en un único nivel. En la mayoría de los casos la negociación salarial y del tiempo de trabajo se desarrollan en dos o más ámbitos (sectorial y de empresa, al menos). Aunque, sin duda, la tendencia más clara de las tres últimas décadas en los sistemas de relaciones laborales ha sido la descentralización de la negociación.

En segundo lugar, porque la descentralización de la negociación colectiva se produce con nuevas formas, especialmente con el desarrollo que están teniendo las cláusulas de excepción en los convenios de ámbitos sectorial. La apertura de posibilidades para que las empresas se desvíen de las normas salariales establecidas en convenios sectoriales o intersectoriales, cuando tienen dificultades económicas, puede ser de varios tipos: cláusulas de descuelgue, de derogación, de inaplicación, de apertura...

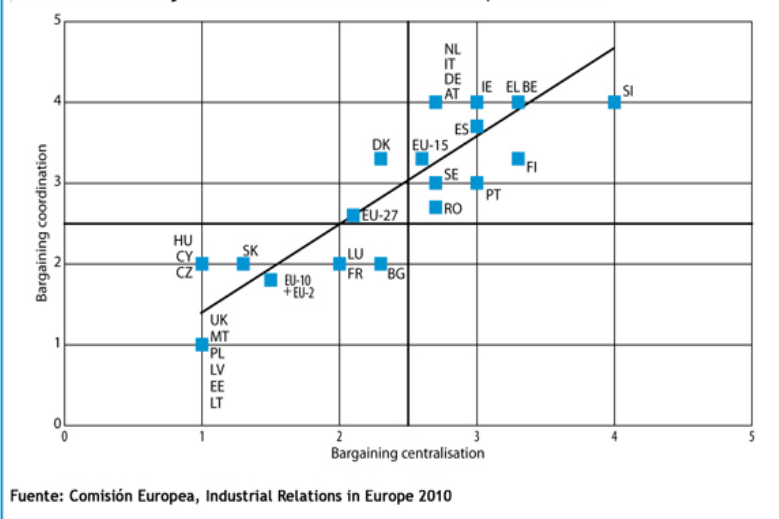
3. Índice de coordinación de la negociación colectiva. Hace referencia a la profundidad/grado en que se coordinan las negociaciones salariales entre los diferentes ámbitos de la negociación por los actores que negocian. La coordinación es un intento de lograr el mismo resultado, o similar, en negociaciones separadas. El Informe también establece cinco índices de coordinación, que van desde los acuerdos interconfederales para el total de la economía o el total de un sector o por la imposición gubernamental de topes salariales o congelación salarial (índice 5), hasta la fragmentación salarial a nivel de empresa (índice 1 de coordinación).

La situación en la UE relativa a la coordinación de las negociaciones figura en la siguiente representación gráfica, junto al grado de centralización. En el eje de abscisas (eje horizontal) figuran los grados de centralización y en el de ordenadas (eje vertical) los de coordinación.



Boletín de Negociación Colectiva

Centralización y coordinación de las noticias, 2007-2009



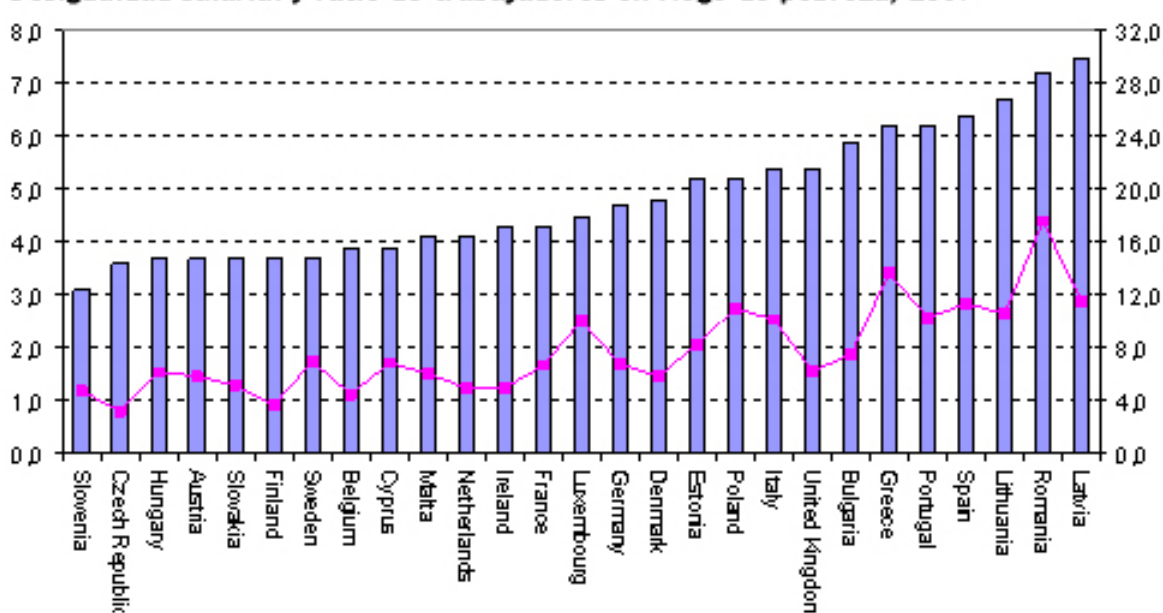
Fuente: Comisión Europea, Industrial Relations in Europe 2010

Como muestran los datos, nuestro país pertenece al grupo de países de Europa continental, más Irlanda, donde las decisiones sobre las negociaciones salariales están influidas por negociaciones de ámbitos superiores y, además, se coordinan los negociadores. En otros términos, nuestro sistema de negociación colectiva no difiere de los sistemas de los países de nuestro entorno y en absoluto puede ser calificado de especialmente rígido, o menos flexible, que los de la UE-15.

Lo que sí se puede afirmar es que la cobertura de la negociación y/o el grado de centralización de la misma, son factores correlacionados negativamente con la desigualdad salarial; es decir:

a más cobertura y centralización menor desigualdad, y viceversa. De igual forma, los altos niveles de salarios mínimos son la mejor garantía para proteger a los asalariados y asalariadas del riesgo de pobreza. Otra cosa es si se considera que estos factores son beneficiosos y para quién; de lo que se deduce la confrontación de intereses que, por más encauzada que pueda estar, no se puede ocultar en ninguna negociación colectiva. Ver diagrama que figura a continuación; en él, la línea rosa refleja el porcentaje de trabajadores pobres (con salarios inferiores a 2/3 del salario promedio) y los datos se leen en el eje vertical derecho. La desigualdad salarial, representada por las barras azules y en el eje de la izquierda, en este caso está medida por la ratio entre quintil superior e inferior (relación entre la quinta parte de las personas con remuneraciones más altas y la quinta parte con remuneraciones más bajas).

Desigualdad salarial y ratio de trabajadores en riesgo de pobreza, 2009



Fuente: Comisión Europea y Eurostat



Boletín de Negociación Colectiva

La evolución de los salarios sí que muestra una clara correlación negativa respecto al declive de la cobertura de la negociación y la centralización de la misma. Destaca especialmente el caso alemán, en la UE-15, donde mayor declive

de la cobertura y la centralización se lleva produciendo desde la década de los noventa (según el Informe de la Comisión) y los perniciosos efectos en la deflación salarial de las décadas pasada u actual.

| País/Territorio | Crecimiento del salario promedio mensual real, en % p.a. | | | | |
|-----------------|--|------|-------|-------|-------|
| | 2000-05 [^] | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
| Bélgica | 0,9 | -0,1 | -1,2 | -0,2 | 3,2* |
| Dinamarca | 1,2 | 0,7 | 3,0 | -1,2 | 2,2* |
| Finlandia | 2,3 | 1,8 | 2,2 | 1,2 | 3,3* |
| Francia | 0,6 | 0,5 | 1,5 | 2,7 | -0,8* |
| Alemania | -0,4 | -0,9 | -0,6 | -0,4 | -0,4 |
| Grecia | 3,6 | .. | 2,39* | 1,0* | .. |
| Irlanda | .. | .. | -1,3 | -1,5* | 1,5* |
| Italia | 0,3 | 0,4 | 0,1 | -0,7 | 2,4* |
| Portugal | 1,2 | -0,1 | 0,7 | 2,0 | .. |
| España | -0,1 | 1,2 | 1,1 | 0,9 | 3,5 |
| Suecia | 2,1 | 1,4 | 1,5 | 1,7 | 0,6* |
| Reino Unido | 2,3 | 1,8 | 0,6 | 0,8 | -0,5 |
| Noruega | 2,4 | 2,3 | 4,9 | 1,9 | 1,0 |

Concluyendo: los factores que influyen principalmente en el grado de flexibilidad/rigidez del sistema de negociación colectiva en España son similares a los de las economías comparables de la Unión (UE-15). El índice de cobertura es alto (como en Francia), inferior a los índices de Austria, Bélgica, Suecia, Finlandia y superior a los de Holanda, Alemania, Italia e Irlanda (cuatro países, que en compensación tienen mayor coordinación de la negociación que en España y grado de centralización similar). En fin, nada discordante de los sistemas de nuestro entorno. Esta homogeneidad de los sistemas de negociación colectiva es un factor especialmente beneficioso, no sólo para la mejor defensa de los intereses de los trabajadores, sino también porque favorece la transparencia de las reglas de competencia entre las empresas y obstaculiza el dumping social de la zona de integración económica y monetaria europea.



Anexo 1: Efectos de la flexibilización de los mecanismos de negociación colectiva en las rentas salariales

Proporción de salarios en el PIB, en % (Fuente: Comisión europea, AMECO)

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Austria | 59,8 | 59,6 | 58,9 | 59,0 | 58,0 | 57,5 | 57,2 | 56,7 | 57,2 | 59,2 |
| Belgium | 61,4 | 62,7 | 62,9 | 62,3 | 60,7 | 60,1 | 59,8 | 59,8 | 61,0 | 63,1 |
| Denmark | 56,4 | 57,5 | 58,0 | 58,3 | 57,3 | 56,9 | 56,9 | 58,6 | 60,2 | 63,0 |
| Finland | 53,8 | 54,1 | 53,9 | 54,7 | 54,4 | 55,3 | 55,0 | 53,7 | 55,9 | 59,9 |
| France | 57,1 | 57,3 | 57,6 | 57,6 | 57,3 | 57,1 | 57,0 | 56,5 | 56,7 | 57,8 |
| Germany | 59,3 | 59,1 | 58,7 | 58,5 | 57,7 | 56,8 | 55,7 | 54,7 | 55,1 | 57,1 |
| Greece | 54,5 | 52,7 | 56,1 | 54,8 | 54,1 | 54,1 | 52,9 | 53,1 | 53,3 | 56,0 |
| Ireland | 49,1 | 48,7 | 46,8 | 46,9 | 47,9 | 49,1 | 49,0 | 49,5 | 53,1 | 53,3 |
| Italy | 53,3 | 53,4 | 53,5 | 54,0 | 53,7 | 54,1 | 54,2 | 53,9 | 54,8 | 56,0 |
| Luxembourg | 49,8 | 53,1 | 53,1 | 50,8 | 50,5 | 49,3 | 46,8 | 46,1 | 46,9 | 50,2 |
| Netherlands | 58,9 | 58,8 | 59,4 | 59,5 | 59,2 | 57,6 | 56,9 | 57,2 | 57,3 | 60,6 |
| Portugal | 62,7 | 62,8 | 62,5 | 62,8 | 61,9 | 62,4 | 61,5 | 60,6 | 61,5 | 63,5 |
| Spain | 58,8 | 58,3 | 57,6 | 56,9 | 56,0 | 55,5 | 55,0 | 55,3 | 56,3 | 56,3 |
| Sweden | 58,9 | 60,6 | 60,0 | 59,2 | 58,6 | 58,1 | 56,9 | 57,9 | 57,7 | 59,3 |
| United Kingdom | 62,5 | 63,3 | 62,5 | 62,5 | 62,1 | 62,2 | 61,8 | 61,9 | 61,7 | 63,9 |
| United States | 63,2 | 63,1 | 62,2 | 62,2 | 61,2 | 60,6 | 60,5 | 60,4 | 60,1 | 59,0 |

La reducción generalizada de las rentas salariales en la década pasada, antes de que se adopten las reformas de los sistemas de negociación salarial del Pacto por el Euro y de los Reglamentos comunitarios relativas a la gobernanza económica, nos sugiere la siguiente reflexión: antes de implementar en derecho positivo estas reformas, los gobiernos y la Comisión Europea deberían tener el coraje de evaluar los efectos sobre la distribución factorial de la renta. Es decir, qué volumen de rentas salariales se va a transferir a los beneficios empresariales; o al contrario.



■ 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) | abril-2011 | 4.269,4 | -1,5% | 3,1% | 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 | abril-2011 | 1,2% | 3,8% | 2,7% | IPC-INE y FUNCAS |
| IPC media anual ³ | abril-2011 | | 3,6% | 3,0% | INE y Consensus Forecast |

² Previsión para diciembre.

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