



Boletín de Negociación Colectiva

Editorial

Finalizado un verano en el que las noticias económicas de carácter negativo han imperado sobre cualquier otro tema, además de las últimas improvisadas y regresivas medidas laborales y de la sorpresiva y rechazada reforma constitucional, nos adentramos en un proceso electoral que se representa determinante para el futuro inmediato de nuestro país.

La hipótesis de un cambio político ha desatado peligrosamente los intereses de determinados grupos que presionan con fuerza para influir sobre las decisiones que en el futuro próximo hay que adoptar, y exigen recortes de derechos laborales y del estado de bienestar.

Sea como fuere, las decisiones que el próximo gobierno tendrá que afrontar estarán priorizadas por aquellas cuyo objetivo se enfoque a la recuperación de la economía y, consecuentemente, a la creación de empleo; cuestiones ambas necesarias para devolver la confianza de la ciudadanía.

Obviamente, alrededor de este objetivo, y para cumplir con él de una manera eficaz, se debería impulsar el diálogo social y la concertación, pero habrá que resolverlas. Este diálogo social, que inevitablemente tendrá que abrir el nuevo gobierno, tendrá que orientarse, como primer objetivo, hacia un gran pacto por el empleo y la cohesión social, teniendo en cuenta las debilidades estructurales de la economía española, de manera que actúe en aquellos elementos que puedan estimular la actividad económica, generar empleo y promover un crecimiento más sólido y menos vulnerable a los cambios de ciclo.

La estructura económica debe estar orientada en un modelo productivo que tenga dos referencias fundamentales. La primera cimentada en el empleo de calidad, la igualdad, la formación, la productividad y los salarios dignos. La segunda, igualmente consolidada en un sector empresarial que busque competir en calidad, diseño e innovación, e incorpore nuevas tecnologías y métodos de organización socialmente responsables con los trabajadores y con el medio ambiente.

Culpar de todo al mercado de trabajo y hacer depender de él la creación de empleo da pie a demandar cambios en el mismo que, además de no estar justificados, pueden romper definitivamente el mínimo nivel de equilibrio y de consenso necesario que debe tener el modelo de relaciones laborales. Ningún país puede aspirar a tener éxito sin ello, sin un nivel mínimo o esencial de consenso en su modelo de relaciones laborales.

Por todo ello, el diálogo social y la concertación resultará clave para el éxito o el fracaso de las decisiones que tengan que adoptar los poderes públicos, pues resulta evidente que en una situación de crisis económica como la que estamos inmersos, con tan graves consecuencias en el empleo, en el consumo y en la inversión, resulta más necesaria que nunca la recuperación del valor estratégico, de la centralidad del diálogo social y de la negociación colectiva. En esta línea, una ampliación temporal del actual acuerdo de negociación colectiva podría contribuir a la recuperación económica y la creación de empleo, a través de un crecimiento moderado de los salarios. Pero esto debe ir acompañado de un firme compromiso con el control de precios y una mayor reinversión de los excedentes empresariales, para reforzar la capacidad de las empresas españolas. Un esfuerzo de moderación realizado solo por los salarios sería un ejercicio socialmente injusto y económicamente estéril para crear empleo.

Sin embargo, una condición previa e indispensable para retomar la senda del diálogo es cumplir con lo pactado, y la negociación colectiva pendiente no está siendo una buena premisa, por ello hemos acordado en la Comisión de Seguimiento del AENC un documento que contiene el "Compromiso de CEOE y CEPYME y CCOO y UGT sobre la Negociación Colectiva pendiente", para dinamizar y resolver esta situación de estancamiento.

En otro orden de cosas, es innegable que otro de los grandes retos y desafíos que debemos afrontar con responsabilidad, Gobierno, organizaciones empresariales y sindicales más representativas, consiste en garantizar, para las generaciones futuras, un sistema público de pensiones vertebrado en idénticos principios, justo, equilibrado y solidario, como ya se acordó en el Acuerdo Social y Económico, y garantizar el carácter público y gratuito de la sanidad, educación y servicios sociales, entre otros servicios esenciales. Para ello se requerirá suficiencia de ingresos, a través de una reforma fiscal equitativa y progresiva.

Sumario

- Negociación colectiva 2011.
 - Avance tercer 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 tercer trimestre**

Convenios registrados hasta el mes de septiembre

En el tercer trimestre de 2011, se han registrado 193 convenios nuevos (151 de empresa y 42 de sector), que afectan a 244.575 trabajadores. Los revisados han sido 64, para un total de 158.722 trabajadores.

En el presente avance, correspondiente a los resultados hasta el mes de septiembre de 2011, seguimos sin constatar el empuje que se necesita en la firma de convenios nuevos y son las revisiones las que mantienen el mayor peso. Tan solo contamos con 364 convenios nuevos registrados, 289 en la empresa y 75 en el sector, que afectan a 609.391 trabajadores (107.242 en la empresa y 502.149 en el sector). De este conjunto de convenios nuevos aún no se pueden sacar conclusiones porque son poco relevantes, pues supone únicamente el 14,8% de los previstos para este ejercicio. En cuanto al número de trabajadores afectados, la negociación cerrada afecta solamente al 12,3% de los que se consideraba en la previsión del año.

El incremento salarial medio pactado es del 1,64%. En la empresa, las retribuciones pactadas para este ejercicio en los convenios nuevos, parten del 1,23%. En los convenios de sector la subida salarial se sitúa en el 1,72% de media ponderada.

La cobertura de la cláusula de revisión en los convenios nuevos, hasta septiembre, se sitúa en el 55,67%, pese al descenso que ha sufrido en el último mes (en agosto partíamos en estas vigencias de casi el 62%). Los convenios nuevos de sector mantienen la mejor protección en cuanto a la cantidad de trabajadores con garantía, el 62,03% (hasta agosto el 69,94% de los trabajadores en este apartado). En cuanto al valor medio de actuación, en el conjunto de convenios nuevos es del 1,14%. El 1,13% en los convenios nuevos de sector y el 1,175 en los nuevos del ámbito empresarial.

Los convenios revisados que se han registrado hasta esta fecha ascienden a 1.782, que afectan a 4.513.336 trabajadores. El incremento salarial medio pactado inicialmente es del 2,77% y han incorporado cláusulas de revisión salarial convenios que afectan al 51,15% de los trabajadores, siendo la actuación media de estas revisiones salariales del 1,47%.

En la empresa, el total de revisiones asciende a 1.361 convenios, que afectan a 321.068 trabajadores, siendo su retribución media del 1,94%. Los convenios que incorporan cláusulas de garantía salarial afectan al 35,11% de los trabajadores. El valor de actuación media, el más alto de los apartados examinados, se sitúa en el 1,76%.

En el otro grupo, los convenios de sector revisados, que cuentan con vigencia prolongada y que provienen de ejercicios anteriores, ascienden a 421 para 4.192.268 trabajadores con un incremento salarial medio del 2,83% para este ejercicio. Incorporan cláusula de revisión convenios que afectan a 2.195.691 trabajadores, que equivalen al 52,37% del total de trabajadores.

El dato general de convenios oficial y formalmente cerrados es de 2.146, que afectan a 5.122.727 trabajadores y a 568.036 empresas. La media ponderada de subida en sus retribuciones es del 2,63%. El volumen de trabajadores cubiertos por convenios que incorporan la cláusula de revisión salarial representa el 51,69%. La referencia para su actuación se fija en el 1,42% de media.

El grupo de convenios de empresa suma 1.650 y afectan a 428.310 trabajadores. El incremento salarial medio pactado en este ámbito es del 1,76%. El porcentaje de trabajadores con cláusula es del 32,81%, siendo el valor medio para su actuación del 1,65%.



Boletín de Negociación Colectiva

En el sector, el total de convenios es de 496 y regulan las condiciones de 4.694.417 trabajadores, con un incremento pactado del 2,71%. En este ámbito de negociación, la cobertura de la cláusula afecta al 53,41% de los trabajadores

y el valor medio para su actuaciones del 1,41%.

El resultado general en materia salarial es el siguiente:

Negociación Colectiva		Resultados Septiembre			
		2008	2009	2010	2011
Datos hasta : 30/09/2011					
Datos Totales		Total	Total	Total	Total
C. Nuevos					
Subida Salarial Media		4,01%	2,64%	1,38%	1,64%
Número de Convenios		546	378	443	364
Trabajadores Afectados		1.078.708	480.180	1.449.633	609.391
Empresas Afectadas		118.615	131.052	188.094	51.961
Cláusula Revisión	Cláusula Media	2,38%	2,00%	1,05%	1,14%
	Número de Convenios	295	124	158	127
	Trabajadores	689.583	241.396	213.432	339.256
	Empresas Afectadas	76.538	46.498	25.783	34.091
	Porcentaje s/ Trab.	63,93%	50,27%	14,72%	55,67%
Datos Totales		Total	Total	Total	Total
C. Revisados					
Subida Salarial Media		3,43%	2,63%	1,29%	2,77%
Número de Convenios		2.990	3.249	1.589	1.782
Trabajadores Afectados		6.913.699	7.347.732	3.699.836	4.513.336
Empresas Afectadas		844.007	882.113	477.354	516.075
Cláusula Revisión	Cláusula Media	2,19%	2,17%	1,08%	1,47%
	Número de Convenios	1.627	1.770	363	562
	Trabajadores	5.174.906	5.514.488	1.641.984	2.308.427
	Empresas Afectadas	559.740	636.641	183.412	294.509
	Porcentaje s/ Trab.	74,85%	75,05%	44,38%	51,15%
Datos Totales		Total	Total	Total	Total
Total Convenios					
Subida Salarial Media		3,51%	2,63%	1,32%	2,63%
Número de Convenios		3.536	3.627	2.032	2.146
Trabajadores Afectados		7.992.407	7.827.912	5.149.469	5.122.727
Empresas Afectadas		962.622	1.013.165	665.448	568.036
Cláusula Revisión	Cláusula Media	2,21%	2,16%	1,08%	1,42%
	Número de Convenios	1.922	1.894	521	689
	Trabajadores	5.864.489	5.755.884	1.855.416	2.647.683
	Empresas Afectadas	636.278	683.139	209.195	328.600
	Porcentaje s/ Trab.	73,38%	73,53%	36,03%	51,69%

Fuente: Secretaría de de Acción Sindical- Coordinación de Area Externa de UGT a partir de los datos del MTIN

Para abordar el incremento salarial medio en los convenios revisados, hay que precisar que,

una parte de esa subida salarial, se justifica en la aplicación de las cláusulas de garantía sala-



Boletín de Negociación Colectiva

rial, procedentes del ejercicio 2010, pero que al contar con una mera actualización de tablas, se asumen en la estadística que considera los efectos económicos actuales.

Por otra parte, resulta de igual modo inevitable acudir a otro criterio utilizado en estos dos últimos ejercicios por la Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Las revisiones de oficio que se han ido incorporando al registro son, exclusivamente, las que hacen referencia al IPC real del año precedente. Esto produce una distorsión en la media de incremento en las retribuciones, pues por un lado es mayor el peso de los convenios vinculados a inflación pasada (suponiendo un aumento irreal en un año con un índice de subida de los precios desproporcionada como ha sido la de 2010, del 3%, especialmente en los meses del comienzo del ejercicio, pero también a falta de un trimestre para finalizar el año, como es el caso) y, por el otro, no se han incorporado los convenios que disponen del IPC previsto o del objetivo de inflación para sus subidas salariales.

Finalmente, es necesario añadir que, existiendo convenios con incremento negativo, estos no se recogen (figurando como congelación salarial) porque la aplicación informática no está preparada para que así consten. En este momento se está intentando modificar para que

los datos sean veraces y respondan por completo a la realidad.

En el afán de poner nombre y cara a estos convenios bloqueados –algunos “desaparecidos” desde finales de 2008– el Grupo de Trabajo Técnico que emana de la Comisión de Seguimiento del AENC, finalizó sus encargos a finales de la semana pasada y ha elevado su informe a los firmantes del acuerdo.

Los datos resumen, resultado de una muestra amplia (580 convenios para 5.460.022 trabajadores) provienen de convenios que al inicio del seguimiento, finales 2010, se encontraban bloqueados. Los requisitos para su seguimiento, que se tratara de convenios del ámbito sectorial y para un número mínimo de 500 trabajadores. Puntualizar que se ha mantenido la lista inalterable y ello ha supuesto que no se han incorporado otras unidades de negociación aunque existiera constancia de la existencia de dificultades en la negociación. Por ello no se trata de un listado exhaustivo de convenios pero sí de una muestra suficientemente significativa.

El resumen de las situaciones actuales, tras el seguimiento consensuado por las personas del grupo formado por técnicos de CEPYME, CEOE, CCOO y UGT es el siguiente:

		Negociación colectiva bloqueada	Negociación cerrada
Negociación con vigencia finalizada 31/12/2008	Nº Convenios	50 (70%)	21 (30%)
	Nº Trabajadores	551.996 (93%)	42.336 (7%)
Negociación con vigencia finalizada 31/12/2009	Nº Convenios	103 (62%)	64 (38%)
	Nº Trabajadores	864.290 (57%)	657.103 (43%)
Total negociación analizada	Nº Convenios	404 (70%)	176 (30%)
	Nº Trabajadores	3.508.477 (64%)	1.949.045 (36%)



Boletín de Negociación Colectiva

Sigue habiendo 404 convenios, el 70% del total, pendientes de negociación. Esta situación está afectando a 3,5 M. de trabajadores, que representa el 64% del total.

Incremento salarial medio y subida de los precios

En estos meses transcurridos de 2011 se aprecia un incremento salarial de los convenios pactados del 2,63%. En las revisiones la subida supone el 2,77%, lo que supera las cantidades contenidas en las pautas salariales del AENC 2010-2012, aunque ya se han justificado las causas. Por otro lado, los convenios nuevos han pactado un incremento salarial en línea con lo acordado para 2011 en el AENC (entre el 1% y el 2%), con una media del 1,64%.

Además de la consideración concreta de cada realidad específica en un sector o empresa, hay que tener presente el incremento que están teniendo los precios. Según los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, el incremento interanual hasta el mes de septiembre se eleva al 3,1%, aumentando una décima con respecto al mes anterior.

Algunos elementos a comparar

Del cuadro general de resultados vamos a elegir algunos componentes más importantes y los vamos a comparar, en el mismo periodo, pero de los ejercicios 2008, 2009, 2010 y 2011, respectivamente.

	Septiembre 2008	Septiembre 2009	Septiembre 2010	Septiembre 2011
Convenios Nuevos				
Nº convenios	548	378	443	364
Nº trabajador.	1.078.708	480.180	1.449.633	609.391
Incremento sal	4,01%	2,64%	1,38%	1,64%
Porc. Trabj crs	63,93%	50,27%	14,72%	55,67%
Convenios Revisados				
Nº convenios	2.990	3.249	1.589	1.782
Nº trabajador.	6.913.699	7.347.732	3.699.836	4.513.336
Incremento sal	3,43%	2,63%	1,29%	2,77%
Porc. Trabj crs	74,85%	75,05%	44,38%	51,15%
Total Convenios				
Nº convenios	3.536	3.627	2.032	2.146
Nº trabajador.	7.992.407	7.827.912	5.149.469	5.122.727
Incremento sal	3,51%	2,63%	1,32%	2,63%
Porc. Trabj crs	73,38%	73,53%	36,03%	51,69%

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



Boletín de Negociación Colectiva

Número de convenios- Como se indica en el cuadro resumen, de los cuatro años analizados a septiembre, existe cercanía en cuanto al total de convenios firmados cada dos años, esto es, por un lado en los dos primeros, unos 3.500, y en los dos últimos, 2010 y 2011, la misma cercanía pero con una tercera parte de reducción, pues se han firmado en torno a los 2000.

Número de trabajadores- En sintonía con lo que se ha visto en los convenios, el conjunto de trabajadores afectados arroja una gran diferencia entre los dos últimos ejercicios. Si atendemos al total de la negociación cerrada, en 2011 y 2010 contamos con una diferencia de trabajadores que supera los 2,7 millones de trabajadores en relación a los dos ejercicios precedentes.

Esta es la realidad, la gran cantidad de trabajadores que, a estas fechas, permanecen aún sin pactar sus condiciones laborales, cuando en ejercicios recientes no era así.

Incremento salarial medio- En estos meses transcurridos de 2011, se aprecia un aumento en el dato de los incrementos en las retribuciones de los convenios pactados con respecto al mismo periodo del año anterior. Al principio de este informe ya se ha argumentado que la causa, básicamente, es consecuencia del dato del IPC del ejercicio anterior.

El año 2010, ya con la pauta salarial del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, la realidad ha sido bien distinta: el incremento salarial inicial en agosto recogía un discreto porcentaje del 1,29% de incremento, destacando la elevada sintonía entre los convenios nuevos y los revisados. Como consecuencia de las cláusulas de revisión, con efecto retroactivo, ese incremento salarial se ha reajustado, en su última revisión, al 2,2%.

Por ello insistimos en que la mención obligada en estas perspectivas salariales, y para los convenios que están actualmente en negociación, son las pautas salariales del Acuerdo.

Cobertura de la cláusula de garantía salarial- En cuanto a la cobertura de la cláusula de revisión, podemos ser moderadamente optimistas, pues se ha incrementado en estos meses de 2011 en comparación con el año precedente. Lo que ocurre es que aún no nos acercamos lo suficiente al 73% del 2008 o 2009. Cabe comentar el esfuerzo que están haciendo en los convenios nuevos, para los que, rompiendo toda tendencia, se registran más cláusulas de cobertura que en los convenios revisados.

Lo que explica esta diferencia es señal de lo que se ha recogido al principio. Si de oficio la estadística no recoge los convenios con referencia al IPC previsto, o al objetivo que se marquen, convenios que, por otra parte, son los que en mayor proporción incorporan la cláusula de revisión, se podría desequilibrar el volumen de trabajadores cubiertos; sobre todo porque los que se incorporan con IPC pasado, son los que en mayor medida obvian dicha garantía.

Por eso, una vez más, hemos de mantenernos firmes en la defensa del modelo salarial del AENC, en establecer un incremento sobre IPC previsto en el año actual e incorporar la cláusula de garantía, con efecto retroactivo y en todo lo que los precios superen al previsto. De este modo, pactaremos incrementos salariales en los convenios que permitan el mantenimiento de poder de compra y controlaremos mejor los salarios, en general, sin vincularnos exclusivamente a los incrementos inicialmente pactados.



■ Negociación Colectiva Estatal

CONVENIOS REGISTRADOS EN LA ESTADÍSTICA DE MTIN

DESDE EL MES DE JULIO

REVISADOS

- PRENSA NO DIARIA. Vig. 2008/ 2011
- REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES. Vig. 2007-/2011

NUEVOS

- INDUSTRIAS DE ELABORACION DEL ARROZ. Vig. 2011/ 2013
- INDUSTRIA AZUCARERA. Vig. 2011/12

CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS

- INDUSTRIA SALINERA. Vig. 2010. Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera 2010, publicado en el BOE 8-06-2011
- EMPRESAS ORGANIZADORAS JUEGOS DE BINGO. PRÓRROGA 2010. BOE 13/8/2011.
- EMPRESAS DE CENTROS DE JARDINERÍA. REVISIÓN SALARIAL 2009. BOE 12/07/2011
- EMPRESAS DEL TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA. REVISIÓN SALARIAL 2011. BOE 13/8/2011
- SECTOR DE APARCAMIENTOS Y GARAJES. REVISIÓN SALARIAL 2011. BOE 28/7/2011
- DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES. Vig. 2011/12- PUBLICADO 14/10/2011
- SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS (HANDLING) Vig. 2011/12- PUBLICADO 13/10/2011
- ENTIDADES FINANCIACIÓN Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO Vig. 2011/12-PUBLICADO 13/10/2011
- EMPRESAS DE INGENIERÍA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICO-Vig. 2010/11. PUBLICADO 13/10/2011

CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES FIRMADOS RECIENTEMENTE

- COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES PRODUCTOS QUÍMICOS-INDUSTRIALES. DROGUERÍA. PERFUMERÍA. AFINES
- HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (INDUSTRIA HARINERA Y SEMOLERA)
- MARROQUINERÍA, ARTÍCULOS DE VIAJE, CUEROS REPUJADOS Y PIELS
- TEXTIL Y CONFECCION. INDUSTRIA
- PRODUCTORES DE OBRAS AUDIOVISUALES
- SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO E INTERURBANO DE AUTO-TAXI
- REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA MEDIANTE CONTROL DE HORARIO (O.R.A)
- EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA
- BUCEO PROFESIONAL Y MEDIOS HIPERBÁRICOS



JORNADAS CONFEDERALES DE ACCION SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA

Como en años anteriores, la CEC, a través de la Sª de Acción Sindical, promueve unas Jornadas Confederales para analizar la situación económica y laboral y abordar los debates necesarios que concluyan con las propuestas que debe aprobar el Comité Confederal sobre la acción sindical y los parámetros a tener en cuenta en la negociación de los convenios en 2012.

Las jornadas se desarrollarán en la sede de la UGT de Avenida de América, los días 3 y 4 de Noviembre y los trabajos estarán orientados a la función reguladora y protectora de la nego-

ciación colectiva, la estrategia sindical y las propuestas para la negociación colectiva en 2012, en base a los siguientes objetivos:

- La negociación colectiva al servicio del empleo y la solidaridad, para el mantenimiento y recuperación del empleo estable y con derechos.
- Preservar la capacidad de regulación de las condiciones de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores.
- Espacio central de la acción sindical y la organización de los trabajadores.

JORNADAS SOBRE DERECHO LABORAL



Los días 29 y 30 de Septiembre tuvieron lugar, en la sede del Consejo del Poder Judicial, las ya tradicionales jornadas que sobre derecho laboral se vienen realizando cada año entre este Organismo y UGT, y que en esta ocasión trataron sobre “La Libertad Sindical: Algunos temas de actualidad”.

Los distintos intervinientes fueron dando su visión sobre la libertad sindical en los momentos actuales y adjuntamos algunas de las intervenciones, dado su interés.

DOCUMENTACIÓN:

- DERECHO A LA PROTECCION DE DATOS
Susana Rodriguez Escanciano
- LA TEORIA DEL DAÑO
Miguel Cardenal
- LIBERTAD SINDICAL
Marta Guijarro
- NUEVAS TECNOLOGIAS Y LIBERTAD SINDICAL
Carlos Alfonso
- PROTECCION DE LA LIBERTAD SINDICAL
Esquema Jesús Lahera
- VULNERACION DE LA LIBERTAD SINDICAL
Fernando Luján

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



■ Documentos

LOS PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA GESTIÓN DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LA EMPRESA

IMPUESTOS EN ESPAÑA: ALGUNOS DATOS Y ALGUNAS IDEAS. 12 de septiembre de 2011

■ Jurisprudencia

Trasladamos un recurso de casación y cinco sentencias del TS, que pueden ser del interés general.

- R.C. Sucesión de empresa. Responsabilidad por exposición al amianto como enfermedad profesional
- Contratos de obra. No son encadenados aunque la empresa sea la misma, si las obras son distintas.
- Juicio oral laboral. Aunque el Juez sea el Director del acto, no puede denegar injustificadamente un interrogatorio.
- Periodo de prueba de un año para los comerciales. Es nulo aunque lo pacte el Convenio Colectivo y el contrato del trabajador.
- Despido. Efecto de la declaración de concurso.
- Agente para cobrar pólizas de seguro. Es laboral y no mercantil

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





■ La negociación colectiva en Europa

Introducción

Como cada año, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) realizó una encuesta que recoge de sus organizaciones afiliadas información sobre las tendencias de las negociaciones salariales recientes y a medio plazo.

Los resultados provisionales (por falta de información de algunos países) se analizaron en el Comité de coordinación de negociación colectiva (CCNC) de septiembre y, luego de las aportaciones que haga este Comité y se complete la información de la dinámica salarial en Europa, se aprobará la correspondiente Resolución CES de 2011 en el Comité Ejecutivo del próximo diciembre.

El CCNC se desarrolló en un marco muy distinto de lo que era habitual. En primer lugar, por la “silenciosa revolución” introducida por el Pacto por el Euro y toda la normativa legislativa (propuesta en septiembre de 2010 y ya aprobada) de regulación europea sobre gobernanza económica; legislación con la que las instituciones de la UE pretenden combatir la crisis sin fondo que continua asolando Europa. Y en segundo lugar, por el nuevo mandato aprobado en el Congreso de Atenas de la CES el pasado mes de mayo y las previsiones organizativas para desarrollar las resoluciones de ese congreso, relativas a la defensa de los salarios y de la negociación de convenios colectivos.

Tendencia de la negociación colectiva

En los resultados provisionales del cuestionario de la CES se constata el impacto negativo en los salarios negociados de la recesión generalizada de 2009 en la Unión Europea (UE) y el resto del continente. Y, aunque la mayoría de las economías dejaron atrás la recesión en 2010 y 2011, hasta ahora no hay ningún signo de que la recuperación económica se traslade a la recuperación de los salarios negociados en convenios

colectivos (ver cuadro 1). Excepciones: Noruega (tasa de crecimiento salarial alta y estable) e Islandia (incremento salarial notable), dos países que no pertenecen a la UE.

En efecto, como reflejan los datos del cuadro, la crisis económica y financiera que asola la economía europea ha producido una significativa disminución de los aumentos salariales nominales. Mientras antes de la crisis en la negociación salarial en la UE-15 se obtenían incrementos entre el 3 y 4%, desde 2010 el ritmo de crecimiento salarial se ha reducido a la mitad (gráfico 1). Similar comportamiento se observa en los salarios de los países de Europa del Este, aunque partían de incrementos significativamente mayores en el período pre-crisis (gráfico 2). En otras palabras: contrariamente a la opinión dominante, la negociación colectiva en la práctica muestra un notable grado de flexibilidad.

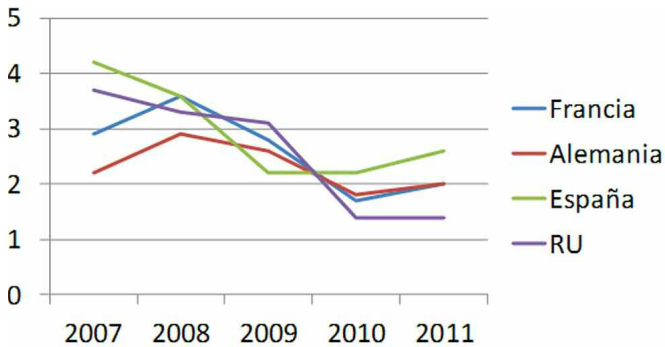
Cuadro 1:
Incrementos salariales negociados(en %)

	2007	2008	2009	2010	2011
AL	2.2	2.9	2.6	1.8	2
BE	1.9	3.5	2.6	1	
ES	4.2	3.6	2.2	2.2	2.4
FR	2.9	3.6	2.8	1.7	2
IRL	3.2	6.1	0.6	0.8	-2.2
PT	2.9	3.1	3	1.4	1.9
Suecia	2.7	3.3	2.2	2.2	
RU	3.7	3.3	3.1	1.4	1.4
HU	8	5-7	3-5	3-4	4-6
Estonia	20	20.8	0	0	0
Lituania	4.1	6	3	1.5	1.5
Suiza	2	2.2	2.6	0.7	1.6
Noruega	5.4	6.3	4.2	4	4
Islandia	2.6	3.3	3.2	3.1	4.6

Fuente: Cuestionario CES 2011

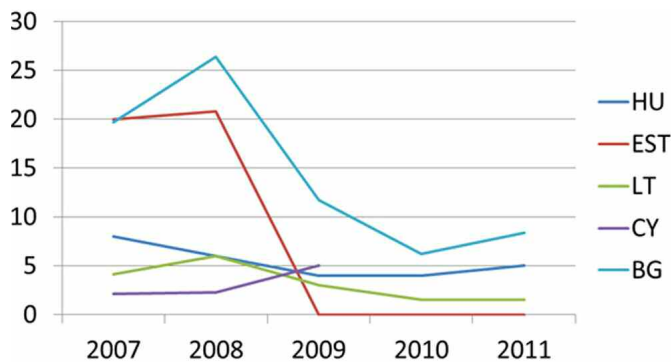


Gráfico 1: Incrementos salariales negociados en las mayores economías de la UE-15



Fuente: CES

Gráfico II: Incrementos salariales en países del Este de la UE (Hungria, Estonia, Lituania, Chipre y Bulgaria)



Fuente: CES

Tendencia de los salarios efectivos

Entre los salarios que se negocian y los que efectivamente se pagan, habitualmente existen divergencias por múltiples razones: tasa de cobertura de los convenios, cambio en el peso de los contratos precarios, aplicación de cláusulas descuelgue, cambio en las cotizaciones sociales, etc. Sin embargo, para el total de salarios pagados, observamos el mismo patrón de comportamiento que el mostrado precedentemente para los salarios negociados. Es decir: los salarios efectivamente pagados están siguiendo una tendencia de moderación similar a la de los salarios negociados.

Cuadro 2:

Incremento salarial efectivo (por hora)

	2007	2008	2009	2010	2011*
FR	2.8	3.2	1.9	1.7	0.6-1
BE	3.7	3.2	2.8	1.1	
AL	1.3	2.3	3	0	1.8
RU	3.2	3.8	3.7	1.1	
PT					
IRL	3	5.2	0	0	-2.2
ES	4.5	4.9	5.3	1.1	0.15
Suecia	3.3	4.3	3.4	2.5	2.5
Suiza	1.6	2	2.1	0.8	
BG	19.7	26.4	11.7	6.2	8.4
Islandia	7	3.2	4.4		
HU	8	7.4	0.6	1.4	1.5
Estonia	1	15	-3	-0.4	2.3
Chequia	2	2.3	-1.5	0.3	-0.1

Fuente: Cuestionario CES 2011. *Primer semestre.

Crecimientos salariales reales

La combinación de crecimientos salariales moderados (promedio en torno al 2%) y el aumento de la inflación debido al crecimiento de los precios del petróleo, al aumento de los impuestos sobre el valor añadido en algunos países, ha producido una caída generalizada de los salarios reales, especialmente acusada en 2011.

Cuadro 3:

Incrementos salariales reales (en %)

	2009	2010	2011*
Alemania	2.4	0.6	-0.6
Francia	2.7	0.5	-0.4
España	2.4	0.2	-0.3
Países Bajos	1.7	0.1	-0.7
Bélgica	2.6	-1.3	
Reino Unido	0.9	-2	-2.8
Suecia	3.5	0.2	-0.8
Portugal	3.9	1	-1.5
Hungría	-0.2	-0.9	1

Fuente: Cuestionario CES. *Primer semestre.

Recuperación de la productividad

La recuperación de la actividad económica permitió que se recuperase del colapso acumulado en 2008 y 2009 la productividad de las empre-



sas. El incremento de productividad por hora trabajada es generalizado, excepto en el Reino Unido, según los datos aportados al Cuestionario CES. De especial importancia son los aumentos de productividad en Irlanda y España (mientras aumentan descomunadamente las tasas de paro en ambos países). El colapso del sector de la construcción (motor de la burbuja inmobiliaria), estructuralmente de baja productividad, explica en gran medida ese anómalo comportamiento.

Cuadro 4: Productividad horaria

	2007	2008	2009	2010	2011
FR	0.5	-1.5	0.1	1.6	
BE	1.6	-0.6	-1.3	1.1	1.4
DE	1	-0.1	-2.5	1.4	1.7
UK	2.1	0.2	-2.7	0.7	0.1
PT	2.1	-0.1	-2.5	1.5	
IRL	0	-1.2	5.8	12	2.8
ES	5	3.1	3.3	2.6	2.3
SW	0.1	-3	-4.6	5	3.5
Suisse	4.2	2.7			
BG	3.2	3.4	-2.8	6.4	5.3
IC	24	3	-1	-3	
HU	9.2	-1.5	-7.2	12	4.8
EE	17.5	3	2.7	7.1	5.3
CZ	4	0.6	0.6	2.2	1.9

Fuente: Cuestionario CES 2011

Futuro de la coordinación de la negociación colectiva europea

Un nuevo marco normativo va a determinar a medio plazo los salarios y los sistemas de negociación colectiva en la UE. El Pacto por el Euro ha confirmado la intención de las instituciones de la UE de utilizar los salarios como principal instrumento de ajuste competitivo (equilibrio de la balanza comercial), aunque para ello haya que convertir en irreconocibles los actuales sistemas de negociación colectiva. Su desarrollo normativo (cuatro Reglamentos y dos Directivas comunitarios para regular la “gobernanza económica”) acaba de ser aprobado por el Parlamento Europeo (28 de septiembre) y el Consejo ECOFIN (4 de octubre). El CCNC reiteró su

oposición al Pacto, como hizo la CES en su Congreso de Atenas. Sin embargo, constató la necesidad de activar el desarrollo de la resolución del Congreso de Atenas sobre este tema.

El movimiento sindical europeo tiene que ser consciente de que el nuevo marco normativo de referencia para la negociación colectiva, constituye un ataque a los salarios y a los sistemas de negociación colectiva sin precedentes en el proceso de construcción de la UE. En concreto, la regulación europea sobre los desequilibrios macroeconómicos excesivos, no sólo da carta de naturaleza jurídica a la doctrina neoliberal sobre el ciclo económico, la naturaleza de los salarios (coste y renta) y del mercado de trabajo, sino que pone en cuestión la autonomía de los interlocutores sociales para establecer salarios y condiciones de trabajo en la negociación colectiva. Pues tanto la Comisión como el Consejo de la UE podrán intervenir en el proceso de negociación con recomendaciones, cuadro de indicadores para detectar los desequilibrios, sanciones, “observatorios salariales” (establecidos por los Consejos de Empleo y ECOFIN), etc.

La autonomía en las negociaciones salariales y de las condiciones de trabajo (protegida por la Carta de Derechos Fundamentales del Tratado de Lisboa), en el marco de integración económica, monetaria y financiera europea, implica que los sindicatos asuman mayor responsabilidad y utilicen eficazmente su capacidad para coordinar las negociaciones salariales. El CCNC consideró distintas propuestas para reforzar nuestra estrategia de coordinación de la negociación colectiva:

- Evaluar los diez años de coordinación de negociaciones colectivas.
- Analizar la incidencia del Pacto por el Euro y las medidas de austeridad en los sistemas de negociación colectiva.
- La posibilidad de reforzar la coordinación de las reivindicaciones y de los ciclos de negociación nacionales, por ejemplo: asegurando la participación de la CES en las reuniones de coordinación en el ámbito nacional.



Boletín de Negociación Colectiva

- Construir un “comité de pilotaje” que se reúna regularmente.

En la reunión del CCNC se insistió en la necesidad de que la CES defienda abiertamente que las medidas de moderación y recorte salarial en la Zona Euro son un fracaso. La idea de que los salarios constituyen uno de los principales motores del crecimiento económico (de la demanda interna y de la productividad), hay que defenderla con fuerza en todos los foros que traten de las salidas de la crisis y del desarrollo de la gobernanza macroeconómica. La mejor manera de eliminar los desequilibrios es cambiar el modelo de producción aumentando las capacidades industriales y la innovación en la UE e impulsando la cohesión social europea. La flexibilidad salarial prácticamente no tiene ninguna incidencia en ese proceso.

No obstante, conviene tener en cuenta que los ataques a los salarios y a los sistemas de negociación colectiva van a continuar. A menos que seamos capaces de cambiar la correlación de fuerzas en la UE para que se puedan desarrollar otras políticas económicas y otro sistema se go-

bernanza económica diferentes : emisión inmediata de eurobonos, impuestos europeos (transacciones financieras, banca) y programas europeos de inversiones destinados a relanzar la actividad económica, extensión y desarrollo del estado de bienestar.

Para el CCNC de la CES es necesario que la política de coordinación sindical de la negociación salarial defina un baremo que tenga en cuenta la evolución de la inflación y de la productividad. Sin pretender que ese baremo se convierta en una fórmula matemática que haya que aplicar permanentemente.

La CES tiene programada una “universidad de otoño” para los máximos dirigentes sindicales, donde sería deseable que se concretara la dimensión de la coordinación de la negociación, además de en los próximos Comités Ejecutivos. Paralelamente, el CCNC va a lanzar un proyecto para organizar en los principales países, grupos de países y federaciones europeas, una serie de reuniones que finalizarán en una conferencia (a principios de 2012) sobre la mejor manera de coordinar las negociaciones colectivas en Europa.

■ Paro registrado en Europa

El número de personas en paro en la Unión Europea (UE) es de 22.8 millones, según el último Boletín mensual de seguimiento del mercado de trabajo que publica la Comisión Europea. Esa cifra equivale al 9.5% de la población activa de edad comprendida entre 15 y 74 años. En los últimos doce meses hasta agosto 2011, el número de hombres parados ha disminuido en más de cuatrocientos mil, mientras son más de cien mil mujeres más en situación de desempleo. La tasa de paro femenino es ahora claramente superior a la masculina y siguen siendo desastrosos el persistente desempleo juvenil: más de un joven de cada cinco que desea trabajar sigue estando en paro en la UE y, aunque en promedio no siga aumentando, en España y en Grecia se han batido records con tasas superiores al 40%.

La tasa de paro, estabilizada desde marzo 2011, enmascara enormes divergencias en los mercados de trabajo de los distintos Estados miembros. Concretamente, los países de la Unión con menores tasas de paro son: Austria: 3.7%; Holanda: 4.4%; Alemania: 6.0%; República Checa: 6.7% y Dinamarca: 7.1%. Por el contrario, España: 21.2%; Grecia: 16.7%; Lituania: 16.2%; Letonia: 15.6% e Irlanda: 14.6% son los países con mayor porcentaje de desempleo.

El paro ha disminuido sustancialmente en los países bálticos, donde la variación interanual (agosto 2010 a agosto 2011) va desde -5.1 en Estonia a -2.6 puntos porcentuales en Lituania. En el otro extremo, Grecia, Irlanda y España, con incrementos de 4.6, 0.9 y 0.8 puntos porcentuales, respectivamente. En Portugal, Ho-



Boletín de Negociación Colectiva

landa y Austria el paro se ha estabilizado durante el último año.

En agosto, más de 5.1 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban parados en la UE; más de 3 millones de ellos en la Zona Euro. Las menores tasas de desempleo juvenil se han registrado en Holanda, Austria y Alemania (7.5%; 7.8% y 9.5%, respectivamente). Y el mayor paro juvenil se registró en España, Grecia, Lituania y Eslovaquia; con tasas que oscilan, respectivamente, entre el 46% y el 33%.

Seis millones de parados más que al inicio de la crisis es una muy severa erosión del capital humano. Y lo que es peor, la mejoría experimentada en el último año, con la disminución del volumen de desempleo (300 mil personas) es, según todos los indicios, transitoria. En efecto,

el Boletín de octubre se hace eco de los temores de un nuevo deterioro del empleo por el contexto económico incierto y las previsiones de estancamiento o caída de la actividad económica en la UE en el segundo semestre de este año y en 2012. Es de esperar, pues, que lo peor de la crisis de empleo no haya pasado todavía.

El mercado de trabajo es un fiel reflejo de la debilidad de la economía europea. En otros términos: la demanda de trabajo es una demanda derivada y todas las instituciones internacionales prevén una recaída de la actividad económica europea. Por el colapso de las inversiones y el consumo privados en Europa, exacerbados por los recortes del gasto público sincronizado, son responsables del previsible aumento de los contingentes de parados.

Evolución del Paro en la UE

Paro en EU-27	2008 promedio	2009 promedio	2010 promedio	Agosto 2010	Agosto 2011	Variación anual (miles)
TOTAL (millones)	16.8	21.5	23.2	23.1	22.8	-300
Hombres	8.7	11.8	12.7	12.6	12.2	-405
Mujeres	8.1	9.7	10.5	10.5	10.6	104
Jóvenes*	4.2	5.2	5.3	5.5	5.1	-107
TASA (%)	7.1	9.0	9.7	9.6	9.5	-0.1
Hombres	6.7	9.1	9.7	9.6	9.3	-0.3
Mujeres	7.6	9.0	9.6	9.7	9.7	0.0
Jóvenes*	15.8	20.1	21.1	20.8	20.9	0.1

Fuente: Comisión Europea. Labour Market Fact Sheets, octubre 2011. * Menores de 25 años



■ 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	III trim-2011	271.996	0,4%	0,7%	CNT-INE
Ocupados (miles)	III trim-2011	18.156,3	-0,8%	-2,1%	EPA-INE
Parados (miles)	III trim-2011	4.978,3	3,0%	8,8%	EPA-INE
Tasa paro %	III trim-2011	21,5	0,6	1,7	EPA-INE
Parados registrados (miles)	sept-2011	4.226,7	2,3%	5,2%	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 2011	Fuente
IPC mensual ²	sept-2011	0,2%	3,1%	3,2%	IPC-INE y FUNCAS
IPC media anual ³	sept-2011		3,4%	3,1%	INE y Consensus Forecast

² Previsión para diciembre.

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