



Editorial

En el ámbito de la negociación colectiva, el ejercicio del 2012 se cerró con la preocupación sindical de que, de los 5.689 convenios previstos de negociar, solo se habían cerrado 2.620, quedando, por tanto, más de 3.000 convenios con la negociación pendiente y que suponía que 5.432.737 trabajadores estaban sin regulación laboral y sin incremento salarial. A esto había que añadir los 1.974 convenios aún pendientes de cerrar de los años 2010 y 2011.

A pesar de las múltiples reuniones con las confederaciones empresariales para resolver esa situación, la realidad nos ha venido demostrando la falta de voluntad de las empresas para cerrar los convenios, y esta situación está convirtiendo la negociación colectiva en el arma arrojadiza para destruir el actual modelo de relaciones laborales y convertirlo en un modelo donde los trabajadores estemos a lo que, de una manera unilateral, decida el empresario de turno. Si esta situación de inestabilidad en la negociación colectiva y, por lo tanto, de inestabilidad laboral, no fuera suficientemente complicada por sí misma, se añade el hecho de que 1.421 convenios colectivos, denunciados entre el 1 de enero de 2006 y el 7 de julio de 2012 y que afectan a 2.285.242 trabajadores, siguen pendientes de acordar y pueden entrar en una situación incierta, en el supuesto de no tener pactadas, expresamente, previsiones sobre su vigencia.

Las organizaciones firmantes del II AENC, a través de la Comisión de Seguimiento del mismo, han venido trabajando, en estos dos últimos meses, para tratar de formalizar un acuerdo que, mediante una serie de criterios, evitara que los convenios decayesen y millones de trabajadores quedaran en una situación legalmente complicada o inestable, con la posibilidad de quedar regulados por el Estatuto de los Trabajadores y con el salario mínimo interprofesional. Esa situación no sería, evidentemente, buena para nadie, ni trabajadores ni empresarios, pues abriría la puerta, inevitablemente, a la conflictividad en las empresas.

Finalmente esto ha sido posible, de nuevo gracias al diálogo social, y el día 23 se firmó, en el marco del contenido del II AENC y como consecuencia de su desarrollo, el "acuerdo sobre la ultraactividad de los convenios colectivos", que contiene las pautas necesarias para, desde la autonomía de las unidades de negociación, resolver con voluntad y prontitud los convenios pendientes, asegurando, en todo caso, la continuidad de la negociación, o acudir, si finalmente no fuera posible el acuerdo, a los sistemas de conciliación extrajudicial de conflictos, en el ámbito del V ASAC.

El 41 Congreso Confederado de la UGT, recientemente culminado, ha resuelto, entre otros muchos objetivos, priorizar la defensa del empleo, que se convierte en urgente en tiempos de crisis económica, cuando la destrucción de puestos de trabajo es constante, así como elevar la estabilidad del empleo y reducir la segmentación laboral.

En ese escenario, es necesario, y así lo ha resuelto también el Congreso, recuperar la autonomía de las partes y, en consecuencia, la autonomía de los convenios, de manera que se produzca una reversión de las medidas más regresivas de las reformas laborales recientes y reforzar los derechos constitucionales ligados al trabajo.

De esta manera, la Negociación Colectiva debe tener como objetivo básico el fortalecimiento de la participación efectiva de la representación sindical y colectiva en las decisiones de empresa, superando el estrecho margen de los derechos actuales de información, consulta o negociación, de la legislación vigente.

Acta de la reunión de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, de 23 de mayo de 2013 sobre la ultraactividad de los convenios colectivos



[Descargar pdf](#)

Sumario

- Editorial
- Negociación colectiva 2013
 - Avance primer trimestre
- Negociación colectiva estatal
 - Registro de convenios
- Reforma laboral
 - Ejemplos y experiencias en las empresas
 - Acciones de respuesta
 - Documentos
- Jornadas
- Documentos
 - Informes sindicales
 - Propuestas confederales
 - Otros informes
- Jurisprudencia
 - Laboral
 - Reforma laboral
- Legislación
- Europa
- Indicadores laborales y económicos



NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2013. Avance del primer trimestre

Convenios registrados en el primer trimestre

- CONVENIOS REGISTRADOS
- TOTAL CONVENIOS REGISTRADOS
- RESULTADO GENERAL
- INCREMENTOS SALARIALES Y PRECIOS
- ANÁLISIS COMPARATIVO
- NEGOCIACIÓN COLECTIVA PENDIENTE
- TRAMITACIÓN DE CONFLICTOS
- INAPLICACIÓN DE CONVENIOS

Según la información procedente del MEYSS, en el primer trimestre de 2013 se han registrado 300 convenios (207 revisiones y 93 nuevos) que han afectado a 1.152.086 trabajadores. Por meses, en Enero se registraron 80 convenios, en Febrero 104 y en Marzo 116.

Cabe destacar que en el primer trimestre de 2012, se registraron 849 convenios, para 2.104.526 trabajadores.

El incremento salarial medio pactado en este primer trimestre ha sido del 0,55%, cifra que continua siendo provisional al haber sido calculada en función de muy pocos datos. El porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios que incorporan cláusulas de garantía salarial ha sido del 34,08% y afecta a 392.677 trabajadores.

Si comparamos el incremento salarial medio pactado con la subida media de la inflación anual, a fecha 31 de marzo, que ha sido del 2,6%, vemos el desfase entre el avance de los precios y el de los salarios.

Total convenios registrados

Convenios nuevos

Hasta el primer trimestre se han registrado 93 convenios, 31% del total y han afectado a 274.242 trabajadores.

Los convenios nuevos de empresa han sido 76 y han afectado a 9.378 trabajadores. Los convenios nuevos de sector han sido 17 y han afectado a 264.864 trabajadores.

La variación salarial media pactada en estos convenios nuevos, en media ponderada, ha sido de 0,10% y han incorporado cláusula de revisión salarial un conjunto de convenios que afectan al 34,08% de los trabajadores, siendo la actuación media de estas revisiones salariales del 0,26%, lo que contrasta con la media de la inflación anual, a 31 de marzo de 2013, y que supone una pérdida de poder adquisitivo de 2,34 puntos porcentuales.



Total convenios registrados

Los convenios nuevos de empresa han pactado una variación salarial de 0,63% y la variación salarial pactada en los convenios de sector ha sido del 0,08%.

Convenios revisados

Hasta el primer trimestre se han registrado revisiones de 207 convenios que han afectado a 877.844 trabajadores. La variación salarial media en los convenios revisados ha sido de 0,69%, lo que supone una pérdida con referencia al IPC anual, a 31 de marzo de 2013, del 1,91%.

Los convenios revisados de empresa han sido 122 y han afectado a 22.732 trabajadores, con un incremento salarial medio del 1,16%.

Los convenios revisados de sector, que provienen de ejercicios anteriores, han sido 85 y han afectado a 855.112 trabajadores, con un incremento salarial medio del 0,68%.

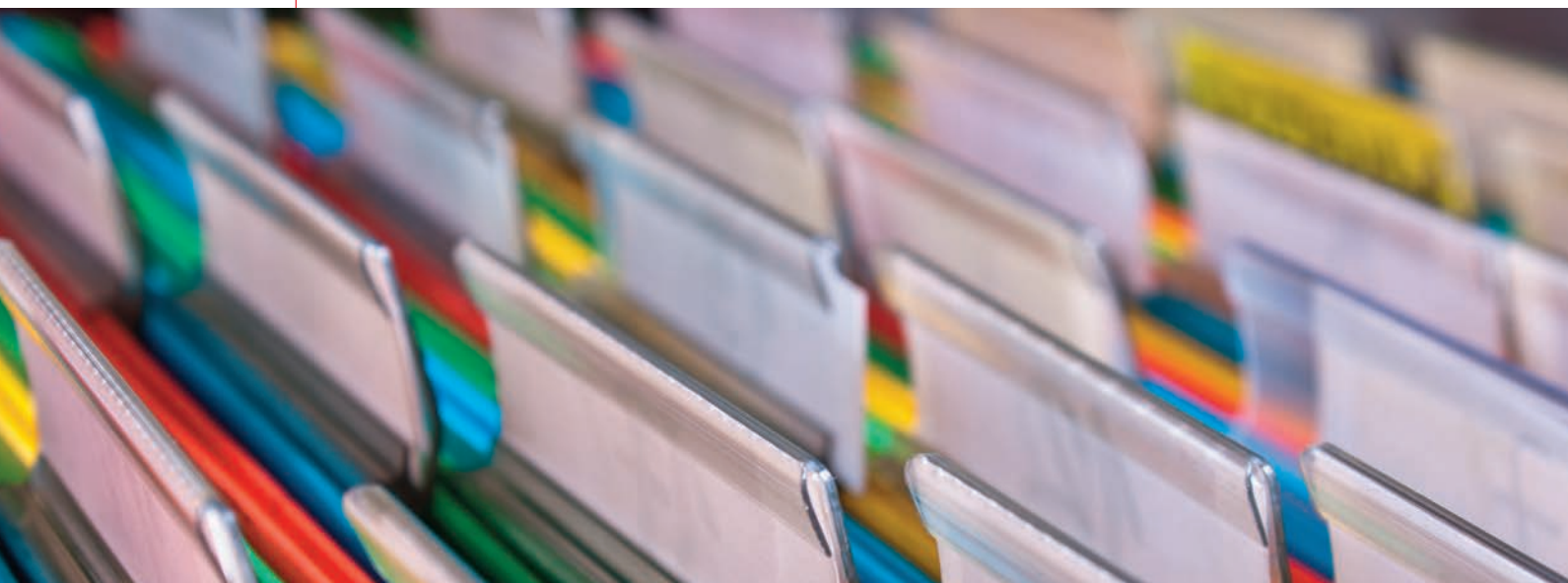
Convenios de empresa

En el primer trimestre de 2013 se han registrado 198 convenios, que han afectado a 32.110 trabajadores. El incremento salarial medio ha sido del 1,01%, lo que supone una pérdida de poder adquisitivo del 1,59%. Los convenios con cláusula de revisión salarial en este ámbito han afectado al 17,12% de los trabajadores, con un valor medio de actuación del 1,27%.

Convenios de Sector

Los convenios de sector han sido 102 y han afectado a 1.119.976 trabajadores, con un incremento salarial medio del 0,54%, lo que supone una pérdida del 2,06%.

Incorporan cláusula de revisión salarial convenios que afectan al 34,57% de los trabajadores, con un valor medio de actuación del 0,25%.





Boletín de Negociación Colectiva

Total
convenios
registrados

Negociación Colectiva

Datos M.T.A.S. Resultados Generales 2013

Datos hasta : 31/03/2013

NC 2013

Datos Totales		Empresa	Sector	Total
C. Nuevos 2013				
Variación Salarial Media		0,63	0,08	0,1
Número de Convenios		76	17	93
Trabajadores Afectados		9.378	264.864	274.242
Empresas Afectadas				24.142
Jornada media pactada		1.775,01	1.755,74	1.756,40
Datos Totales		Empresa	Sector	Total
C. Revisados 2013				
Variación Salarial Media		1,16	0,68	0,69
Número de Convenios		122	85	207
Trabajadores Afectados		22.732	855.112	877.844
Empresas Afectadas				86.739
Jornada media pactada		1.692,25	1.751,63	1.750,10
Datos Totales		Empresa	Sector	Total
Total Convenios				
Variación Salarial Media		1,01	0,54	0,55
Número de Convenios		198	102	300
Trabajadores Afectados		32.110	1.119.976	1.152.086
Empresas Afectadas				110.881
Jornada Media Pactada		1.716,42	1.752,60	1.751,60
Cláusula Revisión	Número de Convenios	33	24	57
	Trabajadores	5.500	387.177	392.677
	Porcentaje s/ Trab.	17,12%	34,57%	34,08%
	Efecto retroactivo-Nº Conv	31	20	51
	Efecto retroactivo - Nº trabajadores	5.086	377.677	382.763
	% EFEC RETROAC s/Trabajadores	92,47%	97,50%	97,47%



Incrementos salariales y precios

Incremento salarial medio

En este primer trimestre de 2013, el incremento salarial medio pactado en el conjunto de convenios ha sido del 0,55%, cifra que conviene tomarla como provisional al haber sido calculada en función de muy pocos datos. En este sentido, valorar que los criterios salariales pactados en el II AENC partían de incrementos del 0,6% en 2013, por lo que la media de incremento salarial pactado hasta marzo está por debajo.

En los convenios nuevos registrados, el incremento salarial medio pactado ha sido, solamente, del 0,10% teniendo los de empresa incrementos del 0,63% y los de sector del 0,08%.

En los convenios revisados en el primer trimestre 2013, el incremento salarial medio pactado ha sido del 0,69%, con incrementos del 1,16% en los de empresa y del 0,68 en los de sector

Por ello, si tenemos en cuenta el incremento salarial medio con la variación interanual del IPC, nos encontramos con una pérdida de poder adquisitivo de las rentas salariales de 2,05 puntos porcentuales.

Incremento salarial medio tras la actuación de las cláusulas de garantía

El valor medio de actuación de las cláusulas de garantía salarial, hasta el 31 de marzo de 2013, es del 0,26 %. Con efectos retroactivos es del 0,24%, y con efectos no retroactivos del 1,06%.

En los convenios de empresa con cláusula, el valor medio de actuación es del 1,27%. Con efectos retroactivos está en el 1,27% y con efectos no retroactivos en el 1,23%.

En los convenios de sector con cláusula, el valor medio de actuación se sitúa en 0,25%. Con efectos retroactivos es del 0,23% y con efectos no retroactivos del 1,5%.

El número de trabajadores afectados por la cláusula de revisión es de 382.763 trabajadores, el 34,08% del total. Al ámbito de empresa pertenecen 5.086, el 17,12% y al ámbito estatal 377.677 trabajadores, el 34,57%.

El número de convenios de los que se dispone información sobre el incremento salarial pactado hasta el 31 de marzo de 2013 asciende a 3.016 y afectan a un total de 6.693.600 trabajadores.

Una vez efectuada la revisión salarial en función de las cláusulas de garantía salarial pactadas, se obtiene un incremento salarial medio del 1,50% frente al pactado, del 1,26%. Este incremento es menor en los convenios de sector, del 1,48% frente al 1,25% pactado, mientras que en los de empresa el incremento se sitúa en el 1,66%, frente al 1,31% pactado.



Boletín de Negociación Colectiva

Análisis comparativo

Del cuadro general destacamos algunos parámetros importantes y los comparamos con el mismo periodo de los años anteriores, 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, respectivamente.

	Marzo 2009	Marzo 2010	Marzo 2011	Marzo 2012	Marzo 2013
Convenios nuevos					
Nº Convenios	48	39	42	61	93
Nº Trabajadores	19.219	128.153	26.167	41.665	274.242
Incremento salarial	2,73%	1,04%	1,66%	1,10%	0,10%
Convenios revisados					
Nº Convenios	2.764	1.171	1.420	788	207
Nº Trabajadores	6.215.349	1.751.012	2.754.302	2.062.861	877.844
Incremento salarial	2,70%	1,38%	3,07%	2,18%	0,69%
Total convenios					
Nº Convenios	2.812	1.210	1.462	849	300
Nº Trabajadores	6.234.568	1.879.165	2.780.469	2.104.526	1.152.086
Incremento salarial	2,70%	1,36%	3,06%	2,16%	0,55
% Trabajadores CRS	78,47%	27,59%	48,28%	62,61%	34,08%

Número de convenios

El número de convenios registrados a marzo de 2013 es inferior al dato de los años anteriores, 300 convenios frente a los 849 registrados en marzo de 2012. Sin embargo, el número de convenios nuevos registrados, 93, ha sido mayor que los registrados en los años anteriores. En contraposición, el número de los revisados, 207, ha sido inferior a los de cualquiera de los otros años.

Número de trabajadores

El número de trabajadores afectados por los convenios registrados hasta marzo es muy pequeño, 1.152.086, si la comparamos con el 2009, que afectó a más de 6 millones de trabajadores, y está también en una cifra sensiblemente inferior a los demás años.

En cuanto al número de trabajadores afectados por la cobertura de la cláusula de revisión, se observa un descenso del porcentaje en estos tres meses en comparación con los mismos meses de los años anteriores.

Cobertura de la cláusula de garantía salarial

En cuanto al número de trabajadores afectados por la cobertura de la cláusula de revisión, apreciamos un descenso del porcentaje en estos tres meses, en comparación con los mismos meses de los años anteriores.



Boletín de Negociación Colectiva

Negociación colectiva pendiente

Seguimos analizando la evolución de 593 convenios colectivos sectoriales que afectan a 500, o más, trabajadores y que continúan pendientes de negociar, cuyas vigencias finalizaron en los años 2008, 2009 y 2010.

A 31 de marzo, el número de convenios colectivos pendientes, es de 213 y afectan a 1.665.240, el 30,32% del total que integraban la muestra. De ellos, 113 convenios finalizaron su vigencia en 2010 y afectan a 638.346 trabajadores. En 2009 terminaron su vigencia 63, que afectan a 606.270 trabajadores y que finalizaron su vigencia en 2008 son 37 convenios, que afectan a 420.624 trabajadores.

En la muestra se encuentran 66 convenios de sector de ámbito estatal, que afectan a 2.285.845 trabajadores. De este total de convenios, continúan pendiente de resolver 20 convenios, que afectan a 614.667 trabajadores.

De estos 20 convenios, 3 pertenecen a 2008, para 223.818 trabajadores; de 2009 siguen pendientes 6 convenios, para 236.501 trabajadores y de 2010 quedan pendientes 11 convenios, que afectan a 154.348 trabajadores.

Convenios Colectivos sectoriales con más de 500 trabajadores afectados y vigencia finalizada en 2010, 2009 y 2008

Situación Convenio	Total años		Vigencia finalizada en 2010		Vigencia finalizada en 2009		Vigencia finalizada en 2008	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
Negociación bloqueada	130	954.510	52	277.710	49	477.475	29	199.325
En negociación	74	473.247	58	355.377	11	72.871	5	44.999
Incidencias ⁽¹⁾	9	237.483	3	5.259	3	55.924	3	176.300
Total negociación pendiente	213	1.665.240	113	638.346	63	606.270	37	420.624
%	36%	30%	33%	19%	37%	40%	49%	70%
Firmados⁽²⁾	380	3.827.752	233	2.723.704	108	923.108	39	180.940
%	64%	70%	67%	81%	63%	60%	51%	30%
Total negociación analizada	593	5.492.992	346	3.362.050	171	1.529.378	76	601.564

(1) Incluyen convenios colectivos judicializados, en organismos autónomos de solución de conflictos, con información divergente y movilizaciones

(2) Incluyen prórroga automática. Algunos convenios colectivos están aún pendientes de publicación

Datos por Unión de Comunidad Autónoma

 Descargar pdf

Datos por Federación

 Descargar pdf



Boletín de Negociación Colectiva

Negociación colectiva pendiente

Además, volviendo al conjunto total de la negociación, y recordando que la negociación colectiva no responde a un número fijo de convenios, exponemos una comparación, respecto a un año con otro, para conocer el conjunto de convenios pendientes de cerrar:

	TOTAL CONVENIOS CERRADOS PARA LOS EJERCICIOS		
	2010	2011	2012
Convenios	5.067	4.414	3.016
Trabajadores	10.794.300	10.035.500	6.693.600
Empresas	1.481.100	1.119.900	752.800

Nota. 2011 y 2012 tienen datos provisionales.

Inaplicación de convenios

En el primer trimestre de 2013 las inaplicaciones registradas en las distintas autoridades laborales han sido 652, que afectan a 27.609 trabajadores, de los cuales, el 45% están en empresas de 250, o más, trabajadores.

El sector Servicios acumula el mayor número de inaplicaciones 512, el 78% del total, que afecta a 12.358 trabajadores, el 45% del total de trabajadores afectados.

Por meses, en marzo se han registrado un total de 222 inaplicaciones de convenios, que afectan a un total de 8.229 trabajadores. En Febrero se registraron 245 que afectaron a 11.996 trabajadores y en Enero las inaplicaciones de convenios registradas fueron 185, afectando a 7.384 trabajadores.

Por tamaño de empresa, 486 inaplicaciones se han dado en empresas de menos de 50 trabajadores y afectaron a un total de 5.763 trabajadores. Empresas entre 50 y menos de 250 registraron 95 inaplicaciones, que afectaron a 8.898 trabajadores y empresas de más de 250 trabajadores registraron 60 inaplicaciones que afectaron a 12.358 trabajadores.

En las PYMES (menos de 250 trabajadores), se han registrado 581 inaplicaciones de convenios, el 89% del total, y que afectan a 14.661 trabajadores, el 53% del total.

En las empresas de más de 250 trabajadores, se han registrado 60 inaplicaciones de convenio, el 9% del total, que afecta a 12.358 trabajadores, el 45% del total.





Boletín de Negociación Colectiva

NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL

Convenios sectoriales estatales registrados en la estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS)

Convenios sectoriales estatales publicados

- Fabricantes de yesos, escayolas y sus prefabricados. BOE 20/03/2013.
- Empresas organizadoras juegos bingo. BOE 13/03/2013.
- Industria del calzado. BOE 12/03/2013.
- Marroquinería, artículos de viaje, cueros repujados y pieles. BOE 11/03/2013.
- Empresas dedicadas a servicios de campo para actividades de reposición. Modf. BOE 08/03/2013.
- Sector construcción. Modf. BOE 16/02/2013.
- Industria perfumería y afines. Modf. BOE 04/02/2013.
- Sector de industrias cárnicas. BOE 30/01/2013.
- Industrias lácteas y sus derivados. Modf. 30/01/2013.
- Enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos. acuerdo comisión paritaria. BOE 17/01/2013.
- Empresas organizadoras juegos bingo. VIG.2011/2013. Revisión salarial. BOE 21/03/2013.
- Industria azucarera. VIG.2011/2012. Garantía salarial. BOE18/03/2013.
- Harinas panificables y sémolas. VIG. 2011/2013. Revisión salarial BOE 14/03/2013.
- Pastas, papel y cartón. VIG.2010/2012. Garantía salarial. BOE 14/03/2013.
- Comercio de flores y plantas. VIG. 2011/2013. REV.SAL. BOE 12/03/2013.
- Comercio al por mayor e importadores productos químicos. VIG.2011/2012. Garantía salarial. BOE 27/02/2013.
- Industria del calzado. VIG. 2012/2013. Revisión salarial. BOE.21/02/2013.
- Servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios. VIG.2011/2013. Revisión salarial. BOE13/02/2013.
- Contac Center. VIG. 2010/2014. Revisión salarial. BOE 17/01/2013.
- Centros y servicios de atención a personas con discapacidad, diagnóstico, rehabilitación y promoción de minusvalía. VIG.2012/2014. Revisión salarial. BOE 15/01/2013.

Nuevos

- V Convenio colectivo estatal de técnicos tributarios y asesores fiscales. VIG.2013/2015.
- Centros de jardinería. VIG 2012/2015. Firmado el 18/4/2013 y NO publicado.
- I Convenio sectorial estatal para el sector de industrias de aguas de bebidas envasadas. VIG. 2013/2014.
- XVII Convenio general de la industria química. VIG. 2013/2014.
- Empresas de seguridad estatal. VIG 2012/2014.
- Gestorías administrativas. PREACUERDO 2013/2015.
- Ingeniería y oficinas de estudios técnicos. PREACUERDO 2012/2013.

Revisados

- V Convenio general del sector de la construcción. Revisión salarial.
- Empresas de gestión y mediación inmobiliaria. Revisión salarial.
- Pproductores de obras audiovisuales y actores. RS 13.
- Industria de producción audiovisual - Técnicos. RS 13.

DESDE
ENERO HASTA
MARZO DE
2013



REFORMA LABORAL

Ejemplos y experiencias de la aplicación de la Reforma Laboral (Ley 3/2012, de 6 de junio), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Empresa CETURSA Hostelería

La empresa unilateralmente ha procedido a cerrar la lavandería, y el club deportivo Trevenque, con el despido de los 13 trabajadores (8 de lavandería y 5 del club), y se ha comunicado al comité de empresa el próximo despido de otros 20 trabajadores, según informa el presidente del comité de empresa, de UGT.

CETURSA, de forma unilateral, ha eliminado la paga extraordinaria para sus trabajadores, ha suprimido todos los derechos sociales y pluses salariales y ha aumentado la jornada laboral, modificando los descansos semanales, y todo sin respetar el convenio colectivo vigente. La empresa no ha llamado a los 40 trabajadores fijos –discontinuos que están en la calle y como consecuencia la empresa sobrecarga de trabajo a los que están dentro. En Diciembre ha habido movilizaciones para denunciar la actitud intransigente de la empresa Cetursa –Hostelería. (CHTJ-UGT. Granada, 3/Enero/2012).

ERE en el Hotel de lujo La Quinta Golf y Spa de Benahavís

Es el quinto establecimiento de cinco estrellas en la Costa del Sol que presenta un ERE, en los últimos tres años. El ERE afectará a la totalidad de la plantilla: 33 empleados fijos y 44 fijos-discontinuos, si finalmente se aprueban se sumará a la cola de establecimientos de la Costa del Sol que han recortado plantilla o directamente han cerrado. (CHTJ-UGT, Málaga, 9/01/2013).

Segundo ERE del Banco de Valencia

El Banco de Valencia, comienza la negociación del expediente de regulación de empleo (ERE) para 890 empleados, cerca del 60% de la plantilla. En una reunión mantenida con los sindicatos (UGT, CCOO) y con el Grupo Independiente de los trabajadores, se confirmaron estas cifras sobre una plantilla de 1.613 empleados. Este es el segundo ERE en dos años que aplica el Banco de Valencia, que el pasado año despidió a 360 trabajadores.

De los 890 afectados, las prejubilaciones serían para empleados de 55 años, situación en la que se podrían encontrar 178 personas ya que en el anterior ERE salieron más de 200 personas mayores de 58,5 años. (levantemv.com, 11/01/2013).

Según la dirección del Banco de Valencia, el expediente es parte obligada del proceso de venta de la entidad a La Caixa, nuevo propietario del banco valenciano. La representación de UGT ha reclamado la entrega de la documentación de la Unión Europea que avala tanto la venta de la entidad como la percepción de ayudas del FROB. La empresa ha negado esta in-





Boletín de Negociación Colectiva

formación alegando que es confidencial. UGT ha expuesto que no es necesario reducir la plantilla en 890 empleos, además de cuestionar que se hayan presentado dos ERES separados, en un intervalo de un año, que pueden conllevar condiciones de salida diferentes para los afectados por uno y otro expediente. UGT propone formulas de flexibilidad interna que permitan salvar el mayor número de puestos de trabajo, la empresa en contrapartida se limita a exponer la posibilidad de acordar prejubilaciones para los mayores de 55 años y la oferta de bajas incentivadas. (Nota de prensa UGT, 8 de enero de 2013).

El 6 de febrero de 2013, se llegó a un acuerdo sobre el ERE que afectará a 795 empleados frente a los 890 anunciados.

De los 795 empleados afectados, 231 serán prejubilaciones a partir de los 53 años y el resto (564) bajas indemnizadas. En las bajas incentivadas, el preacuerdo contempla la indemnización de 30 días por año trabajado, con el límite de 24 meses para los menores de 50 años y de 36 para los mayores de esa edad. El Banco de Valencia, comenzó la negociación del ajuste el pasado 15 de enero a partir de unas cifras iniciales de 890 despidos, cerca del 60% de la plantilla, sobre un total de 1.613 trabajadores. (Público.es, 6 de Febrero de 2013).

ERICSSON

Empresa líder en el sector de las TICS, despedía a 25 personas en el mes de diciembre de 2012, sin negociación alguna, de forma unilateral. (MCA-UGT Madrid, 21/01/2013).

VODAFONE quiere presentar un ERE para 1.000 empleados en España

UGT y CCOO, critican la destrucción de empleo por parte de la empresa, y exigen a Vodafone España alternativas al ERE. Los sindicatos criticaron el ERE que podría afectar a un 21% de la plantilla. La compañía alega una caída de ingresos en España, motivada por el descenso de precios y el menor uso del móvil derivado de la crisis económica. En esta línea los sindicatos recuerdan a Vodafone España que obtuvo unos ingresos de 2.319 millones de euros en el primer semestre fiscal (acabado en septiembre 2012), a pesar de experimentar una cierta reducción en los beneficios. (El correo.com, 14/01/2013; Cinco días.com, 16/01/2013)

Se ha alcanzado un acuerdo con los representantes de los trabajadores para el expediente de regulación de empleo que afecta a 900 trabajadores, de los que 620 son puestos que desaparecen, 130 se externalizan y a otros 150 se les cambian las condiciones de trabajo. El proceso de despido colectivo contempla un programa de bajas con una indemnización de 45 días de salario por año trabajado hasta el 12 de febrero de 2012 y 33 días desde dicha fecha hasta el día de extinción del contrato, con un límite de 24 mensualidades. Posibilidad de que los profesionales de la compañía se acojan de forma voluntaria a este proceso y se ofrece a los mayores de 55 años un plan de jubilación anticipada. Vodafone España pondrá en marcha un programa de ayuda para la búsqueda de un nuevo empleo destinado a los profesionales afectados por el ERE. Esta iniciativa será personalizada y





Boletín de Negociación Colectiva

La cooperativa farmacéutica VASCOFAR, retira el ERE a cambio de rebaja salarial y aumento de la jornada

se extenderá a los cónyuges si también se encuentran en situación de desempleo. A los 130 profesionales afectados por la externalización de servicios se les mantendrán las condiciones laborales en su nueva empresa por un periodo de dos años. Tras la firma del acuerdo, Vodafone España garantizará un año de empleo, salvo despidos disciplinarios por faltas muy graves, y un segundo año sin aplicación de despidos colectivos condicionado a los resultados financieros.

Por el acuerdo se eliminan los tickets restaurant para todos los directivos y mandos intermedios de la compañía (unos 400 profesionales) y al resto de los empleados se les reduce la parte variable de su salario entre un 6% y un 15%. Esta disminución podría eliminarse en el futuro en función de los resultados financieros de la empresa. Asimismo, se reduce la jornada intensiva de verano de los tres meses actuales al mes de agosto.

Estas medidas se incorporarán al convenio colectivo que se firmará en las próximas semanas y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2014. (El País, 24 febrero de 2013).

La cooperativa farmacéutica VASCOFAR, retira el ERE a cambio de una rebaja salarial media del 30% y un aumento de la jornada.

Vascofar ha retirado el ERE de extinción planteado para 44 de sus 97 trabajadores de su planta de Zaramato tras el acuerdo alcanzado con el comité de empresa que incluye una rebaja salarial media del 30% para los trabajadores de este centro y los de Vitoria y un aumento medio de la jornada de 120 horas al año, según informa la empresa. El acuerdo ha sido ratificado en asamblea con 45 votos a favor y 21 en contra. El acuerdo supone la retirada del ERE de extinción por lo que no habrá un solo despido y a cambio se procederá a una modificación de salarios y de jornada importante. La empresa ha indicado que con estas medidas se obtiene un ahorro similar aunque algo inferior al se esperaba obtener con el ERE. En concreto la reducción del gasto en personal será de 1,2 millones el primer año y se llegará a 2 millones en 2020, además de otras disminuciones de gasto derivadas de la ampliación de la jornada y las medidas de flexibilización. Es un sacrificio importante por parte de los trabajadores.

El acuerdo incluye prejubilaciones para los nacidos antes de 1960 que se realizará de forma gradual hasta 2020. La empresa se ha comprometido a prejubilares con 61 años y "financiarles" un convenio especial con la Seguridad Social para que mantengan las bases de cotización que tienen ahora teniendo en cuenta la bajada del 30% prevista. Las prejubilaciones tienen carácter obligatorio y afectará a 54 trabajadores hasta el año 2020. La empresa ha abierto la posibilidad de bajas voluntarias con una indemnización de 30 días por año trabajado, con un tope de 18 mensualidades. El acuerdo incluye también, la firma de un nuevo convenio colectivo de 2013 a 2017. (EUROPA/PRES/BILBAO, 12/02/2013)





Boletín de Negociación Colectiva

BANKIA y los sindicatos alcanzan un preacuerdo sobre el ERE que desborda la reforma laboral

Con fecha 6 de febrero de 2013, la dirección de Bankia y los sindicatos han alcanzado un principio de acuerdo sobre el ERE que afectará a 4.500 empleados. Contempla varias modalidades de bajas incentivadas en función de la voluntariedad y la edad, que están en torno a 30 días por año trabajado con el límite de 20 mensualidades. El preacuerdo contempla la recolocación de empleados por movilidad geográfica en caso de cierres de oficinas en un ámbito superior al del municipio y se fijan ayudas para compensar los traslados. En materia de seguridad social se amplía el ámbito de aplicación legal del convenio especial de cotización para mayores de 55 años.

El acuerdo incluye una serie de medidas coyunturales encaminadas a la viabilidad de la empresa, aceptando recortes en el tiempo de retribución variable, tales como trienios, aportaciones a planes de pensiones y sistemas de promoción.

Se ha firmado un acuerdo de recolocación de los empleados afectados por el ERE. El banco ha contratado a Randstad, Elogos o MOA para que recolocuen a sus despedidos, se ha comprometido a remitirles al menos 6 ofertas de empleo en los 18 primeros meses tras su salida. Esto es debido a que el acuerdo contempla la posibilidad de que la entidad se ahorre una parte de la indemnización de los despedidos si consigue recolocarlos. Si cumple, los afectados mantendrán una indemnización de 25 días de salario por año trabajado y tope de 16 mensualidades. Si no, la entidad deberá elevar la indemnización a 30 días con 20 mensualidades. Se constituye una comisión de seguimiento de las medidas, donde estarán presentes representantes sindicales de la plantilla de BANKIA. (Cinco días, 14/2/2013).

La XUNTA DE GALICIA, estrena la reforma laboral para despedir a indefinidos

A Consellería de traballo es el primer departamento dentro de la Xunta que aplicará la reforma laboral a trabajadores indefinidos. El comunicado a los sindicatos, contempla el despido de "los empleados con la condición de personal laboral indefinidos" que ocupan 19 plazas que serán suprimidas. La Consellería de Traballo justifica los despidos ratificando que cumple esas condiciones presupuestarias, lo que le permitiría rebajar la indemnización a esos 19 trabajadores a apenas 20 días de salario por año, el mínimo de la reforma laboral. La reforma laboral, contempla el despido por causas económicas, técnicas organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector pública. Esas causas económicas se dan cuanto la Administración afectada "hubiera presentado una situación de déficit en el ejercicio anterior y el presupuesto del departamento en el que se quieran realizar los despidos, se haya minorado en un 5% en el ejercicio corriente o en un 7% en los dos ejercicios anteriores".

Los sindicatos critican que es la propia Xunta la que reduce sus presupuestos para que se den las condiciones legales para el despido. En la reestructuración de plazas en la que se incluyen estos 19 despidos de indefinidos también se suprimen uno 250 puestos de trabajo, ocupados actualmente por funcionarios interinos y trabajadores laborales temporales que estarán abocados al paro. (El País Galicia, 14 Febrero de 2013).





NH plantea un ERE para el 12% de su plantilla en España

El ERE afectaría a 646 trabajadores, de 38 centros en España, 36 hoteles y los servicios centrales de Madrid y Barcelona, lo que supone un ajuste del 11,7% de la plantilla. La empresa quiere ahorrar 17 millones de euros en tres años.

NH ha propuesto la externalización del departamento de camareros de pisos, limpieza y mantenimiento, que afectaría a un total de 531 trabajadores y 88 despidos en los servicios centrales que podrían ascender a 177 con amortizaciones de los puestos de trabajo.

La mayoría de hoteles afectados se sitúan en Madrid. El Barcelona afecta a 7 hoteles, en Andalucía serán 5, el resto de hoteles están en Lérida, Cartagena, Valencia, Coruña, Álava; Navarra, Cáceres. También las oficinas centrales Madrid y Barcelona.

NH emplea a 19000 personas y cuenta con 400 hoteles repartidos en 26 países, de ellos 176 están en España con 5.500 trabajadores, con lo que el ajuste solo reducirá en un 3,4% la plantilla total del grupo. La compañía se justifica en la necesidad de "ajustar los recursos disponibles a la demanda real"

Los sindicatos han manifestado su rechazo a la externalización del departamento de pisos ya que "supondría desmontar la unidad de la empresa" al ser la "parte esencial de todo hotel". Ha quedado constituida la mesa negociadora formada por UGT, CCOO y representantes pertenecientes a los centros de trabajo sin representación. Se está en periodo de negociación. La empresa ha decidido plantear el ERE, la externalización de algunos servicios y medidas de flexibilidad y modificaciones de las condiciones laborales, como una reducción salarial generalizada entre un 3,5% y un 4,5%, ante los resultados económicos obtenidos en España. A finales de febrero NH Hoteles anunció que dará entrada al grupo chino HNA en su accionariado con una participación del 20%. (Público.es, 15/3/2013).

Declarado nulo el ERE de la empresa "Conservas Martínez García, SL"

Declarado nulo el despido de 29 trabajadores, porque la empresa se aprovechó de la reforma laboral para expulsar a trabajadores candidatos en la lista de UGT a las elecciones sindicales.

El Tribunal superior de justicia de Murcia ha declarado nulo el ERE de la empresa CONSERVAS MARTINEZ GARCIA, SL (ubicada en Ceutí, Murcia), dedicada a la elaboración de conservas de frutas y hortalizas que pretendía despedir a 29 de sus 96 trabajadores, en su mayoría auxiliares de conserva fijos-discontinuos, alegando causas productivas y económicas.

Tras la denuncia e investigación de la Inspección de trabajo, se demostró que la empresa pretendía aprovecharse de la reforma laboral para recortar su plantilla a bajo coste, además de castigar al sindicato UGT y a de-





Boletín de Negociación Colectiva

CACAOLAT ha despedido a 90 de sus 420 trabajadores en un año. Los sindicatos denuncian un ERE encubierto en la empresa

terminados trabajadores por presentarse a las elecciones sindicales en la empresa.

La empresa intentaba utilizar la legislación vigente para disfrazar una re-presalia a los trabajadores que formaba parte de la candidatura de UGT en las elecciones sindicales.

La sentencia del Tribunal superior de justicia de Murcia, recoge literalmente que “existe un interés encubierto de la empresa de expulsar de ella al mayor número de dichos candidatos de UGT”, al no llamarlos a trabajar según su número de orden como indica la legislación en el caso de los fijos discontinuos. Condena a la empresa a pagar una indemnización a la FITAG UGT por los daños y perjuicios ocasionados. Las causas alegadas por la empresa no tenían justificación ya que justo antes de las elecciones sindicales, la empresa había contratado a siete nuevos trabajadores haciéndolos fijos-discontinuos, dado el alto volumen de carga de trabajo que tenía la empresa en los siguientes meses. El ERE ha sido declarado nulo por violación de derechos fundamentales de indemnidad y libertad sindical. (Europa Pres, Murcia 25 Marzo de 2013).

Hace un año se adjudicaba CACAOLAT a la alianza formada por Cervezas DAMM, COBEGA (embotelladora de Coca-Cola) y su socio VICTORY TURNAROUND. La oferta contemplaba el mantenimiento de todos los puestos de trabajo tras ocho meses de incertidumbre.

Pese a estos compromisos, pocas semanas después de la adjudicación, CACAOLAT sufre un goteo de despidos que han afectado a 90 empleados de un total de 420. Los sindicatos acusan a los nuevos propietarios de estar aplicando un ERE encubierto.

El incumplimiento comenzó cuando DAMM y COBEGA a segregaron en una nueva empresa la planta de Utebo (Zaragoza) y en julio de 2012 despidieron mediante un ERE a 48 de sus 90 empleados. También hubo despidos individuales y jubilaciones forzosas tanto en la fábrica y oficinas como en distribución, y dos tandas de despidos concentrados, una en octubre 2012 que afecto a 24 trabajadores y otra a principios de marzo que afecto a 18 trabajadores. Nunca los despidos han afectado a más del 10% de un centro de trabajo en un plazo de 90 días, así no están obligados a presentar un ERE.

La empresa responde que los despidos son puntuales para ajustar la plantilla a la producción y tamaño actual. Y que la sociedad tiene muchas pérdidas y todavía no genera beneficios. Los nuevos propietarios mantienen que tienen un proyecto firme. Las obras en la nueva fábrica avanzan a buen ritmo. El temor de la plantilla es que el traslado a la nueva fábrica provoque una tercera oleada de despidos porque la nueva maquinaria requerirá menos personal. (EL País Cataluña, 30 Marzo de 2013).





Boletín de Negociación Colectiva

Telefónica España plantea nuevos ajustes para reducir costes laborales

Telefónica ha planteado una serie de medidas para reducir los costes laborales en el ámbito de la telefonía fija. La justificación es mantener la empleabilidad, según la empresa.

Entre estas medidas, se contempla la reducción del importe de las pagas extras (un 50% de la paga de julio y otro 50% de la paga de diciembre) y los días libres (supresión de dos días festivos, una reducción de cuatro a dos de los dos días de asuntos propios, la supresión del complemento de IT en los tres primeros días, así como la necesidad de congelar y revisar el complemento por antigüedad.

Plantea también, la eliminación de los complementos en trabajos en sábados y domingos así como en el turno partido, la adecuación de fondos sociales a la plantilla actual y la supresión temporal de 18 meses de la aportación de la cuota empresarial al Plan de Pensiones Empleados de Telefónica.



La compañía justifica estos ajustes en la actual situación de la economía española y del propio sector de las telecomunicaciones, afectado por una importante merma en los ingresos. Estas son propuestas para acordar con las centrales sindicales.

Los sindicatos, señalan que la causa no está solo en la crisis económica, que sobretodo la situación de la empresa "obedece a malas decisiones empresariales en las que nada tenemos que ver los trabajadores como por ejemplo los costosos y polémicos fichajes estrella de personalidades de la política o las inmorales y escandalosas indemnizaciones para ex directivos. Empieza un proceso de negociación. La plantilla de Telefónica en España ronda las 30.000 personas. La empresa tiene en marcha un ERE voluntario y universal por el que prevé reducir en cerca de 6.800 empleados la fuerza laboral entre 2011 y 2013. (Cinco Días, 12 marzo 2013).

Acciones y movilizaciones

- Jornada de manifestaciones, el 10 de marzo, promovidas por UGT y CCOO, dentro de las movilizaciones previstas por la Confederación Europea de Sindicatos.
- Jornada de Acción Europea, convocadas por UGT, CCOO y USO y celebrada el 13 de marzo, en el marco de movilizaciones convocadas por la Confederación Europea de Sindicatos, mediante la convocatoria de asambleas en los centros de trabajo de mayor número de trabajadores y concentraciones ante las Delegaciones de Gobierno y Sedes de las Comunidades Autónomas.

Documentos de interés

- Informe 306. Indisponibilidad de la eficacia general de los convenios o acuerdos colectivos. [Descargar pdf](#) 
- Informe 312. Disponibilidad de la eficacia general del convenio y acuerdo colectivo estatutario. [Descargar pdf](#) 





JORNADAS

Fundación
Francisco Largo
Caballero-UGT

“Elaboración de instrumentos para facilitar la negociación colectiva en relación con las personas con discapacidad”

La “Fundación Largo Caballero” inició el pasado año un trabajo de colaboración con la “Fundación ONCE” en el objetivo de analizar las políticas sindicales de inserción laboral de las personas con discapacidad, a través de la negociación colectiva.

Como continuidad de ese trabajo realizado, y fruto del debate y reflexión de los compañeros y compañeras responsables de la negociación colectiva y de los niveles sectoriales, la CEC, a través de las Secretarías de Acción Sindical e Igualdad, entendió la necesidad de realizar una jornada con el objetivo de analizar y poner en común las causas que dificultan la inclusión de medidas en los convenios colectivos para la inserción laboral de las personas con discapacidad y elaborar una guía para tener en cuenta en la negociación.

La jornada se celebró el día 21 de marzo, en la “Escuela Julián Besteiro”, y se inició con la presentación de la misma por Jesús Pérez, Presidente de la “Fundación Largo Caballero”.

La introducción general, para enfocar la importancia sindical de la negociación colectiva en el colectivo de personas con discapacidad, la desarrollaron las Secretarías Confederales de Acción Sindical e Igualdad, a través de la intervención de sus responsables, Toni Ferrer y Almudena Fontecha, respectivamente.

Se analizaron los problemas existentes en la negociación colectiva para la inserción laboral de las personas, a la vez que se manifestaron las distintas experiencias puestas en práctica en determinados sectores. Finalmente, se propusieron criterios, pautas y métodos de negociación para avanzar en el objetivo perseguido.





Comisión Europea

Reunión extraordinaria del Comité de Empleo

El 1 de febrero, se celebró una reunión, de carácter extraordinario, del “Comité de Empleo” (EMCO), a la que fuimos convocados por la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea y en la que también participaron el Banco Central Europeo (BCE) y la OIT.

La reunión tenía por objetivo presentarnos la creación de un futuro organismo tripartito europeo (Observatorio de salarios) para supervisar la dinámica salarial de los Estados miembros de la Unión Europea y, en su caso, hacer recomendaciones al respecto, teniendo en cuenta tres parámetros: la Productividad del país; el nivel de Desempleo y el nivel de Desigualdad.

Las dos Confederaciones Españolas, UGT y CCOO, hicimos llegar antes de la reunión una carta a la Secretaria General de la CES, Bernadette Ségol, en la que le comunicábamos nuestra opinión respecto a la creación del Observatorio Salarial tripartito y que no era otra que la ya manifestada en la Resolución relativa al Paquete de Empleo, adoptada en el Comité Ejecutivo el pasado mes de Junio.

Decidimos participar en la reunión piloto del EMCO, porque tenía carácter extraordinario y porque ya había sido aceptada por la dirección de la CES antes de la reunión del Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva del día 18 de diciembre, pero esto no podía cambiar en absoluto nuestra posición respecto a la participación de la CES en una virtual institución tripartita europea sobre salarios.

En nuestra opinión, debe ser responsabilidad del Comité Ejecutivo de la CES articular la respuesta solidaria del movimiento sindical europeo, a fin de paralizar los ataques contenidos en las recomendaciones de la Comisión a los salarios y los sistemas de negociación colectiva, antes de que sean adoptadas por el Consejo.

Las iniciativas y propuestas de la Comisión en materia laboral están abrumadoramente orientadas a reducir los salarios, bien directamente, bien por la vía de dismi-



Boletín de Negociación Colectiva

nuir el poder de negociación de los trabajadores, mediante reformas de las legislaciones laborales nacionales. Y se está comprobando que esa estrategia, unida a la consolidación fiscal por la vía de disminuir el gasto público, produce una caída de la actividad y del empleo que tiende a ser tanto mayor cuanto más debilitada está la demanda.

Esta opinión manifestada en la carta a la Secretaria General (circular 013/13 de 24 de enero), fue también expuesta en la reunión preparatoria del Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva de la CES, celebrada el día 31 de Enero. En la que la mayoría de las Confederaciones Nacionales y todas las Federaciones Sectoriales Europeas mostraron su total oposición a la creación del Observatorio sobre salarios, porque vulnera el derecho a la negociación colectiva e incluso los artículos 152 y 153 del Tratado de la Unión Europea, en los que se excluye la competencia de la Unión en materia de salarios.

Desgraciadamente y como ya preveíamos, la reunión del día 1 fue solo una apariencia de diálogo social, en el que la Comisión y el BCE incidieron en sus mensajes de austeridad y reformas estructurales de los mercados de trabajo. En contraposición, el tiempo de intervención de los sindicatos (una sola por país) fue de solo tres minutos, independientemente del número de confederaciones de cada país.

En las intervenciones de la CES, y de sus organizaciones afiliadas, remarcamos la **“necesidad de que la Unión Europea adopte urgentemente un plan de choque, para promover el crecimiento y el empleo financiado con eurobonos y créditos del Banco de Inversiones, modificando el rumbo de sus políticas públicas que refuercen la dimensión social del proyecto de construcción de la Unión económica y monetaria; además de señalar la conveniencia de adoptar medidas de armonización fiscal, que siguen estando en el centro de las reivindicaciones del movimiento sindical europeo”**.

De las intervenciones de las organizaciones empresariales cabe destacar su **“disconformidad con la creación de una nueva instancia europea para la supervisión de los salarios, ya que existen suficientes organismos comunitarios de diálogo social”**. Además, para ellos, los objetivos del diálogo social europeo se reducen a **“favorecer el aumento de la competitividad de la economía europea y a reformar los mercados de trabajo, en línea con la nueva gobernanza económica europea”**.

En definitiva, y a pesar de que la opinión de la Comisión se sustenta en que estamos saliendo de la crisis gracias a las políticas de austeridad, la realidad es que seguimos sin ver la salida del túnel; por eso nos oponemos a esas políticas y a que den otra vuelta de tuerca a los derechos sociales y laborales.





DOCUMENTOS

Propuestas confederales

- INFORMACIÓN SOBRE LA ELABORACIÓN DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN.
- INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE EN LOS FONDOS DE PENSIONES DE EMPLEO.
- DOCUMENTO DE PROPUESTAS DE LAS CONFEDERACIONES SINDICALES DE CCOO Y UGT PARA ELABORAR EL PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS.
- OBSERVACIONES DE UGT Y CCOO A LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN 2013-2016.

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

Informes sindicales

- SE CUMPLE EL AÑO DE REFORMA LABORAL: EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
- REFORMA LABORAL. PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES. “UN AÑO TRAS LA REFORMA LABORAL”.
- UN AÑO DE LA REFORMA LABORAL: EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN, EL EMPLEO Y LOS DESPIDOS.
- INFORME GENERAL SOBRE EL RD-LEY 4/2013.
- VIGENCIAS Y ULTRACTIVIDAD.
- INFORME ERES. 4º TRIMESTRE 2012.

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

Otros informes

- PLAN DE TRABAJO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA 2013.
- ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN 2013-2016.

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



JURISPRUDENCIA

Fuente: [Westlaw.es](#)

Sentencias Reforma Laboral

- **AUDIENCIA NACIONAL. Sala de lo social de 15 de febrero de 2013. “Modificación sustancial de condiciones de trabajo”. (JUR-2013-85259)**

No existe una discrecionalidad absoluta del empresario en materia de modificaciones contractuales pero si se acredita la situación se puede reducir el salario y la jornada.

No existe una discrecionalidad absoluta del empresario, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo quien deberá acreditar la concurrencia de circunstancias en su empresa, basadas en las causas reiteradas. Unas empresas, que sufren unas pérdidas de 1.431.000 euros y reducen sus ventas un 27% en los ocho primeros meses de 2012, en un contexto recesivo de nuestra economía, compartido por los Estados de nuestro entorno, tienen serios problemas de competitividad y de producción, lo que justifica cumplidamente la medida de reducción del 5% de los salarios, así como el cumplimiento de la jornada anual del convenio.

- **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA y LEON (Valladolid). Sala de lo social de 14 de febrero de 2013. “Despido Colectivo”. (JUR-2013-102477)**

Los acuerdos durante el periodo de consultas se pueden modificar si así lo deciden las partes negociadoras.

Los acuerdos alcanzados durante los periodos de consultas de los traslados colectivos y las modificaciones sustanciales colectivas de las condiciones de trabajo, suspensiones de contrato y reducciones de jornada del artículo 47 del Estatuto y despidos colectivos son auténticos pactos o acuerdos colectivos que despliegan la fuerza vinculante garantizada por el artículo 37.1 de la Constitución Española.

Y un acuerdo alcanzado en un periodo de consultas, puede quedar sin efecto como consecuencia de un acuerdo posterior suscrito entre las mismas partes negociadoras, pues las partes que han firmado un acuerdo o pacto en virtud de su autonomía negocial están perfectamente legitimadas para llegar a nuevos acuerdos que modifiquen o dejen sin efecto los anteriores, sin que ello constituya incumplimiento alguno.

- **AUDIENCIA NACIONAL. Sala de lo social de 11 de marzo de 2013. “Impugnación de despido colectivo”. (JUR-2013-95074)**

Si en los Estatutos del sindicato no consta el régimen de funcionamiento y competencias, ni en el reglamento interno de una sección sindical, no se puede recurrir un despido colectivo por los responsables de la sección sindical.

Los estatutos del sindicato contemplan la posibilidad de crear secciones sindicales, pero no regulan su funcionamiento ni establecen sus competencias. No consta tampoco la existencia de un reglamento de funcionamiento interno que pudiera aportar luz sobre el nombramiento de los representantes, de modo que lo único que tenemos en el pleito es una sección sindical y unos señores que manifiestan ser sus representantes. Ante la carencia absoluta de regulación, parece lógico exigir, al

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



Sentencias Reforma Laboral

menos, la acreditación de un acuerdo adoptado democráticamente por los miembros de la sección sindical, para que demandantes lo hagan en nombre de la misma. No ostentando legitimación activa las personas físicas individualmente consideradas, ni los miembros del comité de empresa por sí mismos sin respaldo de un acuerdo mayoritario de dicho órgano, ni quienes se identifican como responsables de una sección sindical que no consta que así los haya designado, no se acredita la condición de representante.

- **AUDIENCIA NACIONAL. Sala de lo social de 1 de abril de 2013. “Anulación de despido colectivo”. (JUR 2013-111737)**

Las cuentas de un grupo de empresas, aunque no sean consolidadas, deben aportarse para la validez del despido colectivo

Se anula el despido colectivo por varios motivos, pero sobre todo, y en todo caso la empresa no aportó las cuentas anuales de las empresas del grupo español, con quien no consolidaba cuentas legalmente, pero con quien tenía cuentas acreedoras y deudoras, por cuanto dicha documentación era imprescindible para que el período de consultas alcanzara sus fines.

Sentencias laborales

- Planteamiento de cuestión de inconstitucionalidad (AS-2013-178)
- ALTADIS S.A. (JUR-2013-104096)
- Despido procedente (JUR-2013-103431)
- Despido colectivo procedente (AS-2013-177)
- Libertad sindical (RJ-2013-2113)
- REPSOL (RJ-2013-2126)

LEGISLACIÓN

- **Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero**, “por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adopten otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas”.
- **Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero**, “de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”.
- **Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo**, “de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo”.

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



EUROPA

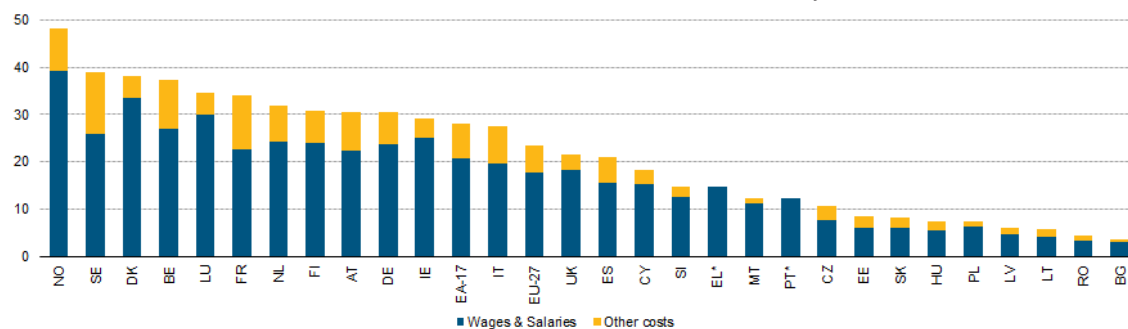
Costes salariales horarios en la UE

El pasado 10 de abril publicó Eurostat (oficina de estadísticas oficiales de la UE) los resultados provisionales de los costes horarios de la mano de obra en 2012 y su evolución en los últimos años. Estas estadísticas se refieren al conjunto de la economía (excepto agricultura y Administraciones Públicas) de las empresas con diez o más trabajadores. Los resultados se presentan en euros.

En el cálculo del coste horario medio se incluyen el salario directo bruto (monetario y en especie), y el salario diferido (cotizaciones sociales empresariales, fundamentalmente, deducidas las subvenciones). No se incluyen los gastos en formación profesional, uniformes, vestimenta protectora, etc.

Dispones de datos sobre salarios/costes mano de obra por hora es muy pertinente, especialmente porque eliminan el sesgo de la duración de la jornada en las estadísticas sobre salarios/costes salariales anuales. Los salarios/costes por hora son indicadores mucho más precisos.

Costes horarios de la mano de obra en la UE 2012, en euros*



*En las barras del cuadro, los salarios en azul y los costes no salariales en amarillo, se incluye Noruega (NO). Los países están ordenados en función del valor que han alcanzado sus salarios, de mayor a menor: Suecia (SE), Dinamarca (DK), Bélgica (BE), Luxemburgo (LU), Francia (FR), Holanda (NL), Finlandia (FI), Austria (AT), Alemania (DE), Irlanda (IE), Zona Euro (EA), Unión Europea (EU), Reino Unido (UK), España (ES), Chipre (CY), Eslovenia (SI), Grecia (EL), Malta (MT), Portugal (PT), República Checa (CZ), Estonia (EE), Eslovaquia (SK), Hungría (HU), Polonia (PL), Letonia (LV), Lituania (LT), Rumanía (RO) y Bulgaria (BG).

Los datos muestran diferencias enormes entre los países de la UE y en la ZE, el abanico salarial va desde los 39 euros/hora de Suecia hasta los 3.7 euros/hora de Bulgaria, ninguno de los dos pertenece a la Eurozona. Conviene subrayar que los datos de los países que no tienen el euro como moneda están sujetos a las variaciones de los tipos de cambio. Por esta razón la utilidad de estas estadísticas es mayor para los análisis sobre salarios/ costes horarios comparativos en la Zona Euro.

Como muestran los datos, en España el coste horario medio de la mano de obra es menor que el promedio estimado para el conjunto de la ZE (equivalente a siete euros más que el español). La comparación con las principales economías de la Eurozona,



Boletín de Negociación Colectiva

Costes salariales horarios en la UE

destino de la mayor parte de las exportaciones españolas, muestra claramente que, exceptuando Portugal, el coste horario medio de la mano de obra en España es notablemente menor. En efecto, el pasado año en nuestro país los empresarios en España pagaron en promedio, 21 euros/ hora en concepto de mano de obra; mientras por el mismo concepto se estaba pagando: nueve euros más en Alemania, trece más en Francia, siete más en Italia, once más en Holanda y unos dieciséis más en Bélgica. Estos hechos muestran el error de considerar los salarios como la única y/o fundamental variable de ajuste de la balanza comercial.



Dinámica de los costes horarios de la mano de obra, en euros

	2008	2009	2010	2011	2012	Costes no salariales en 2012 (% total)	Variación 2012/2008, %
UE 27	21.6	22.1	22.5	23.0	23.4	23.7 %	8.6 %
ZE 17	25.7	26.4	26.9	27.5	28.0	26.1 %	8.7 %
Alemania	27.9	28.6	28.8	29.6	30.4	21.9 %	9.1 %
Francia	31.2	31.6	32.5	33.6	34.2	33.6 %	9.5 %
Portugal	12.2	12.4	12.4	12.4	12.2	n.d.	0.4 %
Italia	25.2	26.1	26.7	27.1	27.4	27.9 %	8.9 %
Holanda	29.8	30.5	31.1	31.7	32.0	23.9 %	7.5 %
Bélgica	32.9	34.2	35.3	36.3	37.2	27.4 %	13.1 %
España	19.4	20.5	20.7	21.2	21.0	26.3 %	8.3 %
Irlanda	28.9	29.3	28.9	28.7	29.1	14.1 %	0.8 %
Grecia	16.7	17.1	17.0	16.2	14.9		-11.2 %
Austria	26.4	27.6	28.0	29.0	30.5	26.4 %	15.5 %
Dinamarca	34.4	35.6	36.7	37.5	38.1	12.4 %	10.9 %
Finlandia	27.1	28.2	28.8	29.5	30.8	22.3 %	13.7 %
Suecia	31.6	29.5	33.6	36.4	39.0	33.3 %	23.3 %





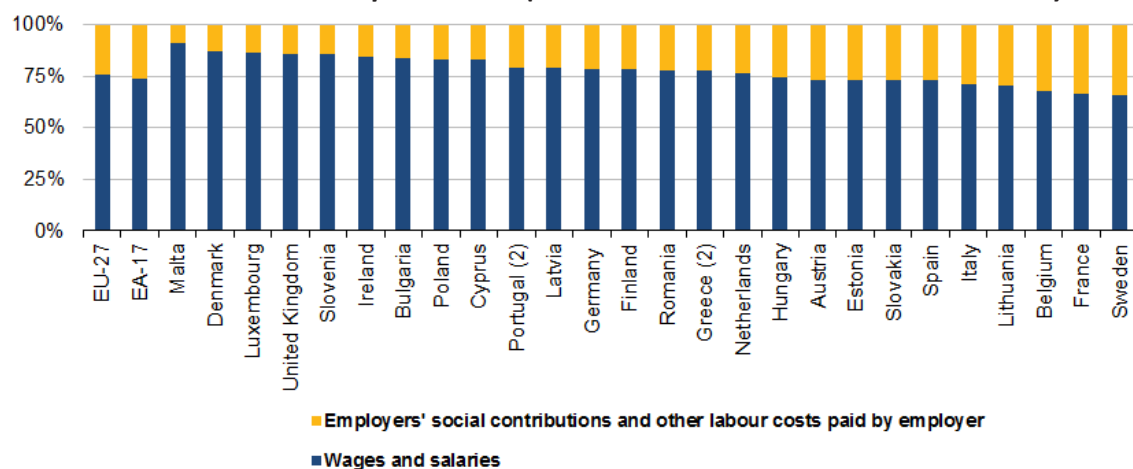
Boletín de Negociación Colectiva

Costes salariales horarios en la UE

Es evidente que los empresarios en nuestro país soportan costes de mano de obra inferiores a los de países con grado de desarrollo similar al nuestro, la mayoría de ellos son países netamente exportadores y algunos de ellos grandes potencias comerciales. Por otra parte, la evolución en España de estos costes está en sintonía con la evolución promedio de la UE y de la ZE y sensiblemente inferior a los países receptores de las exportaciones españolas. Dicho en otros términos, la moderación salarial en España ha aumentado la brecha salarial respecto a la ZE y a las principales economías europeas. Sólo los países intervenidos por la Troika, que ilegítimamente ha anulado los sistemas de relaciones laborales, han experimentado evoluciones relativas claramente más desfavorables que la de nuestro país.

Por otra parte, queda patente que las cotizaciones sociales empresariales, es decir: la parte de los salarios que financia las rentas de las personas en situaciones de desempleo, baja por enfermedad, baja por maternidad o paternidad, pensiones, etc.; está en sintonía con las proporciones promedios, como queda patente tanto en los datos del cuadro como en el grafico que figura a continuación:

Cotizaciones sociales empresariales (% del total de costes horarios laborales)



(1) Enterprises with ten or more employees, NACE Rev. 2 Sections B to N.
(2) 2011 data.

Fuente de todos los datos utilizados en esta nota: EUROSTAT, marzo y abril 2013





INDICADORES LABORALES Y ECONÓMICOS

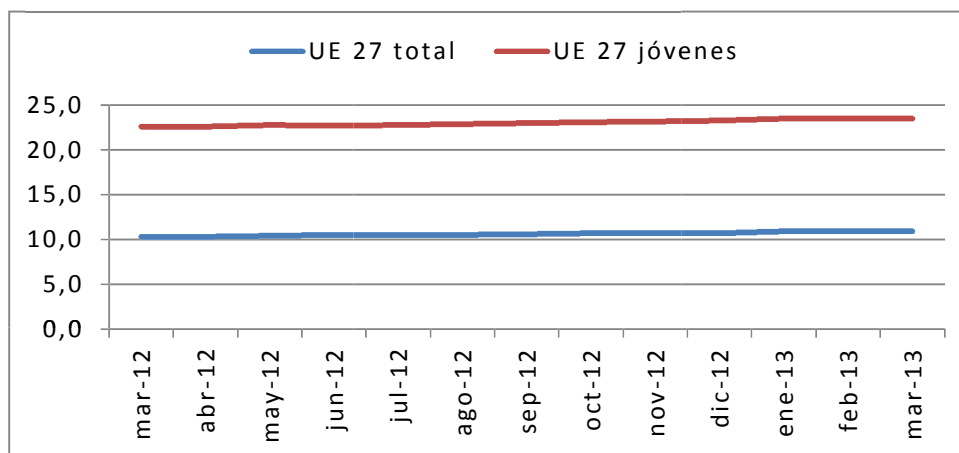
Evolución del mercado de trabajo y la economía española

Paro en la Unión Europea 27 y la Zona Euro, total y menores de 25 años (miles de personas), marzo 2012 – marzo 2013

	2012										2013		
	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	sept.	oct.	nov.	dic.	enero	feb.	marzo
UE 27 total	24.707	24.920	25.077	25.283	25.346	25.421	25.595	25.813	25.964	25.976	26.355	26.452	26.521
ZE total	17.488	17.746	17.886	18.092	18.193	18.275	18.445	18.654	18.771	18.768	19.099	19.149	19.211
UE 27 jóvenes	5.513	5.520	5.560	5.538	5.532	5.546	5.561	5.593	5.633	5.654	5.692	5.699	5.690
ZE jóvenes	3.415	3.434	3.461	3.469	3.502	3.503	3.539	3.545	3.565	3.564	3.617	3.611	3.599

Fuente: Eurostat a 8 de mayo de 2013

Tasa de paro en la Unión Europea 27, total y menores de 25 años (%), marzo 2012 – marzo 2013

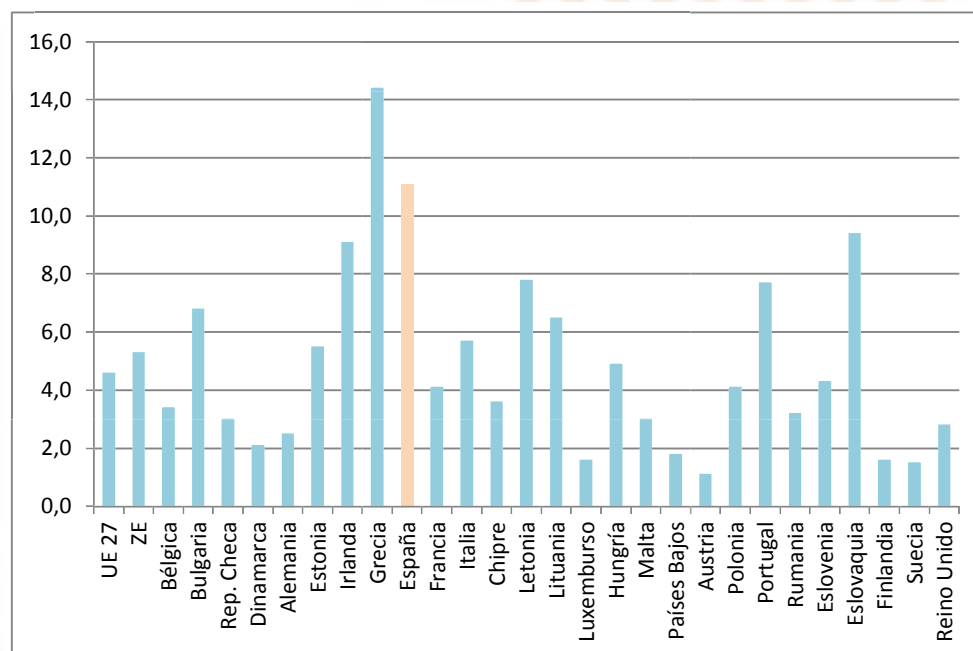


Fuente: Eurostat a 8 de mayo de 2013



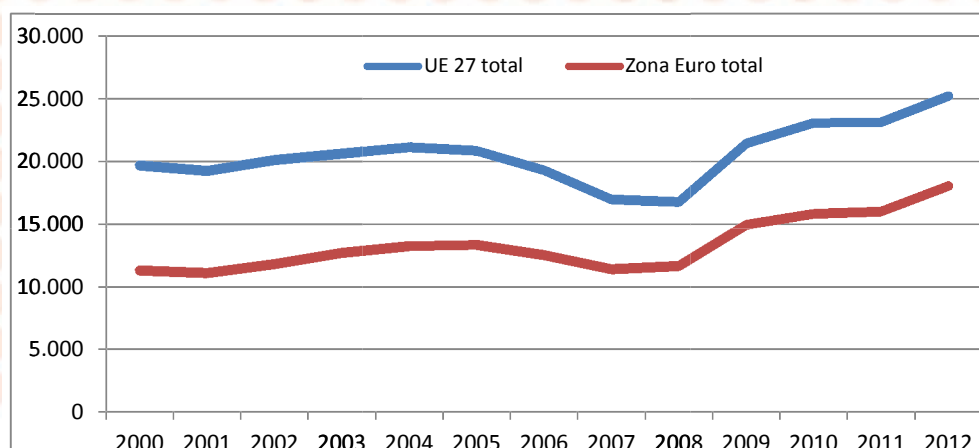
Boletín de Negociación Colectiva

Tasa de paro de larga duración en los países de la Unión Europea 27
(%), año 2012



Fuente: Eurostat a 8 de mayo de 2013

Paro en la Unión Europea 27 y la Zona Euro
(miles de personas), 2000 – 2012



Fuente: Eurostat a 8 de mayo de 2013



Boletín de Negociación Colectiva

Evolución de la tasa de paro en los países de la Unión Europea 27
(%), 2000 – 2012

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
UE 27	8,8	8,6	8,9	9,1	9,3	9,0	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7	10,5
ZE	8,7	8,1	8,5	9,0	9,3	9,2	8,5	7,6	7,6	9,6	10,1	10,2	11,4
Bélgica	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6
Bulgaria	16,4	19,5	18,2	13,7	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3
República Checa	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0
Dinamarca	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5
Alemania	8,0	7,9	8,7	9,8	10,5	11,3	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9	5,5
Estonia	13,6	12,6	10,3	10,1	9,7	7,9	5,9	4,6	5,5	13,8	16,9	12,5	10,2
Irlanda	4,2	3,9	4,5	4,6	4,5	4,4	4,5	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7
Grecia	11,2	10,7	10,3	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7	24,3
España	11,7	10,5	11,4	11,4	10,9	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0	20,1	21,7	25,0
Francia	9,0	8,2	8,3	8,9	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,7	9,6	10,2
Italia	10,0	9,0	8,5	8,4	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7
Chipre	4,8	3,9	3,5	4,1	4,6	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9
Letonia	13,7	12,9	12,8	11,3	11,2	9,6	7,3	6,5	8,0	18,2	19,8	16,2	14,9
Lituania	16,4	17,4	13,8	12,4	11,3	8,0	5,2	3,8	5,3	13,6	18,0	15,3	13,3
Luxemburgo	2,2	1,9	2,6	3,8	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1
Hungría	6,3	5,6	5,6	5,8	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	10,9	10,9
Malta	6,7	7,6	7,4	7,7	7,2	7,3	6,9	6,5	6,0	6,9	6,9	6,5	6,4
Países Bajos	3,1	2,5	3,1	4,2	5,1	5,3	4,4	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4	5,3
Austria	3,6	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2	4,3
Polonia	16,1	18,3	20,0	19,8	19,1	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1
Portugal	4,5	4,6	5,7	7,1	7,5	8,6	8,6	8,9	8,5	10,6	12,0	12,9	15,9
Rumania	6,8	6,6	7,5	6,8	8,0	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4	7,0
Eslovenia	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9
Eslovaquia	18,9	19,5	18,8	17,7	18,4	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,6	14,0
Finlandia	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7
Suecia	5,6	5,8	6,0	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0
Reino Unido	5,4	5,0	5,1	5,0	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,0	7,9
Noruega	3,2	3,4	3,7	4,2	4,3	4,5	3,4	2,5	2,5	3,2	3,6	3,3	3,2
Croacia	:	:	14,9	14,2	13,7	12,7	11,2	9,6	8,4	9,1	11,8	13,5	15,9
Turquía	:	:	:	:	:	9,2	8,7	8,8	9,7	12,5	10,7	8,8	8,1
Estados Unidos	4,0	4,8	5,8	6,0	5,5	5,1	4,6	4,6	5,8	9,3	9,6	8,9	8,1
Japón	4,7	5,0	5,4	5,3	4,7	4,4	4,1	3,9	4,0	5,1	5,1	4,6	4,3

Fuente: Eurostat a 8 de mayo de 2013



Boletín de Negociación Colectiva

Últimos datos publicados de la economía y del mercado de trabajo en España

	Período	Dato	Var. Período anterior	Var. interanual	Fuente
PIB (millones €)¹	IV trim-2012	260.958	-0,8%	-1,9%	CNT-INE
Ocupados (miles)	V trim-2012	16.634,7	-1,9%	-4,6%	EPA-INE
Parados (miles)	I trim-2013	6.202,7	4,0%	10,0%	EPA-INE
Tasa paro %	I trim-2013	27,16	1,1 p.p.	2,7 p.p.	EPA-INE
Parados registrados (miles)	Abril-2013	4.989,2	-0,9%	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.

Últimos datos de precios, el IPC

	Período	Var. mensual	Var. interanual	Previsión 2012	Fuente
IPC mensual²	Marzo-2013	0,4%	2,4%	1,5%	IPC-INE y FUNCAS
IPC media anual³	Marzo-2013	-0,2%	2,6%		INE y Consensus Forecast

² Media en lo que va de año. 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