



Boletín de Negociación Colectiva

Editorial

La negociación colectiva sufre una situación de estancamiento y bloqueo. A ello contribuyen varios factores. El primero de ellos, una crisis económica sin precedentes en Europa, mayor que la Gran Depresión de siglo XX. El segundo, una reforma laboral, impuesta por el Gobierno del PP que no ha tenido en cuenta a los propios actores y titulares de la negociación colectiva: los interlocutores sociales, vulnerando incluso uno de los derechos constitucionales y fundamentales, de más larga tradición histórica y consideración internacional: la libertad sindical. El tercero, que la toma de decisiones de repercusión económica, enquistada en la reducción del déficit presupuestario no es capaz de ver que, sin medidas de crecimiento económico, ni se crea empleo ni se sale de la crisis.

El bloqueo en 2012 se traduce en el retraso en la revisión de los convenios colectivos. Así, se han revisado un 70% menos que en el año 2009, lo que nos demuestra la escasa voluntad empresarial de cumplir con lo pactado en materia económica. Millones de trabajadores siguen con los convenios pendientes de negociar, algunos desde su denuncia, también en 2009. Así, mas detalladamente podemos señalar que existen desde 2011, 1.785 convenios pendientes de negociar, que afectan a 2.656.866 de trabajadores, y en 2012 unos 4.236 convenios pendientes, que afectan a 7.079.055 de trabajadores. La solución a esta situación pasa por la aplicación del II AENC de forma completa y correcta, un acuerdo equilibrado, que otorga la prioridad al empleo por encima de cualquier otra consideración.

Según resultados actuales de la negociación colectiva, los negociadores apuestan por un modelo vertebrado y articulado, distributivo y útil para las empresas y protector para los trabajadores, pero la reforma de la negociación colectiva ha provocado el estancamiento, la desconfianza y la conflictividad laboral.

La propia negociación colectiva sigue apostando por el convenio sectorial y de ámbito superior, frente a la prevalencia del nivel de empresa impuesto por la reforma laboral, pues el papel del convenio sectorial no sólo ha sido, y es, el de establecer un marco de regulación homogéneo y articulado en materias tan importantes como el salario o el tiempo de trabajo, evitando indeseables prácticas de dumping social, sino ejercer cierto control de determinadas variables macroeconómicas, primar la flexibilidad interna negociada en contra de modificaciones unilaterales de condiciones de trabajo, que hubieran supuesto una desregulación de las mismas, y mantener la paz social. Aunque la reforma de la negociación colectiva ha dado prevalencia al convenio de empresa, sin embargo, tras varios meses desde su publicación, la negociación colectiva se encuentra “varada”, incluso en dique seco.

Todo ello en una situación de recesión económica y el aumento dramático del desempleo. La tasa de paro ha superado el 25%, la cifra más alta de nuestra historia democrática.

Las medidas de ajuste y recortes impuestas por el Gobierno del PP este año, sobre el empleo y los salarios del sector público, las prestaciones por desempleo, los servicios públicos esenciales y la subida de impuestos, están aumentando los desequilibrios y el empobrecimiento de nuestro país.

El proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013, profundiza en estas políticas recesivas y antisociales; por ello la única respuesta es persistir en las movilizaciones sostenidas y amplias, en unir al conjunto de la ciudadanía en el rechazo de las políticas autoritarias, en exigencia de que se consulte a la sociedad a través de un Referéndum.

La convocatoria de huelga general, del 14 de noviembre, realizada por UGT, CCOO y otras organizaciones sindicales, y que apoya la Cumbre Social, se realizará en el marco de la Jornada Europea de Acción y Solidaridad Sindical unitaria, convocada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), contra las políticas de recortes y ataques al estado del bienestar que se están aplicando en toda Europa y en España, y para reivindicar una salida social a la crisis.

Sumario

- Editorial
- Negociación colectiva 2012
 - Avance tercer trimestre
- Negociación colectiva estatal
 - Registro de convenios
- Reforma laboral
- Jornadas
- Documentos
- Legislación
- Jurisprudencia
- El desempleo en Europa
- Indicadores laborales y económicos



Boletín de Negociación Colectiva

■ NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012

Avance del tercer trimestre

- **Convenios registrados**
- **Total Convenios registrados**
- **Incrementos salariales y precios**
- **Resultado general**
- **Análisis comparativo**
- **Negociación colectiva pendiente**
- **Tramitación de conflictos**
- **Inaplicación de convenios**
- **CCNCC. Comisión permanente**

Convenios registrados en el 3er. trimestre

Según la información procedente del MEYSS, en el tercer trimestre de 2012 se ha registrado 335 convenios, que han afectado a 1.542.694 trabajadores. Por meses, en julio se registraron 96, en agosto 93 y en septiembre 146.

Hasta el tercer trimestre se han registrado un total de 1.453 convenios, que han afectado a 4.478.911 trabajadores.

El incremento salarial medio pactado hasta este tercer trimestre ha sido del 1,43% y el volumen de trabajadores que se encuentran afectados por convenios que incorporan la cláusula de revisión salarial representa el 45,4% del total. El dato para su actuación media se fija en el 1,84%.

Total convenios registrados

Convenios nuevos

Hasta el tercer trimestre, se han registrado 461 convenios nuevos (el 31,737% del total), por lo que el contenido de lo pactado sigue siendo aún poco representativo. Afectan a 1.311.620 trabajadores.

Los convenios nuevos de empresa han sido 373 y afectan a 117.270 trabajadores. Los de sector han sido 88 y afectan a 1.194.350 trabajadores.

NUEVOS CONTENIDOS

El VI Comité Confederal ordinario, celebrado los días 30 y 31 de mayo, abordó la necesidad de fortalecer las medidas de respuesta a la Reforma Laboral emprendida en 2012, mediante la compilación de actuaciones, a través de la implicación de los gabinetes jurídicos, que permita una acción coordinada de los servicios de asesoramiento legal del sindicato y facilitar la actividad sindical por parte de los cuadros y dirigentes del sindicato. Para ello se propuso desarrollar una información, con carácter trimestral, integrada en el contenido del Boletín de Negociación Colectiva e implementándolo, sobre el comportamiento de la Reforma Laboral en la Negociación Colectiva y en la actividad sindical propia.

Los contenidos de la información estarán en torno a las siguientes materias:

- Legislación y normativa de desarrollo.
- Informes y documentos elaborados por el sindicato.
- Jurisprudencia y noticias de los tribunales sobre la reforma laboral.
- Dictámenes de la Cátedra y artículos doctrinales.
- Seguimiento de acuerdos, pactos, prácticas negociales, conflictos, inaplicaciones, etc., derivados de la negociación colectiva y la reforma laboral.
- Seguimiento de la contratación laboral, de despidos y de temporalidad.
- Iniciativas sindicales de respuesta a la reforma laboral.

Por ello, las materias citadas, relacionadas con la Reforma Laboral, tendrán cabida en los apartados habituales del Boletín de Negociación Colectiva.



Boletín de Negociación Colectiva

Los convenios nuevos previstos para este ejercicio ascienden a 1.182 y afectarían a 4.357.556 trabajadores. Por esto, los convenios firmados hasta ahora solo suponen el 39% del total de anunciados en estas vigencias y, respecto al número de trabajadores afectados en este trimestre, representan el 30,1% del total previsto.

El incremento salarial pactado en estos convenios nuevos, en media ponderada, ha sido del 0,73% y han incorporado cláusulas de revisión salarial un conjunto de convenios que afectan al 34,44% de los trabajadores, siendo la actuación media de estas revisiones salariales del 1,84%.

Los convenios nuevos de empresa parten de un incremento salarial medio pactado aún más bajo, del 0,69%. En este ámbito, los convenios que contemplan una cláusula de garantía salarial cubren al 25,25% de los trabajadores. El valor medio de actuación para estos convenios es del 0,26%.

En los convenios nuevos de sector las retribuciones pactadas para este ejercicio parten del 0,74% de media ponderada. En estos convenios nuevos de sector para este tercer trimestre, la cobertura de la cláusula de garantía salarial afecta al 32,93% de los trabajadores frente al 25,25% para la empresa.

Convenios revisados

Hasta este tercer trimestre se han registrado revisiones de 992 convenios, que afectan a 3.167.291 trabajadores. El incremento salarial medio pactado inicialmente es del 1,71% y han incorporado cláusulas de revisión salarial un conjunto de convenios que afectan al 49,94% de los trabajadores, siendo la actuación media de estas revisiones salariales del 1,84%.

Los convenios revisados de empresa han sido 715 y ha afectado a 300.685 trabajadores. El in-

cremento salarial medio ha sido del 1,90%. Los convenios que han incorporado cláusulas de garantía salarial afectan al 36,34% de los trabajadores y el valor de actuación media se sitúa en el 1,90%.

Los convenios revisados de sector, que provienen de ejercicios anteriores, suponen 277 y afectan a 3.866.606 trabajadores. El incremento salarial medio ha sido del 1,69%. Incorporan cláusula de revisión convenios que afectan a 1.472.707 trabajadores, el 51,36% del total. El porcentaje más alto de todos los apartados.

Convenios de empresa

Hasta el tercer trimestre, el total de convenios registrados, nuevos y revisados, han sido 1.088 y han afectado a 417.955 trabajadores. El incremento salarial medio pactado en este ámbito ha sido del 1,56% y el porcentaje de trabajadores afectados por cláusula supone el 33,23% del total, siendo el valor medio de actuación de las cláusulas del 1,55%.

Convenios de Sector

El total de los convenios de sector, nuevos y revisados, registrados hasta el tercer trimestre, han sido 365 y afectan a 4.060.956 trabajadores, con un incremento salarial medio del 1,41%. En este conjunto de firmas, la cobertura de las cláusulas afectan al 46,65% de los trabajadores y el valor medio de actuación de las mismas está en el 1,86%.

Incrementos salariales y precios

El dato del IPC correspondiente al mes de septiembre, publicado por el INE, arroja una tasa de variación interanual del IPC del 3,4%, la más alta desde mayo de 2011.

Con este escenario de constantes cambios, la negociación colectiva está siendo muy compli-



Boletín de Negociación Colectiva

cada, por lo que, desde la UGT, seguimos apostando por soluciones enmarcadas en los parámetros fijados en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014.

Resultado general

Negociación Colectiva		Datos MEYSS	Resultados Generales	
Datos hasta : 30/09/2012		NC 2012	2012	
Datos Totales		Empresa	Sector	Total
C. Nuevos 2011				
Subida Salarial Media		0,69%	0,74%	0,73%
Número de Convenios		373	88	461
Trabajadores Afectados		117.270	1.194.350	1.311.620
Empresas Afectadas		388	141.133	141.521
Cláusula Revisión	Cláusula Media	0,26%	1,96%	1,84%
	Número de Convenios	63	31	94
	Trabajadores	29.612	422.171	451.783
	Empresas Afectadas	69	63.987	64.056
	Porcentaje s/ Trab.	25,25%	35,35%	34,44%
Datos Totales		Empresa	Sector	Total
C. Revisados 2011				
Subida Salarial Media		1,90%	1,69%	1,71%
Número de Convenios		715	277	992
Trabajadores Afectados		300.685	2.866.606	3.167.291
Empresas Afectadas		780	380.434	381.214
Cláusula Revisión	Cláusula Media	1,90%	1,84%	1,84%
	Número de Convenios	212	104	316
	Trabajadores	109.257	1.472.407	1.581.664
	Empresas Afectadas	256	252.593	252.849
	Porcentaje s/ Trab.	36,34%	51,36%	49,94%
Datos Totales		Empresa	Sector	Total
Total Convenios				
Subida Salarial Media		1,56%	1,41%	1,43%
Número de Convenios		1.088	365	1.453
Trabajadores Afectados		417.955	4.060.956	4.478.911
Empresas Afectadas		1.168	521.567	522.735
Cláusula Revisión	Cláusula Media	1,55%	1,86%	1,84%
	Número de Convenios	275	135	410
	Trabajadores	138.869	1.894.578	2.033.447
	Empresas Afectadas	325	316.580	316.905
	Porcentaje s/ Trab.	33,23%	46,65%	45,40%

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



Boletín de Negociación Colectiva

Análisis comparativo

Del cuadro general destacamos algunos parámetros, que consideramos más importantes, y los comparamos con el mismo periodo de los ejercicios 2009, 2010, 2011 y 2012, respectivamente.

	Sept. 2009	Sept. 2010	Sept. 2011	Sept. 2012
Convenios Nuevos				
Nº convenios	378	318	364	461
Nº trabajadores	480.180	429.905	609.391	1.311.620
Incremento salarial	2,64%	1,22%	1,14%	0,73%
Porc. Trbj. crs	50,27%	37,18%	55,67%	34,44%
Convenios Revisados				
Nº convenios	3.249	1.714	1.782	992
Nº trabajadores	7.347.732	4.719.564	4.513.336	3.167.291
Incremento salarial	2,63%	1,32%	2,77%	1,71%
Porc. Trbj crs	75,05%	35,93%	51,15%	49,94%
Total Convenios				
Nº convenios	3.627	2.032	2.146	1.453
Nº trabajadores	7.827.912	5.149.469	5.122.727	4.478.911
Incremento salarial	2,63%	1,32%	2,63%	1,43%
Porc. Trbj. crs	73,53%	36,03%	51,69%	45,40%

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

Número de convenios

Hasta el mes de septiembre de este año el número de convenios es bastante inferior al dato recogido en cualquiera de los años comparados. La cifra máxima se alcanzó en 2009, con 3.627 firmas.

Número de trabajadores

Con el número de trabajadores ocurre algo similar, hay que retrotraerse a 2009 para apreciar un

dato más alto, si bien hay que puntualizar que proceden, significativamente, de los convenios revisados, apartado que este año no está acabando de arrancar. El número de convenios nuevos se ha elevado mucho en este trimestre (en el anterior partía de 407.000, una cifra entonces muy similar a la de los trabajadores en convenio nuevo del año anterior, 2011, a la misma fecha). En cualquier caso, la negociación colectiva cuenta con un retraso en el volumen de convenios revisados que comienza a ser estructural.



Boletín de Negociación Colectiva

Cobertura de la cláusula de garantía salarial

En cuanto al número de trabajadores afectados por la cobertura de la cláusula de revisión, se aprecia una similitud, en el porcentaje en estos nueve meses, frente al del año anterior. Pero si lo comparamos con 2009, año que tuvo el máximo porcentaje, supone veintiocho puntos porcentuales menos, lo que nos debe servir para seguir insistiendo en la inclusión de las cláusulas de revisión salarial.

Incremento salarial medio

En estos nueve primeros meses de 2012, en los convenios nuevos se aprecia una reducción de los incrementos salariales pactados, que están reduciéndose mes a mes, hasta rebajar el dato del año 2010 para lo convenios nuevos, que partía con las subidas más discretas (1,22%). Por su parte, los convenios revisados recogen retribuciones pactadas algo mejores, en comparación con 2010, aunque también se reducen cada mes (1,71% frente a 1,31%). Valorar que, al tratarse de convenios negociados sobre la base del I AENC, en su día consideraron que este iba a ser un año de salida de la crisis.

En cualquier caso, no se puede asegurar que la estadística oficial del MEYSS refleje la realidad absoluta de la situación. Y así tampoco el dato de incremento salarial pactado en media ponderada ha de ser el que se está aplicando. De hecho, nos parece primordial avanzar la oportuna modificación para cumplimentar obligatoriamente el código del convenio aplicable en la empresa, que figura en los documentos de cotización que remiten las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social. Y ello porque en este tema está pendiente la aplicación del Real Decreto- Ley 7/2011. En la actualidad, este dato es el que rellenan los negociadores en la hoja estadística, sin más comprobación.

Por otro lado, otra parte de convenios revisados siguen permaneciendo al margen, porque las comisiones paritarias que revisan las tablas

han de cumplir con la publicación electrónica, exigida desde la entrada en vigor del Real Decreto 713/2010. De oficio, el MEYSS, como ya se ha dicho, incorpora, exclusivamente, los textos que hacen referencia a lo que consideran un dato claro y objetivo, léase IPC pasado o porcentaje cierto de incremento.

En el año 2010, ya con la pauta salarial del I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, la realidad apuntó a un descenso en los incrementos salariales. En este mes de septiembre, superado el semestre que supone el cierre estadístico para todo ese ejercicio, el incremento final inicialmente pactado es del 1,48% y el incremento salarial medio de 2010 se reajustó, finalmente, al 2,16%, como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de revisión con carácter retroactivo.

Respecto al 2011, el comportamiento del incremento salarial vino marcado por los incrementos en los convenios revisados, que supuso el 3%. Así, la subida salarial media pactada en el conjunto de convenios era en septiembre del 2,63%. El 1,64% en los convenios nuevos y el 2,77% en los revisados. En este año los convenios, ya tuvieron la referencia del I AENC, que recomendaba un incremento entre el 1 y el 2%. El incremento salarial inicialmente pactado en 2011, con datos actualizados a este trimestre de 2012, fue del 2,25% y, tras el efecto de las cláusulas, llegó al 2,62%, según los últimos datos del MEYSS.

Negociación colectiva pendiente

Seguimos analizando la evolución de los 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.

Con los datos actualizados a septiembre de 2012, tenemos un total de 250 convenios colectivos sectoriales pendientes de negociación que afectan a un total de 1.852.307 trabajadores. De ellos, 144 convenios finalizaron su vi-



Boletín de Negociación Colectiva

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
NEG. BLOQUEADA	148	1.064.022	66	383.241	52	480.736	30	200.045
EN NEGOCIACIÓN	93	550.802	75	426.321	12	77.962	6	46.519
INCIDENCIAS*	9	237.483	3	5.259	3	55.924	3	176.300
TOTAL NEG. PENDIENTE	250	1.852.307	144	814.821	67	614.622	39	422.864
	42%	34%	42%	24%	39%	40%	51%	70%
FIRMADOS**	343	3.640.685	202	2.547.229	104	917.756	37	178.700
	58%	66%	58%	76%	61%	60%	49%	30%
TOTAL NEG. ANALIZADA	593	5.492.992	346	3.362.050	171	1.529.378	76	601.564

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

** Incluyen prórroga automática. Algunos convenios colectivos están aún pendientes de publicación

gencia en 2010 y afectan a 814.821 trabajadores. En 2009 terminaron su vigencia 67, que afectan a 614.622 trabajadores. Finalmente, 39 convenios, que afectan a 422.864 trabajadores, finalizaron su vigencia en 2008.

Del total de convenios pendientes, 21 de ellos son convenios colectivos sectoriales estatales, que afectan a 658.732 trabajadores. De estos, 3 convenios finalizaron su vigencia en 2008 y afectan a 223.818 trabajadores; de 2009 están pendientes de negociar 6 convenios, que afectan a 228.779 trabajadores; de 2010 quedan pendientes 12 convenios, que afectan a 198.413 trabajadores.

medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, tiene la vocación, así manifestada en el compromiso de los firmantes, de impulsar y adaptar la solución autónoma de conflictos a las diferentes realidades normativas.

Según los datos cerrados a 18 de septiembre de 2012 se puede observar:

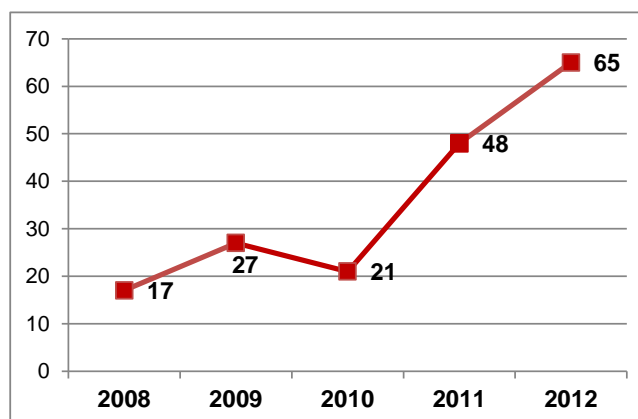
- El total de conflictos en estos meses es de 215, frente a los 243 de todo el año 2011
- Evolución del número de conflictos sobre reestructuración de empresas, comparándolo con años anteriores.

Se destaca el significativo aumento de los procedimientos relacionados con la reestructuración de empresas (básicamente referidos a la modificación sustancial de condiciones de trabajo, despidos colectivos, movilidad geográfica, sucesión de empresas e inaplicación salarial del convenio y descuelgue), que representan el 30% del total de procedimientos tramitados. Los conflictos relacionados con la modificación sustancial de condiciones de trabajo, se han incrementado en 10 puntos porcentuales desde junio. Como consecuencia del artículo 82.3 del ET, sobre inaplicaciones de convenios, se han tramitado nueve expedientes.

Tramitación de conflictos

Procedimientos iniciados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

El V Acuerdo sobre la Solución Autónoma de los Conflictos Laborales (ASAC) firmado el 7 de febrero, tres días antes de que se aprobase el RD-L 3/2012 de





Boletín de Negociación Colectiva

Inaplicación de convenios

Seguimiento de los acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo según Registro electrónico de los convenios del MEYSS (REGCON)

Los acuerdos de inaplicación de convenios colectivos son una figura que no existía en el registro electrónico (REGCON), aprobado por el “Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo”. Sin embargo, la Ley 3/2012 los considerado y serán objeto de entrega para su depósito y consulta pública.

Dado que aún no se ha habilitado en el MEYSS un registro expreso para los acuerdos de inaplicación, hemos hecho una consulta en septiembre. Según los datos los acuerdos depositados, o en proceso, respecto a acuerdos de empresa, tanto estatutarios como de eficacia limitada, ascienden a 430. Como referencia, antes de febrero de 2012, tan solo aparecen 19 acuerdos de este tipo.

De este listado de 430 acuerdos de empresa, si acotamos los que expresamente se refieren a “inaplicación” o “desvinculación”, el resultado es de 124 acuerdos. Otros 10 acuerdos se refieren a “descuelgue de convenio”. De ahí que se pueda considerar que el total asciende a 134 pactos (31,2% del conjunto de acuerdos). Además, con el término “descuelgue”, principalmente salarial, aparecen otros 32 acuerdos (7,4% del total).

Advertir que con estos criterios la lista de convenios puede parecer escasa, pero sí la que cuenta con la absoluta certeza de contener inaplicaciones de convenios y descuelgues.

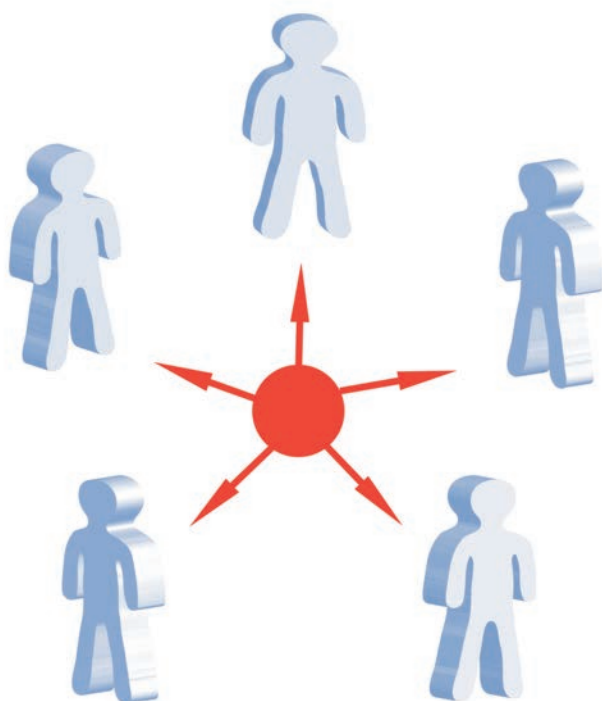
Expedientes de inaplicación de condiciones de trabajo solicitados a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)

La Ley 3/2012 permite rebajar la fuerza vinculante del convenio, de sector o de empresa, al admitir que el empresario pueda desvincularse de su aplicación en la empresa. Para ello debe seguir un procedimiento que, de no existir acuerdo en otras instancias, finalizará en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

La función de dirimir la discrepancia mediante un laudo arbitral, en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, se recoge en el “Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos”.

La posición sindical de UGT ya quedó manifestada en el primer Pleno tras la Ley 3/2012: “Si se produjera el sometimiento a un arbitraje obligatorio en la Comisión Consultiva para la inaplicación de un convenio, lo impugnaremos ante los tribunales por inconstitucional”.

En los seis Plenos, desde mayo, se han visto diez expedientes de solicitud de inaplicación y, por distintas causas, todos ellos han sido desestimados:





Boletín de Negociación Colectiva

- 1.** **EXPEDIENTE:** CIE INYECTAMENTAL S.A. Domicilio Abadiño (Vizcaya).
Representación sindical ELA, CCOO, LAB y UGT
SOLICITUD: Reducción salarial del 5%
CONV. A INAPLICAR: Convenio empresa CIE INYECTAMETAL- vig. 2011-2014
OBSERVACIONES: Se decide, en el pleno de 23/5/2012, que la CCNCC no es competente debido al ámbito territorial
- 2.** **EXPEDIENTE:** SEGURIDAD INTEGRAL CANARIA S.A.
Domicilio en Gran Canaria, aunque ámbito estatal.
Representación sindical de UGT, CCOO, USO y sindicato independiente
SOLICITUD: Incremento jornada, unida a complemento de productividad. Congelación salarial. Precio horas extraordinarias 6 euros. Supresión pluses y complemento IT
CONV. A INAPLICAR: Convenio C. Sector Empresas de Seguridad 2009-2012
OBSERVACIONES: Se decide, en el pleno de 20/6/2012 y se supervisa en la subcomisión 3/7/2012, la inadmisión en la CCNCC por no cumplir los requisitos del artículo 82.3 del ET.
- 3.** **EXPEDIENTE:** BILBAO EXHIBITION CENTRE S.A. Domicilio Baracaldo (Vizcaya)
Representación sindical ELA, UGT, CCOO y LAB
SOLICITUD: Reducir un 15% salarios convenio
CONV. A INAPLICAR: Convenio empresa BILBAO EXHIBITION CENTRE S.A. vig. 2007-2010
OBSERVACIONES: Se decide, en el pleno de 20/6/2012, que la CCNCC no es competente debido al ámbito territorial
- 4.** **EXPEDIENTE:** MECALUX S.A. Domicilio. Gijón (Asturias)
Representación del Comité de Empresa
SOLICITUD Inaplicación cláusula de revisión salarial
CONV. A INAPLICAR: Convenio empresa ESMENA SLU (MECALUX) vig. 2009-2013
OBSERVACIONES: Se decide, en el pleno de 27/7/2012, que la CCNCC no es competente debido al ámbito territorial
- 5.** **EXPEDIENTE:** TERMAEUROPA S.A. Domicilio Arnedillo (La Rioja).
Representación del Comité de Empresa, mayoría UGT (7 de 9)
SOLICITUD No especifican a la CCNCC -intentan modificar condiciones de trabajo
CONV. A INAPLICAR: Convenio empresa TERMAEUROPA vig.2005-2010, denuncia automática
OBSERVACIONES: Se decide, en el pleno de 27/7/2012, que la CCNCC no es competente debido al ámbito territorial
- 6.** **EXPEDIENTE:** F. MUÑOZ- GUILLÉM Y ASOCIADOS S.L. Gandía (Valencia).
Representación sindical de UGT, CCOO e Independiente
SOLICITUD Distribución de la jornada laboral ordinaria, en vez de lunes-viernes, sea de lunes a sábado. Inaplicar salario jornada incompleta y reducción del 10% retribuciones del convenio (tablas)
CONV. A INAPLICAR: Convenio de sector de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana. Vig. 1/8/2010-31/8/2012 (si no hay denuncia tres meses previos a la finalización, se prorroga anualmente)
OBSERVACIONES: Se decide, en el pleno de 27/7/2012, que la CCNCC no es competente debido al ámbito territorial



Boletín de Negociación Colectiva

- 7.** **EXPEDIENTE:** PROTECCION Y SEGURIDAD INTEGRAL, PROSINTEL S.A., GRUPO NORTE SEGURIDAD (PROSINTEL) Domicilio en Valladolid, aunque ámbito estatal. Representación sindical de UGT, CCOO, USO y sindicato independiente
- SOLICITUD** Inaplicar incrementos 2012 a 2014, congelando tablas 2011
- CONV. A INAPLICAR:** Convenio C. Sector Empresas de Seguridad 2009-2012. Tablas 2012-2014, no publicadas
- OBSERVACIONES:** Se decide, en el pleno de 12/9/2012, la inadmisión en la CCNCC por no cumplir los requisitos del artículo 82.3 del ET

- 8.** **EXPEDIENTE:** UNIPOS S.A.¹. Domicilio en Madrid aunque ámbito estatal Representación sindical de UGT, CCOO y USO
- SOLICITUD** Reducir un 5% en cómputo anual las percepciones salariales recogidas en las tablas del convenio
- CONV. A INAPLICAR:** Convenio empresa UNIPOST S.A. 2011-2013
- OBSERVACIONES:** Se decide, en el pleno de 28/9/2012, la inadmisión en la CCNCC por no cumplir los requisitos del artículo 82.3 del ET

¹ La única que ha superado la fase inicial, pues la mayoría de los vocales de la CCNCC decidieron que cumplía los requisitos del procedimiento. Finalmente, por mayoría, con el voto en contra de CEOE-CEPYME, se valoró que no había causa para la inaplicación. El dato fundamental, la reciente prórroga del convenio para 2012-2013, cuando ya se conocía la situación económica, tratándose de un convenio de empresa.

- 9.** **EXPEDIENTE:** MATERIS PAINTS S.L. Domicilio en Franqueses del Vallés (Barcelona), aunque ámbito estatal. Representación sindical de UGT, CCOO, USOC y sindicato independiente
- SOLICITUD** Inaplicar la revisión salarial para 2011 (cláusula de garantía) y el incremento salarial y eventual CRS de 2012
- CONV. A INAPLICAR:** Convenio e Sector Industria Química. Extraestatutario
- OBSERVACIONES:** Se decide, en el pleno de 12/9/2012, la inadmisión en la CCNCC por no ser competente al tratarse de un convenio no estatutario

- 10** **EXPEDIENTE:** MODA INFANTIL Y JUVENIL, CARLANGAS S.A. Domicilio en Bilbao. Sin representación de los trabajadores
- SOLICITUD:** Inaplicar los incrementos recogidos en las tablas del convenio (2010-2012) congelando los salarios anteriores
- CONV. A INAPLICAR:** Convenio comercio textil de Álava. Vig. 2010-2011
- OBSERVACIONES:** Se decide, en el pleno de 28/9/2012, que la CCNCC no es competente debido al ámbito territorial

Asimismo, se ha recibido una solicitud sobre si cabe resolver en esta CCNCC la discrepancia en una empresa (HIGH TECH HOTELS & RESORTS S.A. de Vizcaya) ubicada en solo una Comunidad Autónoma, respondiéndole en los mismos términos, que no es competente.

En resumen, el resultado de las solicitudes de inaplicación, hasta ahora, realizadas a la CCNCC es el siguiente:

- 6 no se correspondían al ámbito estatal.
- 3 no cumplían los requisitos previos de negociación.
- 1 solicitaba la inaplicación de un convenio no estatutario.



CCNCC. Comisión Permanente

UGT y CCOO rechazan la composición y funciones de la Comisión Permanente de la CCNCC

El día 16 de Octubre, UGT y CCOO presentaron una declaración conjunta en el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), rechazando la composición y funciones de la Comisión Permanente, constituida en dicho Pleno. Ambos sindicatos señalan que las funciones atribuidas a esta Comisión no corresponden a dicho organismo, sino al superior, el Pleno, y consideran que el número reducido de miembros (dos por cada grupo de representación más el secretario y el presidente) impide que todas las organizaciones sindicales más representativas puedan participar en el ejercicio de sus funciones, afectando a su derecho de participación institucional.

UGT y CCOO desean hacer constar su oposición a la composición y funciones de la Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenio Colectivos (CCNCC) como ya se puso de manifiesto en las alegaciones formuladas al borrador de Real Decreto de regulación de la CCNCC, que se nos envió para observaciones:

Carece de toda lógica, en un órgano colegiado como es la CCNCC, que el núcleo de funciones más esenciales, incluidas las resolutorias sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos, recogida en el Art. 82.3 del ET, se atribuya, no al Pleno, sino al órgano inferior y que sea éste el que determine el ámbito de actuación del órgano superior. Tal atribución a la C. Permanente, con sólo dos representantes por cada grupo de representación en lugar de los seis que tiene el Pleno, más el Presidente nombrado por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social con voto decisorio, refuerza los problemas de inconstitucionalidad pues se sitúa la decisión en un órgano más ejecutivo y menos participativo.



El reducido número de miembros de la Comisión permanente, a la que como se ha indicado anteriormente se atribuye las funciones nucleares de la CCNCC, dos por cada grupo de representación, más el presidente, impide que todas las organizaciones sindicales más representativas puedan participar en el ejercicio de dichas funciones, lo que puede afectar a su derecho de participación institucional.

Como ya se puso de manifiesto ante el Pleno de la CCNCC, ambas organizaciones sindicales, UGT y CCOO, vamos a interponer un recurso contencioso-administrativo, ante el Tribunal Supremo, contra el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), por entender que el procedimiento de inaplicación de convenios colectivos desarrollado en el RD incurre en inconstitucionalidad, por lo que en tanto que dichas funciones les son atribuidas a la CCNCC por ley, se solicitará a la Sala el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad. Igualmente será objeto de dicho recurso la atribución de las funciones nucleares de la CCNCC a la Comisión Permanente y no al Pleno, así como su composición.



Boletín de Negociación Colectiva

DESDE
JULIO HASTA
SEPTIEMBRE
DE 2012

■ Negociación Colectiva Estatal

CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES REGISTRADOS EN LA ESTADÍSTICA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MEYSS)

NUEVOS

- ADMINISTRACIONES DE LOTERIAS Y SUS EMPLEADOS. Vig. 2012
- INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERAMICAS. Vig. 2012-2013
- SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO E INTERURBANO DE AUTO-TAXI. Vig. 2012-2013
- TRANSPORTE Y TRABAJOS AEREOS CON HELICOPTEROS, SU MANTENIMIENTO Y REPARACION. Vig. 2012-2014
- CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (antes CENTROS ASISTENCIA, DIAGNOSTICO, REHABILITACION Y PROMOCION DE MINUSVALIDOS). Vig. 2012-2014
- INDUSTRIAS DE PERFUMERIAS Y AFINES. Vig. 2012-2013

REVISADOS

- CAJAS DE AHORROS. Vig. 2011-2014
- CENTROS EDUCACION UNIVERSITARIA E INVESTIGACION. Vig. 2008-2015
- COMERCIO MAYORISTAS DISTRIBUIDORES ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACEUTICAS. Vig. 2010-2012
- CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING). Vig. 2010-2014
- AMBULANCIAS (TRANSPORTES DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS). Vig. 2009-2012
- RECUPERACION, TRANSFORMACION Y VENTA DE DESECHOS Y DESPERDICIOS SOLIDOS. Vig. 2011-2012
- SOCIEDADES COOPERATIVAS Y DE CREDITO. Vig. 2011-2014
- COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS. Vig. 2011-2014
- PRODUCTORES DE OBRAS AUDIOVISUALES. Vig. 2005-2012
- INDUSTRIA DE PRODUCCION AUDIOVISUAL (TECNICOS). Vig. 2009-2012

CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS

- VI CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL, DE ÁMBITO ESTATAL, DE LAS ADMINISTRACIONES DE LOTERÍAS. BOE 8/7/2012
- CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DEL SECTOR DE CONTACT CENTER (ANTES TELEMARKETING). BOE 27/7/2012
- XX CONVENIO COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO. BOE 2/8/2012
- VI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA EL SECTOR DE AUTO-TAXIS.
- CONVENIO COLECTIVO DE LA RECUPERACIÓN Y RECIKLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS. BOE 3/8/2012
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES. BOE 14/8/2012
- V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CORCHO. BOE 21/9/2012
- CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LAS EMPRESAS PROVEEDORES CIVILES PRIVADOS DE TRÁNSITO AÉREO DE MERCADO LIBERALIZADO Y SUJETOS A RÉGIMEN CONCESIONAL. BOE 29/9/2012
- CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS. BOE 5/10/2012
- II CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE PRODUCTORES DE OBRAS AUDIOVISUALES Y LOS ACTORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LAS MISMAS. BOE 5/10/2012
- ACUERDO MARCO DE OPERADORES DE RETAIL AEROPORTUARIO. BOE 8/10/2012
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PERFUMERÍA Y AFINES. BOE 8/10/2012
- II CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL (TÉCNICOS). REV 2012. BOE 8/10/2012
- XIV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD. BOE 9/10/2012
- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONSERVAS, SEMI-CONSERVAS, AHUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZONES, ACEITE Y HARINA DE PESCADOS Y MARISCOS. BOE 10/10/2012



Reforma Laboral

EJEMPLOS Y EXPERIENCIAS DE LA APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

(RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)

Despido colectivo, suspensiones de contrato, reducciones de jornada.

La empresa Acciona Infraestructuras, plantea un despido colectivo que afecta a un máximo de 200 trabajadores de distintos centros de trabajo; las extinciones se producen en conformidad con el artículo 51.1 del ET). Indemnizaciones, 31 día de salario por año de servicio y con un máximo de 24 mensualidades. Los trabajadores que decidieran no firmar la carta de despido, recibirán la indemnización que legalmente establece el artículo 53 del ET), renunciando a la indemnización pactada en el ERE.

Suspensiones de contrato, artº 47 ET) la empresa realizará un máximo de 600 suspensiones de contratos de trabajo. La suspensión de los contratos se aplicará en el periodo comprendido entre septiembre de 2012 y el 31 de diciembre de 201.

Reducciones de jornada, arte 47 ET). Un máximo de 200 afectados por las reducciones, que podrán reducir su jornada laboral hasta un máximo de un 25%, esta reducción conllevará la reducción de su salario en el mismo porcentaje. Desde el 1 de septiembre de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013. (21/10/2012).

Rechazo al ERE en Cinco Días y Prisa Revistas.

La Agrupación de Periodistas de UGT, (AGP-UGT)), rechaza el ERE en Cinco Días y Prisa Revistas, ya que es un duro expediente, que supone una reducción del 50% en el personal de Prisa Revistas y en un 30% en "Cinco Días", significa una gran pérdida de puestos de trabajo, que tendrá como consecuencia una pérdida de la calidad y rigor de la información y pone en peligro la viabilidad de estos medios. (26 de septiembre 2012).

Un plan para reducir plantilla en Inditex (España).

La compañía textil destinará 31 millones a indemnizaciones en sociedades del grupo. Inditex cuenta con 5.693 tiendas en todo el mundo, sus ventas el primer semestre del año ascendieron a 7.293 millones de euros, el 17% más que en el mismo periodo del año anterior. Cuenta en España con 40.000 empleados. Es una compañía en expansión en Asia, China es su segundo mayor mercado, detrás de España. En España las ventas se reducen mientras que en el mercado de Asia suben a ritmos entre el 30% y 40%. También han ganado cuota de mercado en Estados Unidos. (El País, 29/09/2012)

Los trabajadores de Paradores rechazan la aplicación de las medidas del RD 20/2012.

El pleno del comité intercentros, junto con UGT y CCOO, han convocado huelga en el conjunto de la red de Paradores de Turismo para todos los puentes del año, a partir del 12 de octubre. Las causas que provocan esta situación vienen referidas al anuncio por parte de la dirección de paradores de aplicar al conjunto de la Red los contenidos del RD 20/2012, que elimina la paga de navidad, restringe los derechos sindicales, rebaja las actuales garantías en materia de IT, premios de jubilación y permisos retribuidos, equiparándonos a funcionarios públicos, cuando las condiciones económicas y sociales de los trabajadores de paradores son muy inferiores. A esto se añade la mala fe comercial mostrada por la dirección de la empresa, que en el marco de un largo proceso negociador del convenio colectivo, que dura ya tres años, ha mantenido una apariencia de negociación, esperando acogerse al mencionado RDL 20/2012, y recortar los derechos de los trabajadores. La actual dirección



Boletín de Negociación Colectiva

de Paradores no valora la interlocución con los representantes de los trabajadores. No hay propuesta por parte de la dirección por lo que la representación de los trabajadores, piensan que el objetivo final de la dirección es dismantelar la Red de Paradores y vender el patrimonio.(02/10/2012).

Los trabajadores de hostelería de Pontevedra denuncian la generalización de la jornada de doce horas.

Trabajan más horas por un salario igual o más bajo que en años anteriores y los contratos por temporadas son de menor duración y sin extras por prolongación de jornada o por doblar turnos. Es habitual que camareros, cocineros de restaurantes, bares y cafeterías hagan jornadas de diez, once y doce horas y no solo en verano o en fiestas, ya que al amparo de las últimas reformas laborales, los empresarios fijan categorías profesionales, salarios y horario. Las consultas, quejas y denuncias por la jornada laboral, se han disparado en estos meses. (14/08/2012).

Arcelor, la multinacional siderúrgica solicita no aplicar el convenio colectivo en España. Plantean un ajuste duro con acuerdo o sin acuerdo.

La empresa quiere recortar los salarios de los trabajadores de las factorías españolas, (afecta a unos 10.000 trabajadores) y ampliar la jornada laboral para ahorrar hasta un 25% de los costes salariales. Si los representantes de los trabajadores no lo aceptan antes del próximo día 20 de septiembre, la empresa anuncio que lo aplicará y se acogerá al descuelgue del convenio colectivo que permite la reforma laboral última (Ley 3/2012). La actitud de la empresa ha generado un rechazo frontal de los sindicatos.

El ajuste comprende la congelación del salario de los trabajadores durante tres años, reformar el sistema de primas a la producción, lo que supondría rebajas salariales de hasta un 10%, aumentar en 12 días la jornada laboral anual a

costa de los descansos que los trabajadores acumulan por la realización de turnos de trabajo, (lo que supondrá un ahorro del 6% de la masa salarial) y congelar la antigüedad (valorado por la empresa en un 3% del salario. La congelación del salario por tres años, ha sido evaluado por la empresa en un 6% del salario, así la empresa espera ahorrarse por este sistema un 25% de los costes salariales totales. (Cinco Días (5/09/2012), el comercio.es (6 y 7 /09/2012);

Nuevas regulaciones de empleo en la empresa Bridgestone.

La empresa ha entregado nuevos expedientes de regulación de empleo para las cuatro planta en España -Puente san miguel (Cantabria), Burgos, Basauri y Usánsolo (Vizcaya), que se aplicaran entre octubre y diciembre. La causa se justifica en el descenso de ventas que obliga a la multinacional a intensificar los recortes de producción. Para Basauri y Usansolo pacta la empresa un ERE de 60 y 20 días; para Puente San Miguel, de 38 días y para Burgos 14 días. (CincoDias.com, 11/09/2012 y el País -País Vasco-, 11/09/2012).

Empresa IBERICAR.

La empresa, concesionaria automovilística, aprovecha la Reforma Laboral 3/2012, que le permite hacer cambios sustanciales de las condiciones de trabajo.

Los trabajadores de los centros de toda España de esta empresa irán a la huelga el día 19/10/2012, contra la intención de la empresa de rebajar sus salarios a toda la plantilla, vulnerando la aplicación de los convenios colectivos de referencia. La empresa, pretende reducir el 11,84% de la masa salarial bruta de la plantilla, alegando el descenso en el volumen de producción. La medida de la empresa afectaría a un total de 35 centros de trabajo y 1.115 trabajadores, repartidos en Madrid, Andalucía, Castilla-León, Cataluña y Galicia. Ibericar está encabezada por la Compañía Ibérica,



Boletín de Negociación Colectiva

Sociedad Ibérica del Automóvil, SA, de la que dependen a su vez un total de 42 sociedades localizadas en España y Portugal. (5/10/2012).

ISOLUX CORSAN, pretende aplicar la Reforma Laboral sin negociar.

Los trabajadores de Corsan Corviam Construcción inician la huelga ante la negativa de la empresa a negociar el ERE, la empresa pertenece al Grupo Isolux, la huelga viene motivada por la postura inmovilista de la empresa que no ha realizado ninguna oferta que haya supuesto un avance en las reivindicaciones planteadas por los sindicatos en las reuniones celebradas en la comisión negociadora del ERE de extinción ,que afecta a 163 trabajadores. La empresa demuestra un nulo interés en llegar a un acuerdo. (3/10/2012)

Formica. La empresa advierte de que despedirá con 20 días de indemnización si no llega a un acuerdo con los 170 empleados implicados en el ERE.

La dirección de Formica, que pertenece al grupo neozelandés Fletcher Building, reafirma que el grupo propietario tiene decidido cerrar la planta de Galdakao (Vizcaya). La dirección advirtió a los representantes sindicales de que si no aceptan

negociar las condiciones del ERE de extinción que afecta a 170 de sus 205 trabajadores y se llega a un acuerdo, se vería obligada a despedir a los empleados sobre la base de la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio y un máximo de 12 meses.

El comité de empresa insiste en la continuidad de la producción en la planta vizcaína, y expresa su disposición a hablar de las condiciones de trabajo con la dirección, si retira el ERE de extinción de contratos y aprueba un plan de viabilidad, algo que la multinacional califica de “no realista”. (El correo.com, 5/10/2012).

La dirección de Prisa, editora del periódico El País, despedirá a 138 trabajadores de los 440 empleados que trabajan en el periódico.

El grupo ha cerrado a principios de Octubre de 2012, otro proceso de regulación de empleo que finalizó con 90 despedidos en Cinco Días, Prisa Revistas y Prisa Brand. El comité de empresa dice que hay otras maneras distintas al ERE para solucionar la situación actual. La empresa no comparte el criterio de los trabajadores y maneja el despido de casi un 30% de la plantilla que se cebará con las delegaciones territoriales. (Público.es, 5/10/2012).

INICIATIVAS JURÍDICAS

Solicitud a la Defensora del Pueblo para que promueva un recurso de inconstitucionalidad contra la “Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral”. [Ver pdf](#)

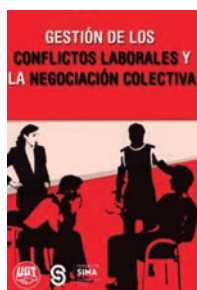
ACCIONES DE RESPUESTA

- Jornada de manifestaciones en todo el país, el 19 de julio.
- Constitución de la “Cumbre Social del Estado Español”, el 25 de julio.
- Concentraciones los viernes de agosto, que se reunía el Consejo de Ministros. Días 3, 10, 24 y 31
- Marcha a Madrid, el 15 de septiembre.



Boletín de Negociación Colectiva

Jornadas



Documento
de trabajo

“Gestión de los conflictos laborales y la negociación colectiva”

Los días 26 y 27 de Septiembre tuvieron lugar en Madrid, en la Escuela Julián Besteiro, unas jornadas promovidas por la UGT, en colaboración con la Fundación SIMA, que trataron sobre la “Gestión de los conflic-

tos laborales y la negociación colectiva”.

En la presentación de las jornadas y las conclusiones y clausura de las mismas, intervino el Secretario Confederal de Acción Sindical, Antonio Ferrer Sais.



Ponencia
Sofía Olarte Encabo

Ponencia
Fernando Valdés Dal-Ré

Ponencia
Jesús Cruz Villalón

“Alternativas a la crisis y al futuro de Europa”

Para analizar las “Alternativas a la crisis y al futuro de Europa”, las Confederaciones de UGT y CCOO promovieron una jornada, con participación sindical europea, en Madrid, el 25 de Septiembre.

La inauguración corrió a cargo de la Secretaria General de la CES, Bernadette Ségol, y por los Secretarios Generales de UGT y CCOO,

Cándido Méndez e Ignacio Fernández Toxo, respectivamente.

Participaron en el encuentro sindicatos de once países: Austria, Bélgica, República Checa, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Polonia, Portugal y España, que debatieron sobre la situación política, económica, social y laboral en el marco de la Unión Europea.



Documento
de trabajo

“La valoración crítica de las reformas laborales recientes”

Los días 20 y 21 de Septiembre, tuvieron lugar las quintas jornadas formativas sobre Derecho Laboral que, dentro del Convenio Marco de colaboración entre el Consejo General del Poder Judicial y UGT, en la Escuela Julián Besteiro de Madrid.

En esta ocasión, las jornadas analizaron temas de evidente actualidad, bajo la coordinación del Catedrático de Derecho del Tra-

bajo y Seguridad Social, Jesús Cruz Villalón y, con el título de “**La valoración crítica de las reformas laborales recientes**”, se trataron, en distintas mesas y conferencias, los aspectos más significativos de las recientes reformas laborales.

Las jornadas fueron presentadas por D. Félix Azón Vilas, vocal del CGPJ y por Cándido Méndez, Secretario General de la UGT.



Ponencia
Ricardo Bodas Martín

Ponencia
Fernando Salinas Molina



Boletín de Negociación Colectiva

Documentos

INFORMES DE LA CATEDRA

- INFORME 294 La reforma laboral 2012: Algunos problemas prácticos y su solución desde la perspectiva sindical.
- INFORME 296 Sobre el derecho a reposición de la prestación por desempleo en casos de expedientes de regulación de empleo suspensivos o de reducción de jornada con posterior extinción, tras el RD-LEY 3/2012, de 10 de febrero, y en relación con el período de vigencia de la suspensión o reducción.
- INFORME 297 Defensa jurídica sindical ante la impugnación judicial de oficio del convenio colectivo derivados del cemento por vulneración del nuevo Art.84.2 ET.
- INFORME 298 Relativo al alcance de la disposición adicional segunda introducida en la LEY 3/2012, de 6 de julio, de reforma del mercado laboral, respecto a la posible prioridad de permanencia del personal laboral fijo en un procedimiento de despido colectivo en el sector público (RTVV).
- INFORME 300 Impacto en convenios, acuerdos y pactos colectivos en el sector público del RD-LEY 20/2012, de 13 de julio, sobre medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- INFORME 302 La reforma laboral 2012 (La Ley 3/2012): Algunos problemas prácticos y su solución desde la perspectiva sindical.

INFORMES SINDICALES

- Modificaciones introducidas por la LEY 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo en la regulación aprobada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Segunda valoración de las medidas de ajuste aprobadas por el Gobierno. Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- Encuesta europea de condiciones de trabajo.
- La contrarreforma del RDL 20/2012.
- Observaciones que formulan las confederaciones sindicales de CCOO y UGT sobre el proyecto de RD por el que se aprueba el reglamento de procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada remitido el 27 de julio de 2012.
- PGE 2012. Valoración detallada por políticas de gasto.
- Expedientes de Regulación de Empleo. Segundo Trimestre de 2012
- Informe inicial de urgencia: Las tareas de ayuda en catástrofes e incendios y la prestación por desempleo.
- GUÍA SINDICAL PARA LA REFORMA LABORAL
- Crisis y reformas en los derechos de información y consulta. El impacto sobre las relaciones laborales en la empresa.

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



Jurisprudencia

Sentencias laborales

- 1) Impugnación de baja voluntaria por presión de la empresa. Falta de contradicción y falta de relación precisa y circunstanciada de la contradicción en el primer motivo sobre la validez de la baja. Falta de contradicción en el segundo motivo sobre la nulidad del despido
- 2) Fijos discontinuos. Aplazar el llamamiento para futuras campañas no es un despido
- 3) Conflicto colectivo empresa Cremonini Rail Ibérica SA. Derecho de los trabajadores a continuar percibiendo la retribución variable que, en función de objetivos que anualmente fijaba la empresa de origen Wagon Lits, venían percibiendo. No procede negar el derecho al percibo de dicha retribución porque la empresa no ha fijado objetivos para el año 2010.
- 4) Despido de empleado de notaría por cambio del notario titular. No concurre si el empleado no estaba censado
- 5) Contratos encadenados con empresas temporales para cubrir necesidades permanentes, celebrados en fraude de ley. La antigüedad en el despido suma todos los contratos. Paradores nacionales.
- 6) Perito tasador de seguros. Es relación laboral y no de prestación de servicios.
- 7) Despido disciplinario de delegado sindical por utilizar su crédito horario para gestiones particulares. Prueba con detective privado
- 8) Uso del correo electrónico y la Intranet corporativa por parte de las representaciones sindicales: No hay lesión del derecho fundamental de libertad sindical porque la reclamación exige instaurar y adecuar un sistema que ahora sería inadecuado con costes acreditados para la empresa
- 9) Jubilación. En la jubilación parcial el relevista debe tener la misma base de cotización que el relevado, pero su grupo de cotización puede ser distinto.
- 10) Stock Options. Ejercicio después del cese por despido improcedente.
- 11) Despido disciplinario. Si la empresa incumple el plazo convencional de alegaciones por los trabajadores, el despido será improcedente.
- 12) Despido disciplinario por apropiación indebida. No se puede revisar el proceso laboral, aunque el trabajador depusiera posiciones divergentes respecto al proceso penal.
- 13) FOGASA. Insolvencia empresarial cuando la extinción es a instancia del trabajador.
- 14) Despido disciplinario verbal. Reconocida la improcedencia, la empresa pagará salarios de tramitación hasta la consignación.
- 15) Modificación colectiva condiciones de trabajo. La Audiencia Nacional es incompetente si afecta a unos centros de trabajo y a otros no en distintas Comunidades Autónomas.
- 16) Despido nulo. Derecho a optar por la trabajadora por al readmisión o la indemnización sustitutoria
- 17) Prestación de riesgo durante la lactancia natural. Azafata de vuelo
- 18) Contrato eventual por acumulación de vacaciones de otros trabajadores de la plantilla, debidamente identificados. Extinción válida al no superarse el plazo máximo del contrato eventual y coincidir de la duración del contrato con los periodos vacacionales.
- 19) Despido objetivo de Director Comercial por falta de ventas y pérdidas económica
- 20) Abono del complemento por IT desde el primer día de la baja, 100% del salario fijo. Interpretación del artículo 53 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes. Pacto de empresa.
- 21) IPT de bombero. La prestación es compatible con trabajar de bombero en segunda actividad.
- 22) Indemnización de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales: extensión a los honorarios de letrado.



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



Boletín de Negociación Colectiva

- 23) Huelga general 29-9-2010: Distinción entre servicios esenciales mínimos y servicios de seguridad y mantenimiento. Efectos de la anulación de la orden de fijación de servicios esenciales mínimos sobre el derecho de huelga de los trabajadores que fueron asignados a la prestación de aquéllos: no hay responsabilidad empresarial. Programas informativos en la televisión privada
- 24) La baja por secuelas de una operación de estética no genera prestación por ILT
- 25) Despido. Subrogación de personal por la nueva adjudicataria de la contrata de seguridad. Escoltas en el País Vasco
- 26) Despido. Capitán de buque. Relación laboral especial. Readmisión y salarios de tramitación.
- 27) Sucesión de contratas en el servicio de protección de personas del Gobierno vasco (escoltas). Se cuestiona el cumplimiento del requisito temporal del art. 14 del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad Privada.

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


Sentencias Reforma Laboral

1.-SAN 95/2012 de 10 de septiembre de 2012 Rec. 132/2012. ROJ SAN 3536/2012. 

Prioridad aplicativa del Convenio de empresa, en determinadas materias. Regla de derecho indisponible.

La Dirección General de empleo impugnó el CCo del sector de Derivados del Cemento, suscrito el día 21 de febrero de 2012, por entender que infringía lo establecido en el art. 84.2 del ET en la redacción dada por el RD-Ley 3/2012, por otorgar prioridad aplicativa al convenio sectorial en materias que, desde la entrada en vigor de dicho RD-Ley, se otorgan al convenio de empresa de manera indisponible.

La AN señala que, una vez entrado en vigor dicho RD-Ley, y mientras no exista tacha de inconstitucionalidad, los convenios colectivos han de ajustarse a la modificación realizada por el mismo, con independencia de que dichos convenios existieran con anterioridad a la norma, porque están sometidos al sistema de jerarquía normativa y por lo tanto, en relación a las materias impugnadas, la prioridad aplicativa del convenio sectorial debe considerarse nula por aplicación de lo establecido en el art 84.2 ET puesto que, es una norma de derecho necesario.

2.- AN (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 90/2012 de 25 julio. AS 2012\1674. 

Nulidad de Despido colectivo porque no es posible parcelar el proceso de negociación por centros de trabajo.

Se solicita la nulidad del despido colectivo realizado por la empresa, por llevar a cabo negociaciones paralelas con los trabajadores afectados, vaciando de contenido el proceso negociador del período de consultas que preceptivamente se debe llevar a efecto.

La sentencia de la Audiencia considera que, cuando el despido afecta a varios centros de trabajo, no es posible la parcelación de la negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros con posibles acuerdos de contenido diverso, por lo que la nulidad del despido, llevado a cabo en un centro de trabajo, como consecuencia del vacío que se produce en el derecho de negociación colectiva, por llevar a cabo negociaciones paralelas con los trabajadores afectados, en lugar de con sus representantes, impregna la íntegra decisión extintiva de todos los centros y por tanto, de toda la empresa.

3.-TSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 3928/2012 de 24 mayo. JUR 2012\231855. 

Queda fuera de la decisión judicial las cuestiones de inaplicación salarial.

La empresa planteó conflicto colectivo solicitando la inaplicación de la revisión salarial pactada en el convenio colectivo vigente y aplicable a la empresa.

En la última reforma llevada a cabo por medio del RDL 3/2012 se intenta buscar una solución a las situaciones de bloqueo en los casos de "descuelgue salarial" o ahora, inaplicación de las condiciones pactadas en el convenio colectivo.

La sentencia admitiendo la posibilidad de que cualquiera de las partes pueda unilateralmente decidir que la cuestión sea sometida a la Comisión Consultiva estatal o autonómica, sigue considerando que debe quedar fuera la posible intervención judicial, careciendo los jueces de toda capacidad para imponer un descuelgue sobre el que no ha existido acuerdo, por la vía de un procedimiento de conflicto colectivo.



Boletín de Negociación Colectiva

4.-AN (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 61/2012 de 28 mayo. AS 2012\1050.

Periodo de consultas adecuado: si se acredita documentalmen- te por la empresa, no es lícito el enroque de la RL en negarse a recibirla y no hacer ninguna contra- propuesta.

Se impugna la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, promovida por la empresa, en relación con el régimen de retribuciones de guardias, atención a clientes y disponibilidad, señalando los representantes de los trabajadores, que no se ha cumplido con la finalidad del periodo de consultas, ni existe causa para la modificación.

Sin embargo, se acreditó contundentemente que la empresa documentó y explico su decisión a la RLT y se demostró que la RLT se enrocó desde el inicio en una supuesta falta de documentación, negándose a proponer ningún tipo de contrapropuesta.

Acreditándose que la medida impulsaba la competitividad de la empresa y su productividad y que se informó convenientemente a la representación de los trabajadores, que fue la que hizo oídos sordos al periodo de consultas, la modificación es ajustada a derecho.

5.-SAN 28 de septiembre de 2012 N.106/2012 ROJ: SAN 3620/2012

Despido colectivo ajustado a derecho. Legitimación del grupo de empresas y conducta reprobable de la empresa con respecto a la “Comisión ad hoc”, pero no de suficiente entidad.

El grupo de empresas está legitimado para solicitar el despido colectivo de todo el grupo, e incluso el periodo de consultas es más garantista si se realiza con todo el grupo.

Con respecto a dicho periodo de consultas la empresa tuvo un comportamiento inadecuado con respecto a la constitución y falta de información en la configuración de la “comisión ad hoc” de los trabajadores sin experiencia negociadora. Sin embargo, en dicho periodo de consultas hubo presencia sindical, hubo negociación efectiva, en la que los representantes sindicales, junto con el Comité Intercentros, lideraron los debates. Y no se alcanzó acuerdo, lo que apunta a que la eventual falta de costumbre negociadora de los representantes “ad hoc” no sirvió a los intereses de la empresa. En consecuencia, la conducta de la empresa, aun siendo reprochable, no tuvo, en este caso concreto, la suficiente entidad como para desvirtuar el objetivo del período de consultas, por lo que no es posible fundamentar en ella la nulidad de la decisión extintiva.

■ Legislación

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Corrección de errores del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
- Real Decreto-ley 24/2012, de 31 de agosto, de reestructuración y resolución de entidades de crédito.
- Resolución de 24 de julio de 2012, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2012.
- Resolución de 30 de agosto de 2012, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación para la concesión de ayudas económicas de acompañamiento establecidas en el Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

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



■ Una medida de la recesión en la Unión Europea: EL DESEMPLEO

El paro en Europa suma y sigue. Según los datos estimados por Eurostat, en agosto de 2012, afectaba a unos 25,5 millones de personas en el conjunto de la Unión Europea (UE), de los cuales unos 18 millones corresponden a los 17 países que forman la Zona Euro (ZE). Respecto al mismo mes del año anterior, el volumen de para aumentó en unos 2.2 millones de personas en la UE; aumento debido casi exclusivamente al empeoramiento de los países de la ZE, donde el desempleo aumentó en 2.144.000 de personas.

En la ZE, la tasa de paro llegó hasta el 11.4% de la población activa, tasa equivalente a 1.2 puntos porcentuales más que el mismo mes,

agosto, del año pasado, mientras que en la UE el aumento anual de la tasa de paro fue de 0.8, en puntos porcentuales, lo que indica el mayor deterioro de algunas economías de la ZE: Portugal, Grecia, España, Italia, Irlanda, Francia...Mientras, en los Estados Unidos y en Japón las tasas de paro fueron el 8.1% y el 4.1%, respectivamente.

Las menores tasas de empleo corresponden a Austria, Holanda y Alemania. Y las peores a España y Grecia; nuestro país supera en unos 15 puntos porcentuales la tasa media de la UE así como las tasas de Francia e Italia. Ver datos adjuntos.

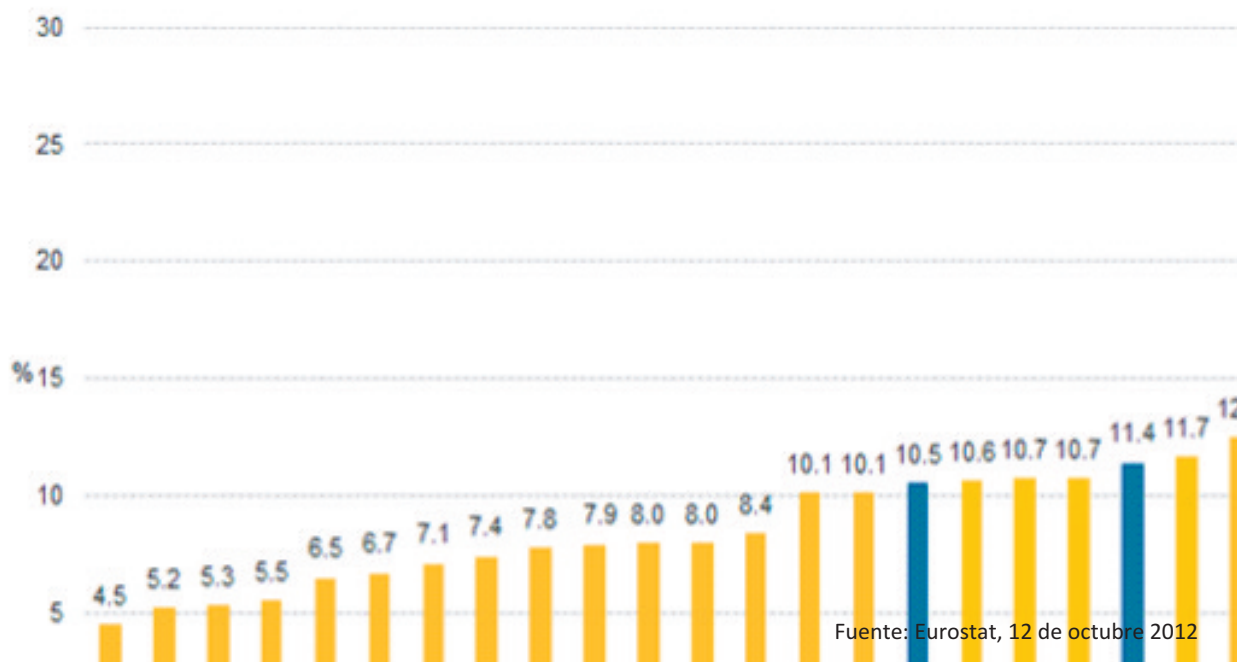
Aumento del volumen de paro en UE y ZE

agosto 2011 y agosto 2012 (en millones de personas y corregido de variaciones estacionales)

	Aug 2011	Feb 2012	Mar 2012	Apr 2012	May 2012	Jun 2012	Jul 2012	Aug 2012
EA17	16.052	17.243	17.478	17.709	17.891	18.076	18.162	18.196
EU27	23.296	24.520	24.765	24.947	25.159	25.375	25.417	25.466
EA17 - youth	3.179	3.360	3.400	3.408	3.425	3.403	3.411	3.392
EU27 - youth	5.294	5.488	5.530	5.513	5.531	5.480	5.464	5.458

Nota: EA 17 (Zona Euro); youth (jóvenes). Fuente: Eurostat, 1 de octubre 2012

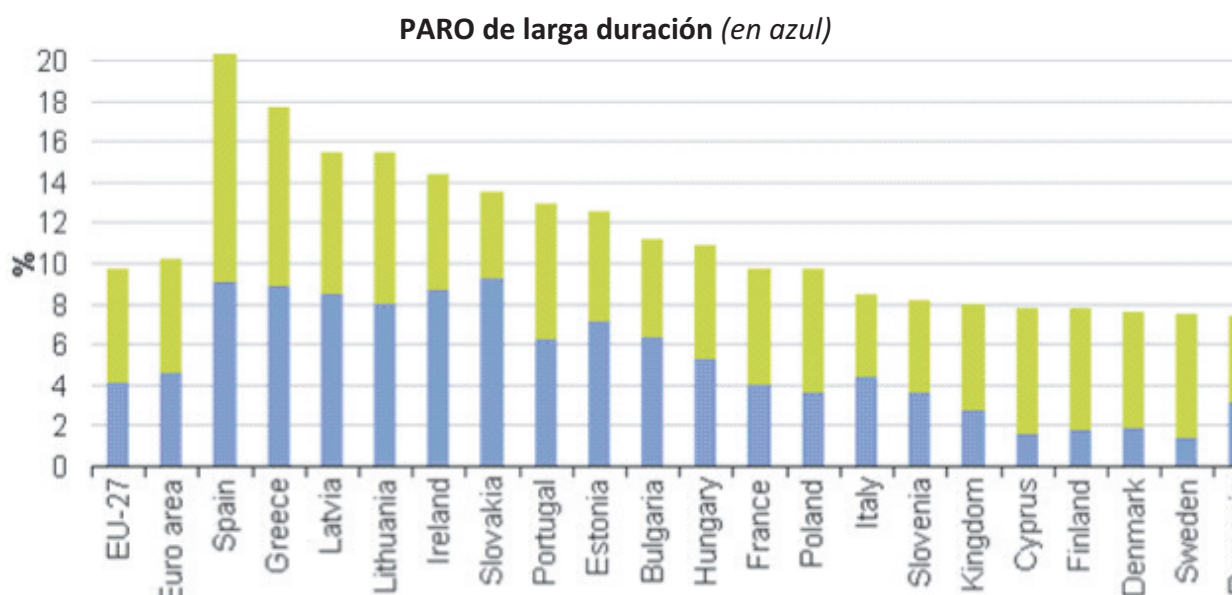
TASA DE PARO (corregida de variaciones estacionales), agosto 2012



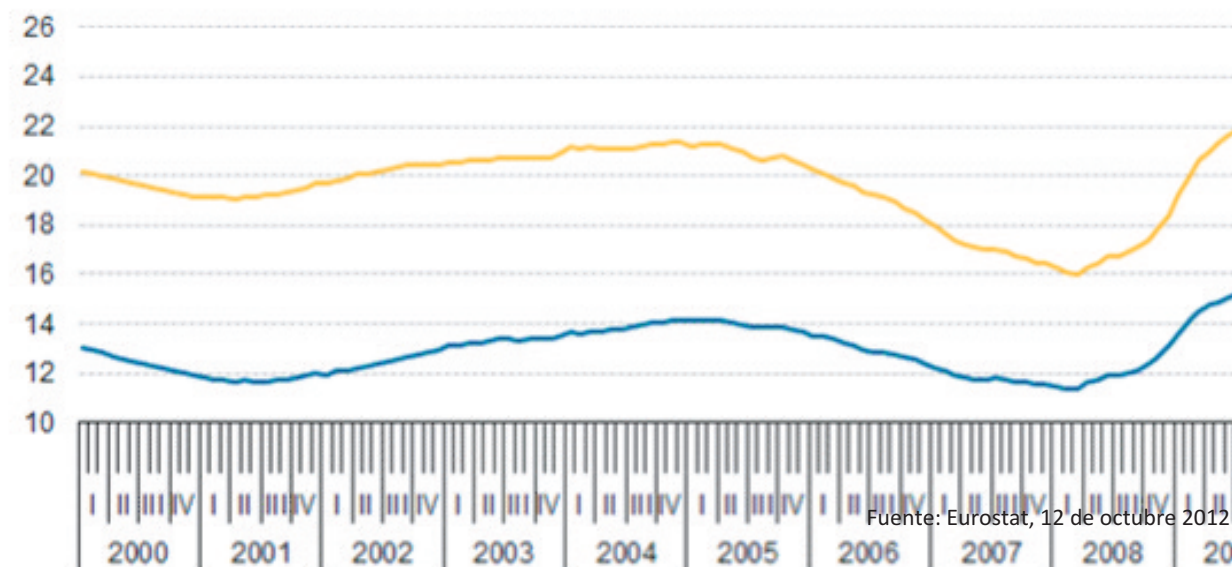


Boletín de Negociación Colectiva

El paro de larga duración afecta casi a la mitad de las personas desempleadas en la UE y la ZE, así como en nuestro país y en Irlanda, entre otros, pero también en Alemania.



Evolución del volumen de Paro en la UE (amarillo) y la Zona Euro (azul),
en millones de personas (datos corregidos de variaciones estacionales).
Enero 2000 a agosto de 2012.





Boletín de Negociación Colectiva

Tendencia

Como muestran el gráfico y el cuadro adjuntos la crisis de empleo es el principal problema económico en la UE, a pesar de haber desaparecido del orden del día de los mandatarios europeos. En efecto, el paro que afectaba en la UE a unos 16 millones de personas en el primer

trimestre de 2008 (inicio de la crisis financiera) ha aumentado en unos 10 millones de personas, afecta a hombres y mujeres en parecido términos y está destruyendo la fuerza productiva determinante para en el crecimiento potencial: el trabajo de los jóvenes.

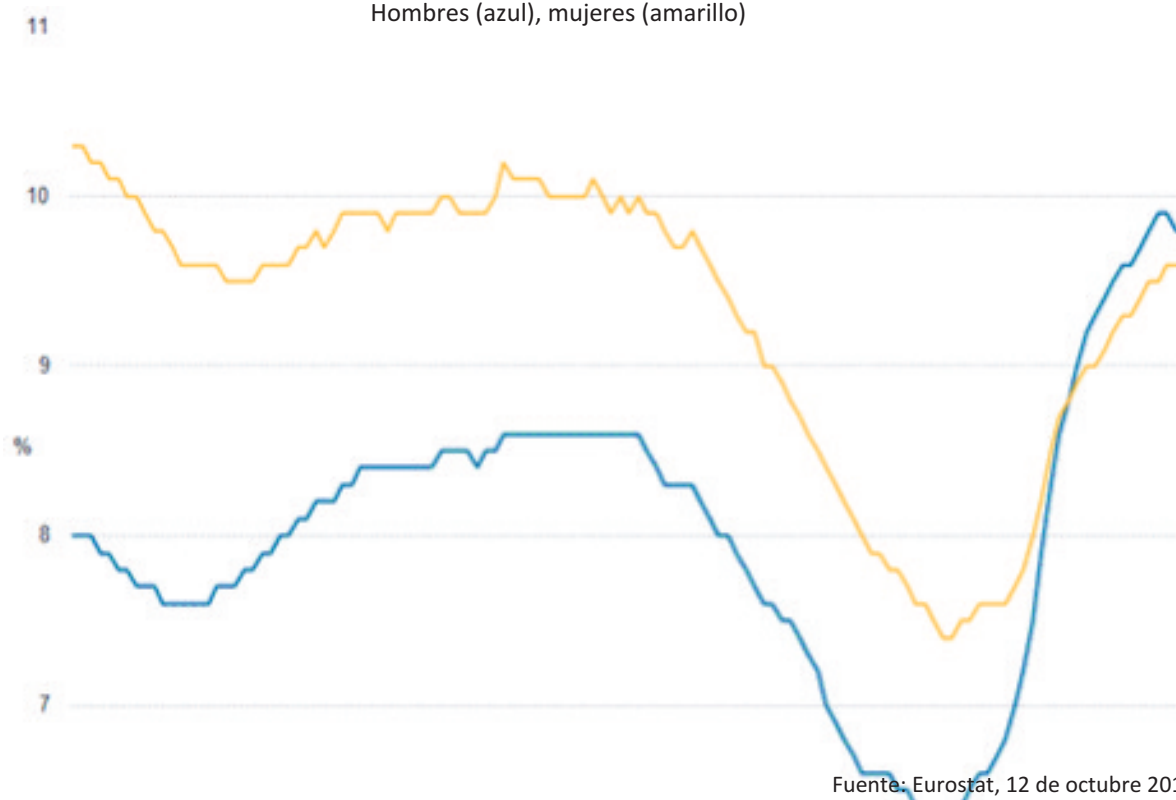
Evolución tasa de paro 2000-2011 (en %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU-27	8.7	8.5	8.9	9.0	9.1	9.0	8.2	7.2	7.7
Euro area	8.5	8.1	8.4	8.8	9.0	9.1	8.5	7.6	7.7
Belgium	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.5	8.3	7.5	7.7
Bulgaria	16.4	19.5	18.2	13.7	12.1	10.1	9.0	6.9	5.7
Czech Republic	8.7	8.0	7.3	7.8	8.3	7.9	7.2	5.3	4.7
Denmark	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8	3.7
Germany	7.5	7.6	8.4	9.3	9.8	11.2	10.3	8.7	7.7
Estonia	13.6	12.6	10.3	10.0	9.7	7.9	5.9	4.7	5.1
Ireland	4.2	3.9	4.5	4.6	4.5	4.4	4.5	4.6	6.1
Greece	11.2	10.7	10.3	9.7	10.5	9.9	8.9	8.3	7.7
Spain	11.1	10.3	11.1	11.1	10.6	9.2	8.5	8.3	11.1
France	9.0	8.3	8.6	9.0	9.3	9.3	9.2	8.4	7.7
Italy	10.1	9.1	8.6	8.4	8.0	7.7	6.8	6.1	6.1
Cyprus	4.9	3.8	3.6	4.1	4.7	5.3	4.6	4.0	3.7
Latvia	13.7	12.9	12.2	10.5	10.4	8.9	6.8	6.0	7.1
Lithuania	16.4	16.5	13.5	12.5	11.4	8.3	5.6	4.3	5.1
Luxembourg	2.2	1.9	2.6	3.8	5.0	4.6	4.6	4.2	4.4
Hungary	6.4	5.7	5.8	5.9	6.1	7.2	7.5	7.4	7.7
Malta	6.7	7.6	7.5	7.6	7.4	7.2	7.1	6.4	5.7
Netherlands	3.1	2.5	3.1	4.2	5.1	5.3	4.4	3.6	3.7
Austria	3.6	3.6	4.2	4.3	4.9	5.2	4.8	4.4	3.7
Poland	16.1	18.3	20.0	19.7	19.0	17.8	13.9	9.6	7.7
Portugal	4.0	4.1	5.1	6.4	6.7	7.7	7.8	8.1	7.7
Romania	7.3	6.8	8.6	7.0	8.1	7.2	7.3	6.4	5.7
Slovenia	6.7	6.2	6.3	6.7	6.3	6.5	6.0	4.9	4.7
Slovakia	18.8	19.3	18.7	17.6	18.2	16.3	13.4	11.1	9.7
Finland	9.8	9.1	9.1	9.0	8.8	8.4	7.7	6.9	6.1
Sweden (1)	5.6	5.8	6.0	6.6	7.4	7.7	7.1	6.1	6.1
United Kingdom	5.4	5.0	5.1	5.0	4.7	4.8	5.4	5.3	5.7
Croatia	:	:	14.8	14.2	13.7	12.7	11.2	9.6	8.7
Turkey	:	:	:	:	:	9.2	8.7	8.8	9.7

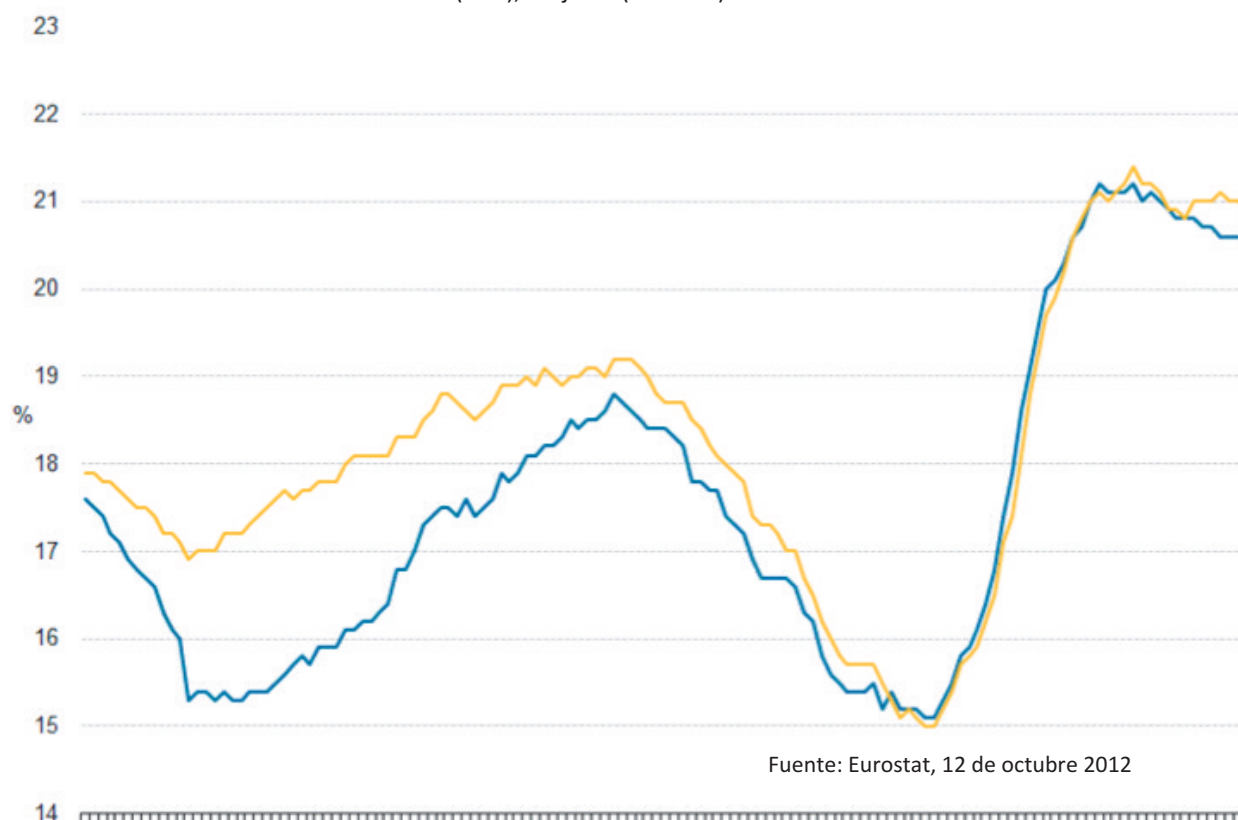


Boletín de Negociación Colectiva

Evolución del paro por sexo en la UE. Enero 2000 a agosto 2012.
Hombres (azul), mujeres (amarillo)



Evolución del paro por sexo en la UE. Enero 2000 a agosto 2012.
Hombres (azul), mujeres (amarillo)





■ Indicadores laborales y económicos

6 meses de
reforma laboral

Evolución del mercado de trabajo y la economía española

	Período	Dato	Var. Período anterior	Var. interanual	Fuente
PIB (millones €)¹	II trim-2012	263.498	-0,4%	-1,3%	CNT-INE
Ocupados (miles)	II trim-2012	17.417,3	-0,1%	-4,8%	EPA-INE
Parados (miles)	II trim-2012	5.693,1	1,0%	17,8%	EPA-INE
Tasa paro %	II trim-2012	24,6	0,2	3,7	EPA-INE
Parados registrados (miles)	sept.-2012	4.705,3	1,7%	11,3%	SPEE

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

Evolución y previsiones de precios

	Período	Var. mensual	Var. interanual	Previsión 2012	Fuente
IPC mensual²	sept.-2012	1,0%	3,4%	3,6%	IPC-INE y FUNCAS
IPC media anual³	sept.-2012		2,2%	2,3%	INE y Consensus Forecast

² Previsión para diciembre.

³ 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



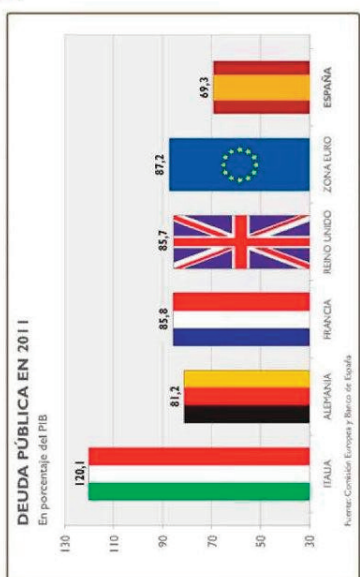
Boletín de Negociación Colectiva



PROYECTO DE LEY DE PGE 2013

MÁS RECORTES PARA LOS CIUDADANOS

ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y CONSOLIDACIÓN FISCAL...



EN LA PÁG. 25 DEL DOCUMENTO ELABORADO POR EL GOBIERNO PARA PRESENTAR EL PROYECTO DE LEY DE PGE-2013, SE RECOGE UN CUADRO EN EL QUE SE VE CLARAMENTE QUE LA DEUDA PÚBLICA ESPAÑOLA EN EL AÑO 2011 ERA MUY INFERIOR A LA MEDIA DE UE Y A OTROS PAISES DE LA UE

¿POR QUÉ, ENTONCES, NOS APLICAN ESTOS RECORTES TAN SALVAJES?
¿SERÁ PORQUE SE ESTÁ CONVIRTIENDO LA DEUDA PRIVADA DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS EN DEUDA PÚBLICA?



LAS PENSIONES SUBIRÁN UN 1%,
PERO SÓLO DE
ENERO A AGOSTO/2012,
EL IPC SUBIÓ UN 3,5%

QUIEREN ACABAR CON TODO
CON LOS DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

LA REFORMA LABORAL MÁS SALVAJE DE LA HISTORIA
¡NO HA SERVIDO PARA CREAR EMPLEO!
SÓLO HA VALIDO PARA PERDER DERECHOS

