



# Boletín de Negociación Colectiva

## Editorial

El amplio seguimiento de la jornada de huelga general del 29 de Septiembre y las posteriores movilizaciones en defensa del estado social y la recuperación de derechos, han logrado trasladar al del Gobierno, a los empresarios y a la opinión ciudadana el apoyo de una gran mayoría de trabajadores y trabajadoras y de los ciudadanos del país a las demandas sindicales y nos han situado a las dos Confederaciones, UGT y CCOO, como los principales referentes en la denuncia de las agresiones laborales y en la reivindicación del estado de bienestar.

Desde la UGT, junto con CCOO, hemos presentado una “**Iniciativa Legislativa Popular**” para tratar de revertir la Reforma Laboral aprobada y también hemos trasladado a la sociedad nuestros propios planteamientos a la actual política económica del Gobierno, a la vez que hemos reiterado nuestra disposición total al diálogo para buscar las mejores soluciones posibles a la difícil situación que atravesamos, especialmente las trabajadoras y trabajadores desempleados.

El año ha terminado con casi 4,7 millones de desempleados, con un incremento muy débil de la economía española y con una inflación del 3%, lo que continúa demostrando la ineficacia de los ajustes económicos y de la reforma laboral impuesta.

La falta de sintonía con la patronal se ha reconducido, una vez finalizado el proceso de renovación en su cúpula directiva, y la CEOE se ha situado, de nuevo, en un escenario de diálogo y participación, que ha permitido retomar el camino de la reflexión conjunta que abren la posibilidad de acuerdos y la reafirmación de la validez del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-12 (AENC).

En este escenario, y ante propuesta regresiva del Gobierno para modificar el Sistema Público de Pensiones, las Confederaciones de UGT y CCOO, decidimos plantear alternativas que permitieran respuestas efectivas en defensa de las pensiones y contra la crisis, implicando al Gobierno a la CEOE y CEPYME, y que ha permitido alcanzar un acuerdo que engloba, no sólo la reforma del Sistema Público de Pensiones, sino las Políticas Activas de Empleo y Formación, la mejora de la protección a las personas desempleadas, sobre medidas de Política Industrial, de Política Energética y de Ciencia e Innovación, además de un compromiso entre el Gobierno, UGT y CCOO para desarrollar negociaciones específicas en el ámbito del empleo público y un acuerdo entre CEOE, CEPYME, UGT y CCOO sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva. Todo ello conforman el “**Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones**”, firmado el 2 de febrero en el palacio de la Moncloa.

Este acuerdo ha servido para desmontar los argumentos del Gobierno, que pretendía vincular el actual modelo de pensiones con la crisis, de la misma manera que la vinculó al mercado de trabajo e impuso la reforma laboral.

El acuerdo, propone cambiar el patrón de crecimiento para dar respuesta a los problemas estructurales de la economía, representa un ejercicio de responsabilidad de las organizaciones sindicales y empresariales y traslada esa misma responsabilidad al arco parlamentario, para que este lo valore y actúe en consecuencia, suscribiendo y aprobando su contenido en aquellas materias de su competencia.

Sin embargo, el acuerdo no cierra la confrontación que UGT y CCOO tenemos con el Gobierno, en materia laboral y continuamos exigiendo la mejora del poder adquisitivo de los pensionistas, por eso debemos impulsar de forma decidida la Iniciativa Legislativa Popular “Por el empleo estable y con derechos”, presentada en el Congreso de los Diputados.

## Sumario

- Negociación Colectiva 2010.
  - Avance cuarto trimestre
- Negociación colectiva estatal.
  - Registro de Convenios.
- Jornadas Confederales de Acción Sindical y Negociación Colectiva para 2011.
- Jurisprudencia.
- Unidad de Previsión Social.
- Principales indicadores y previsión IPC



# Boletín de Negociación Colectiva

## ■ NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010. Avance del cuarto trimestre

### Convenios registrados hasta el mes de diciembre

En los doce meses transcurridos, y aún con datos provisionales, se han registrado 2.707 convenios que afectan a 7.113.457 trabajadores y 896.781 empresas. El incremento salarial medio pactado ha sido del 1,31%, manteniendo una línea de moderación desde inicios de año.

Los convenios que incorporan una cláusula de revisión salarial afectan a 3.242.481 trabajadores, que representan el 45,58% del total de trabajadores cubiertos y a 382.688 empresas, que representan el 42,67% de las que se señalan en este avance.

Negociación Colectiva		Datos M.T.I.N.		Resultados Generales	
Datos hasta: 31/12/2010		NC 2010		2010	
Datos Totales		Empresa	Sector	Total	
<b>C. Nuevos 2010</b>					
Subida Salarial Media		1,07%	1,29%	1,25%	
Número de Convenios		504	143	647	
Trabajadores Afectados		199.416	915.692	1.115.108	
Empresas Afectadas		580	149.659	150.239	
Cláusula Revisión	Cláusula Media	1,16%	1,10%	1,10%	
	Número de Convenios	165	82	247	
	Trabajadores	70.699	477.586	548.285	
	Empresas Afectadas	225	78.801	79.026	
	Porcentaje s/ Trab.	35,45%	52,16%	49,17%	
Datos Totales		Empresa	Sector	Total	
<b>C. Revisados 2010</b>					
Subida Salarial Media		0,89%	1,35%	1,32%	
Número de Convenios		1.490	570	2.060	
Trabajadores Afectados		342.893	5.655.456	5.998.349	
Empresas Afectadas		1.580	744.962	746.542	
Cláusula Revisión	Cláusula Media	0,94%	1,01%	1,01%	
	Número de Convenios	357	282	639	
	Trabajadores	106.930	2.587.266	2.694.196	
	Empresas Afectadas	400	303.262	303.662	
	Porcentaje s/ Trab.	31,18%	45,75%	44,92%	
Datos Totales		Empresa	Sector	Total	
<b>Total Convenios</b>					
Subida Salarial Media		0,96%	1,34%	1,31%	
Número de Convenios		1.994	713	2.707	
Trabajadores Afectados		542.309	6.571.148	7.113.457	
Empresas Afectadas		2.160	894.621	896.781	
Cláusula Revisión	Cláusula Media	1,03%	1,03%	1,03%	
	Número de Convenios	522	364	886	
	Trabajadores	177.629	3.064.852	3.242.481	
	Empresas Afectadas	625	382.063	382.688	
	Porcentaje s/ Trab.	32,75%	46,64%	45,58%	

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

Los convenios nuevos suman un total de 647, y afectan a 1.115.108 trabajadores. La subida salarial media pactada en estos convenios en el ejercicio del 2010 fue del 1,25%. La cláusula de

garantía salarial incorporada en los nuevos convenios para mantener el poder adquisitivo y defender el incremento inicialmente pactado, se aplicará al 49,17% de los trabajadores. El valor



# Boletín de Negociación Colectiva

tomado como referencia para que llegue a operar es el 1,10%.

Los convenios revisados y registrados ascienden a 2.060, con un total de 5.998.349 trabajadores. El incremento salarial medio pactado inicialmente es del 1,32%. Por otro lado, para preservar estas subidas salariales ante el incremento de los precios al consumo, han incorporado cláusulas de revisión salarial convenios que afectan al 44,92 de los trabajadores, siendo la actuación media de estas revisiones salariales del 1,01%.

Comparando este resultado provisional con el conjunto de la negociación prevista para estos doce meses se constata un retraso en la negociación colectiva. Actualmente está pendiente la negociación o registro del 45,9% de los convenios, que afectan al 30% de los trabajadores.

Por otro lado, con los incrementos medios pactados hasta diciembre, del 1,31%, y a falta de evaluar los efectos de las cláusulas de revisión, respecto al 3% que ha supuesto la inflación a 31 de diciembre en el conjunto de convenios registrados en el sector privado, procede ver cómo queda el poder adquisitivo en el conjunto, según lo pactado inicialmente. Pues bien, según los convenios de 2010, muchos trabajadores dependen de la cláusula de revisión salarial, para llegar a la subida media de la inflación anual, que ha sido del 1,8%, manera de impedir una pérdida de poder adquisitivo general de 0,49 puntos porcentuales. Esta comparación modera el desfase entre el avance de los precios y de los salarios.

El porcentaje de trabajadores con esta cláusula de garantía en el conjunto de la negociación colectiva hasta diciembre de 2010, supone el 45,58% del total, y en número de trabajadores, un total de 3.242.481.

		EFFECTIVIDAD		
		EMPRESA	SECTOR	TOTAL
Efecto Retroactivo	Nº Convenios	499 95,59%	337 92,58%	836 94,36%
	Nº Trabajadores	171.757 96,69%	2.766.443 90,26%	2.938.200 90,62%
Sin Efecto Retroactivo	Nº Convenios	23 0,44%	27 0,52%	50 0,56%
	Nº Trabajadores	5.872 0,33%	298.409 0,97%	304.281 0,94%

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

Como se puede observar, el 90,62% del total de trabajadores tienen una cláusula de aplicación con retroactividad, mientras que algo menos del 1% no tendrían efecto retroactivo. En ambos supuestos las actualizaciones se aplicarían antes de los incrementos correspondientes para el 2011.

Asimismo nos hemos servido del dato pormenorizado de los incrementos salariales recogidos en los convenios, según los tramos de aumento salarial inicialmente pactado y, partiendo de una actuación total de todas las cláusulas de garantía salarial, 3.046.875 trabajadores, que su-

pone el 42,84% del total, con convenios cerrados, estarían perdiendo capacidad de compra.

Según nuestro estudio teórico, el grupo de trabajadores que estarían perdiendo capacidad de compra, y ello, una vez evaluada la actuación de las cláusulas de garantía, estaría constituido por 3.046.875 trabajadores, aproximadamente, lo que significa el 42,84% del conjunto de trabajadores con convenio cerrado.

La aplicación de la cláusula de revisión salarial junto a los convenios que pactaron incremen-



# Boletín de Negociación Colectiva

tos salariales iniciales superiores al IPC en media anual, del 1,8% van a permitir a un importante número de trabajadores mantener la capacidad de compra o, en algunos casos, incrementos con ganancias.

## Convenios nuevos bajo los criterios retributivos del AENC

De los nuevos convenios, negociados en el contexto actual, obtenemos los siguientes datos:

El incremento salarial medio inicialmente pactado ha sido del 1,25%; no obstante, con el 1% de incremento salarial se han pactado convenios para 948.903 trabajadores, lo que supone el 85,10%. Esto significa un claro seguimiento de la pauta salarial recomendada en el AENC.

El porcentaje de trabajadores con convenio nuevo en los que se ha incorporado cláusula de garantía salarial sigue sin recuperarse, manteniéndonos en una de las cotas más bajas de los últimos doce años. En 2010 los convenios nuevos con cláusula de garantía salarial afectó a 49,17% del total de los firmados.

La cobertura de la cláusula de revisión en los convenios nuevos que pactan el 1% de incremento salarial medio mejora un poco a la del conjunto, con el 53,16% de cobertura. El porcentaje establecido en media ponderada para aplicar las cláusulas se corresponde con el incremento salarial inicialmente pactado. Por tanto, algo más de la mitad de los trabajadores de la negociación colectiva nueva registrada han seguido los términos y pautas salariales del AENC, lo que implicará que, tras la aplicación efectiva de la cláusula de revisión, la retribución final se encontrará en una cifra equivalente al IPC real, el 3%, recuperando poder adquisitivo.

Así se confirma la función que asume la cláusula de revisión salarial al evitar pérdidas de poder adquisitivo, adecuando el incremento de las retribuciones a la evolución de los precios. Pues bien, este 1,10% de partida para la actuación de las cláusulas se encuentra bastante

ajustado a la recomendación que se hace en el AENC para 2010 que es del 1%.

## Convenios sin los criterios retributivos del AENC

La pauta salarial de establecer el incremento en función del IPC pasado fue la elegida en algunos convenios. Los motivos quizá haya que buscarlos en las presiones externas, emanadas de la dificultad experimentada en el ejercicio 2009, y que han continuado en el actual ejercicio, para consensuar el objetivo de IPC. Sin embargo, este extremo no debiera servir de argumento, pues desde el mes de febrero, con la firma del AENC para el período 2010-2012, ya se determinaban los criterios adecuados a seguir en la negociación para pactar unos incrementos salariales razonables, que contemplaban la relevante aplicación de la cláusula de revisión salarial y aportaban certidumbre suficiente.

La revisión salarial sobre el IPC del año anterior fue una práctica habitual en el pasado, pero no es aconsejable porque aporta desajustes que salen caros a los trabajadores. El conjunto de convenios que en 2010 pactaron un incremento equivalente al IPC real del 2009, 0,8%, sumaron 363, que supone el 13,41% del conjunto de convenios cerrados y registrados hasta el mes de diciembre y han afectado a 463.104 trabajadores que, a su vez, suponen el 0,65% del total de trabajadores cubiertos por los citados convenios.

		Empresa	Sector	Total
IPC Real 2009= 0,8%	<b>C. Nuevos</b>			
	Nº convenios	49	18	67
	Nº Trabajadores	13.506	108.243	111.749
	<b>C. Revis.</b>			
	Nº convenios	236	60	296
	Nº Trabajadores	502	301.160	351.355
	<b>Total Conv</b>			
	Nº convenios	285	78	363
	Nº Trabajadores	63.701	409.403	463.104

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



## ■ Negociación Colectiva Estatal

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

#### Convenios nuevos:

- ADMINISTRACIONES DE LOTERÍAS Y SUS EMPLEADOS
- CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD ( antes CENTROS ASISTENCIA, DIAGNÓSTICO, REHABILITACIÓN Y PROMOCIÓN DE MINUSVÁLIDOS)
- CONSERVAS VEGETALES
- CURTIDOS CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELS PARA PELETERÍAS
- HORMAS TACONES CUÑAS Y CAMBRILLONES MADERA Y CORCHO
- INDUSTRIAS DE PERFUMERÍAS Y AFINES
- SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICIÓN

#### Convenios revisados:

- INDUSTRIAS DE FERRALLA
- REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHICULOS EN LA VÍA PÚBLICA MEDIANTE CONTROL DE HORARIO (O.R.A)
- INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS
- AGENCIAS DE VIAJES
- INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ
- AZUCARERA (INDUSTRIA)
- HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (INDUSTRIA HARINERA Y SEMOLERA)
- INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS
- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL ETT





# Boletín de Negociación Colectiva

## Jornadas Confederales de Acción Sindical y Negociación Colectiva para 2011

Los pasados 3 y 4 de Noviembre se desarrollaron en la Escuela Julián Besteiro las Jornadas Confederales de Acción Sindical y Negociación Colectiva para 2011.

Estas jornadas tienen, como principal objetivo, la misión de analizar la situación laboral del momento, debatir sobre las distintas estrategias para combatir los efectos de esa situación y extraer las conclusiones necesarias que determinen los criterios que nuestros representantes sindicales van a trasladar al conjunto de afiliado y afiliadas y que van a servir para elaborar las plataformas de la UGT en las negociaciones de los convenios colectivos de 2011.

Las jornadas tuvieron una buena acogida, una nutrida presencia de las Uniones y Federaciones y, lo que es más importante, una participación rigurosa y ordenada, lo que permitió un debate objetivo, posibilista y propositivo, en torno a la realidad socio-laboral y económica del país y a la realidad de la situación del tejido industrial.

Como no podía ser de otra manera, una buena parte de los análisis, de los debates correspondientes y de las conclusiones y criterios, se establecieron sobre la base de los contenidos del

### JORNADAS CONFEDERALES DE ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2011

Madrid, 3 y 4 de noviembre de 2010

#### CONCLUSIONES

Aprobadas en el 3<sup>er</sup> Comité Confederal, 25 y 26 de Noviembre en Madrid

COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

[Pincha aquí para descargar el documento con las conclusiones de las jornadas](#)

AENC 2010-2012 y de la Ley 35/2010. En el AENC, para potenciar y reclamar el cumplimiento de lo pactado, especialmente en los apartados que relacionan la moderación salarial y el mantenimiento del empleo. En la nueva Ley, para tratar de reconducir los recortes en los derechos laborales que esta ha producido, especialmente en materias como la contratación, el despido, o la cláusula de inaplicación salarial.

La negociación colectiva de 2011 debe servir, por tanto, para reorientar nuestras reivindicaciones al momento actual, priorizando el mantenimiento del empleo, la moderación salarial sin pérdida de poder adquisitivo y la recuperación de derechos laborales.





## ■ Jurisprudencia



**La Audiencia Nacional envía al Tribunal Constitucional el RDL por el que se recorta el salario a los empleados públicos.**

[\(ver documento\)](#)



**Antigüedad de contratos temporales sucesivos en la misma empresa, pero interrumpidos.**

[\(ver documento\)](#)



**La empresa reclama a su trabajador daños por el uso indebido del teléfono.**

[\(ver documento\)](#)



**Salario. El convenio no puede limitar la productividad en razón a la antigüedad. Principio a igual trabajo, igual salario.**

[\(ver documento\)](#)



**Libertad sindical. Para asistir a una reunión informativa debe pedirse permiso, autorizarse y se descontará el tiempo como asuntos propios.**

[\(ver documento\)](#)



**Desempleo. Cómputo de contratos a tiempo parcial.**

[\(ver documento\)](#)



# Boletín de Negociación Colectiva

## ■ Unidad de Previsión Social (UPS)

La Unidad de Previsión Social se creó como nuevo departamento de la CEC, según mandato del XXXV Congreso, en junio de 1990, teniendo como objetivos iniciales la creación de un Plan de Pensiones para afiliados y el apoyo a las Federaciones en la negociación de los Planes de Pensiones de Empleo que se iban a crear durante el período transitorio que fijaba la Ley. Posteriormente, se amplió su campo de actuación hasta toda la Previsión Social Complementaria, cubriendo un hueco en la estructura del sindicato, que hasta ese momento carecía de departamento especializado.

El campo de actuación de la UPS, de acuerdo con las Resoluciones de los últimos Congresos Confederales, se ha desarrollado fundamentalmente en una doble vertiente:

- Apoyo a la acción sindical en materia de previsión social complementaria.
- Oferta y gestión de los servicios que nuestro Sindicato ha dispuesto para ello.

Así, se ocupa de desarrollar la política Confederal en esta materia y plasmar los objetivos de negociación, además de realizar acciones de pura acción sindical en negociación directa con las empresas, preferentemente en:

- Planes y Fondos de Pensiones.
- Seguros Colectivos.

Igualmente se ocupa de estudiar y ofrecer los instrumentos más adecuados para los trabajadores a la hora de plasmar los acuerdos en negociación, así como ofrecer los servicios de las entidades que deben desarrollarlos, que son los servicios propios del Sindicato para esta gestión.

Estas circunstancias hacen de la UPS un organismo Confederal atípico, siendo una mezcla entre Gabinete Técnico, Departamento Confederal y Área de Servicios, desarrollando todos los aspectos relacionados con la Previsión Social Complementaria.

Orgánicamente la actividad de la UPS pertenece a la Secretaría de Acción Sindical y desarrolla actividades con otras Secretarías Confederales.

Las áreas de actividad de la Unidad de Previsión Social son:

### 1.- Representación institucional

Por representación institucional se entiende todas aquellas actividades que han de realizarse con el objetivo de crear, difundir y defender las posiciones de la Unión General de Trabajadores en materia de Previsión Social Complementaria.

Dentro de la representación o relación institucional podemos destacar la actividad desarrollada para conocer y discutir las sucesivas modificaciones legislativas, a cualquier nivel, referentes a Previsión Social Complementaria, tanto de la legislación básica, como la casuística regulada por las diferentes leyes de acompañamiento y fiscales, que modifican aspectos concretos.

Dentro de las relaciones institucionales "internas" destacamos las jornadas de Acción Sindical y/o jornadas de Federaciones y Uniones, siempre a petición de éstas. Hay que destacar las Jornadas Confederales para miembros de Comisiones de Control que se celebran anualmente.

### 2.- Apoyo a la negociación colectiva

El objetivo de esta línea de actuación es la de colaborar con los miembros de la UGT en las mesas de negociación para la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de Previsión Social Complementaria en las empresas.

El apoyo a la Negociación Colectiva es una de las actividades clave, a la vez que la que mayores esfuerzos



Las áreas de actividad de la Unidad de Previsión Social son:

Representación institucional.

Apoyo a la Negociación Colectiva.

Formación.

Asistencia a las comisiones de control.

Informes.





# Boletín de Negociación Colectiva

requiere. Este apoyo abarca desde una mera información hasta la intervención directa en las negociaciones con la empresa, con la participación de los técnicos de la UPS en la propia mesa de negociación, actuando como asesores de parte.

El grado de implicación de los técnicos de la UPS depende de las necesidades de nuestras secciones sindicales.

### 3.- Formación

Otro cometido de la UPS es la formación técnica de aquellos compañeros y compañeras que tienen responsabilidades, o funciones, en previsión social complementaria, bien porque sean miembros de comisiones de control de planes o fondos de pensiones, o porque tengan responsabilidades internas en la organización en esa materia. Para ello la Unidad desarrolla anualmente un programa de formación, consistente en un conjunto de cursos, que se imparten por la propia UPS, a través de la gestión de la Escuela Julián Besteiro.

Estos cursos están orientados a mejorar la cualificación de nuestros representantes en las Comisiones de Control, o de Secciones Sindicales en su cometido de negociación colectiva, y se estructuran en distintos niveles y contenidos.

- Nivel Básico
- Nivel Experto
- Específico para una Comisión de Control y/o Sección Sindical
- Específicos de una materia concreta:
  - Especialista en Gestión y Administración de Planes y Fondos
  - Especialista en Gestión Financiera de Planes y Fondos
  - Especialista en Gestión de Productos de Renta Fija
  - Especialista en Gestión de Productos de Renta Variable
  - Especialista en Gestión de Productos Estructurados
  - Especialista en Gestión de Fondos de Inversión

### 4.- Asistencia a las comisiones de control

Otra actividad de la UPS consiste en asesorar y ayudar, una vez negociado el plan de pensiones, a los compañeros y compañeras que representan a los trabajadores y trabajadoras en los planes de pensiones, de manera que ejerzan, de una manera eficiente, el control de los elementos de gestión, comprobando

que las formas de pago sean correctas y se garantice la prestación complementaria comprometida, teniendo en cuenta que no se trata de un acuerdo puntual, sino que las condiciones de ese acuerdo deben mantenerse durante un largo periodo de tiempo.

Las Comisiones de Control cuentan, además, con las labores de información y apoyo del Sindicato; y desde la Unidad de Previsión Social se lleva a cabo un seguimiento especializado de la labor desarrollada por estas comisiones de control, tanto para evitar posibles problemas como para facilitar su actividad.

### 5.- Informes

La Unidad de Previsión Social analiza las actividades de las empresas del IBEX 35, bien mediante las memorias que estas publicitan, o a través de información obtenida en la CNMV, y realiza informes anuales en los que se puede observar el comportamiento de los órganos de dirección, la actividad industrial, el compromiso social, la relación con la representación social y el grado de cumplimiento de los acuerdos con la misma.

El objetivo está encaminado a que nuestros representantes en las Comisiones de Control de los Fondos de Pensiones de Empleo tengan una visión más objetiva de aquellas empresas en las que el Fondo de Pensiones tenga participación accionarial y, de esta manera, puedan decidir el sentido del voto en las Juntas de Accionistas de esas empresas.

Dentro de la información facilitada hay que destacar tres bloques:

- Un análisis de las cuestiones sometidas a votación en las Juntas de Accionistas
- Un resumen de las principales magnitudes contenidas en la Memoria de Responsabilidad Social de cada empresa.
- El nivel de participación de la representación social en la empresa y el grado de cumplimiento del convenio.

En líneas generales, esta es la actividad que desarrolla la Unidad de Previsión Social de la UGT, dirigida por el compañero Jesús González Otero, y que tiene su sede en la 1ª planta de la calle Antonio Grilo, 10-28015 de Madrid.

**La comunicación se puede realizar a través de la dirección de correo [bego@cec.ugt.org](mailto:bego@cec.ugt.org), o bien en el tno. 915412527.**



# Boletín de Negociación Colectiva

## ■ Principales indicadores y previsión IPC

Evolución del mercado de trabajo y la economía española

	Período	Dato	Var. Período anterior	Var. interanual	Fuente
<b>PIB (millones €)</b> <sup>1</sup>	III trim-2010	266.586	0,0%	0,2%	CNT-INE
<b>Ocupados (miles)</b>	IV trim-2010	18.408,2	-0,7%	-1,3%	EPA-INE
<b>Parados (miles)</b>	IV trim-2010	4.696,6	2,7%	8,6%	EPA-INE
<b>Tasa paro %</b>	IV trim-2010	20,3	0,5	1,5	EPA-INE
<b>Parados registrados (miles)</b>	dic.-2010	4.100,1	-0,2%	4,5%	SPEE

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

Evolución y previsiones de precios

	Período	Var. mensual	Var. interanual	Previsión	Fuente
<b>IPC mensual</b> <sup>2</sup>	dic.-2010	0,6%	3,0%	1,7%	IPC-INE y FUNCAS
<b>IPC media anual</b> <sup>3</sup>	dic.-2010		1,8%	1,8%	INE y Consensus Forecast

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

<sup>3</sup> Media en lo que va de año (enero-septiembre). Previsión para la media del año completo.  
Fuente: Gabinete Técnico CEC – UGT, a partir de las fuentes señaladas.



Para información Dirigirse a:

**ÁREA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**  
**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL**

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

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