



■ Editorial

El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012- 2014, firmado por CEOE, CEPYME, UGT y CCOO el pasado 25 de enero, se acordó en un contexto de especial gravedad para la economía y el empleo en España y recoge la respuesta compartida y responsable de los interlocutores sociales. También, el acuerdo obedecía a las demandas reiteradas por el propio Gobierno, para alcanzar, entre las partes afectadas, soluciones para favorecer una mayor agilidad del mercado laboral, en el objetivo de contribuir a la superación de la crisis y la creación empleo.

Teniendo en cuenta el contenido del II AENC 2012-2014, cualquier reforma laboral debía haber respetado el esfuerzo de los firmantes con el objetivo prioritario del mantenimiento del empleo, en el Acuerdo que determinaron cómo desarrollar la estructura de la negociación colectiva en una situación de crisis económica y social, mediante la flexibilidad negociada y el incremento moderado de los salarios, por debajo, incluso, de las previsiones del incremento de los precios.

Mientras las cuatro organizaciones negociábamos el acuerdo, el Gobierno diseñaba a escondidas la reforma laboral, con total desprecio al diálogo social y a la concertación, de tal manera que ha pasado a ser el primer Gobierno de la historia democrática que ha hecho reformas legislativas en materia laboral obviando la obligación constitucional de informar y consultar a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Así nació el “RD-ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, la mayor agresión a los derechos de los trabajadores desde la instauración de la Democracia en nuestro país.

Con posterioridad a la entrada en vigor de la Reforma Laboral la Ministra de Empleo y Seguridad Social se reunió con los Secretarios Generales de CCOO y UGT; en la reunión se le expresó el rechazo a la reforma impuesta y se le planteó que deberían suspender los artículos que vulneran el II AENC y abrir un proceso de negociación durante el trámite parlamentario.

La respuesta ha sido la remisión a reuniones técnicas, bajo el argumento de que los contenidos de la reforma estaban cerrados a cualquier modificación sustancial, reuniones que se han demostrado inútiles por la cerrazón del Gobierno a asumir cambios.

Nuestra responsabilidad no ha sido respetada por el Gobierno, que ha decidido imponer una reforma laboral que, a nuestro juicio con-

Continúa en la página siguiente

Sumario

- Editorial
- Negociación colectiva 2012
 - Avance primer trimestre
- Negociación colectiva estatal
 - Registro de convenios
- Indicencias en la negociación Colectiva
- Jornadas
- Documentos
- Legislación
- Jurisprudencia
- Negociación colectiva en Europa
- Principales indicadores y previsión IPC



Boletín de Negociación Colectiva

tiene, además, puntos inconstitucionales, por lo que hemos acudido al Defensor del Pueblo para que actúe en consecuencia.

Muchas, y muy acreditadas, han sido las voces que se han pronunciado contra esta reforma laboral, pero la respuesta social la expresaba la ciudadanía el 29 de Marzo, con la huelga general y la movilización social, que fueron seguidas de forma masiva, y la sigue expresando en cada convocatoria de movilización. Si esto no hace reflexionar al Gobierno, y de momento parece que no, los sindicatos no vamos a cejar en las movilizaciones, mientras, obviamente, la ciudadanía comparta los argumentos para protestar y movilizarse.

Con el respaldo masivo de los trabajadores a la Huelga General y las manifestaciones, hemos pretendido abrir un nuevo proceso negociador para dar respuesta a la actual situación de emergencia, a través del diálogo social y político, por el crecimiento y el empleo, la defensa del modelo social y cambiar la reforma laboral.

La reforma laboral, tal y como se pretende imponer, no solo no va a cumplir con los objetivos que pretende, sino todo lo contrario y, en los tres meses de vigencia, está demostrando ser el mejor vehículo para destruir empleo y debilitar las relaciones colectivas de trabajo. El RD-ley 3/2012, ha sido la herramienta ejecutora del desprecio que ha demostrado tener este Gobierno hacia el diálogo social, y una clara agresión a los derechos de todos los trabajadores.

Pero si con la reforma laboral no fuera suficiente, el Gobierno, obsesionado por las políticas neoliberales de reducir el déficit, caiga quien caiga, ha dado luz verde a unos Presupuestos Generales del Estado, de nuevo sin informar ni consultar, que van a destruir empleo, recortar los servicios públicos y aumentar las desigualdades. Una estrategia profundamente injusta, simplista e interesada.

Por todo ello, desde UGT continuaremos expresando nuestro total rechazo a esa estrategia, que va a provocar un mayor empobrecimiento de las capas sociales más débiles y una pérdida brutal de derechos laborales y sociales. El mismo rechazo que la sociedad española ha manifestado, de una manera contundente.





■ **NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012. Avance del primer trimestre**

Convenios registrados hasta el mes de diciembre

- Convenios registrados en el primer trimestre
- Total Convenios registrados
- Incrementos salariales y precios
- Resultado general
- Análisis comparativo
- Negociación colectiva pendiente

Primer trimestre

Según la información procedente del MEYSS, en el primer trimestre de 2012 se ha registrado un total de 849 convenios que afectan a 2.104.526 trabajadores. Por meses, en Enero se registraron 589, en febrero 160 y en Marzo 100.

El incremento salarial medio pactado en el primer trimestre ha sido del 2,16% y el volumen de trabajadores que se encuentran afectados por convenios que incorporan la cláusula de revisión salarial representa el 62,61% del total. El dato para su actuación media se fija en el 1,88%.

Total convenios registrados

Convenios nuevos.

En el primer trimestre tan solo se han registrado 61 convenios nuevos (el 7,19% del total), por lo que el contenido de lo pactado es aún muy poco representativo. Afectan a 41.665 trabajadores.

Los convenios nuevos de empresa han sido 57 y afectan a 27.684 trabajadores. Los de sector han sido 4 y afectan a 13.981 trabajadores.

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 5,16% del total y el número de trabajadores afectados en este trimestre representan el 0,96% del total previsto.

El incremento salarial pactado en estos convenios nuevos, en media ponderada, ha sido del 1,10% y han incorporado cláusulas de revisión salarial un conjunto de convenios que afectan al 43,96% de los trabajadores, siendo la actuación media de estas revisiones salariales del 0,12%.

Los convenios nuevos de empresa parten de un incremento salarial medio pactado aún más bajo, del 0,47%. Los convenios que contemplan una cláusula de garantía salarial cubren al 66,16% de los trabajadores en este apartado. El valor medio de actuación para estos convenios es del 0,12%.

En los convenios nuevos de sector las retribuciones pactadas para este ejercicio parten del 2,35% de media ponderada. Una cifra alta, sin duda, pero que no tiene ninguna representatividad al partir de la media pactada en cuatro convenios. En estos convenios nuevos de sector para este primer trimestre, no existe ninguno que añada la cobertura de una cláusula de garantía salarial.

Convenios revisados.

En este primer trimestre se han registrado revisiones de 788 convenios, que afectan a 2.062.861 trabajadores. El incremento salarial medio pactado inicialmente es del 2,18% y han incorporado cláusulas de revisión salarial un conjunto de convenios que afectan al 62,99% de los trabajadores, siendo la actuación media de estas revisiones salariales del 1,91%.



Boletín de Negociación Colectiva

Los convenios revisados de empresa han sido 602 y ha afectado a 266.807 trabajadores. El incremento salarial medio ha sido del 1,98%. Los convenios que han incorporado cláusulas de garantía salarial afectan al 35,03% de los trabajadores y el valor de actuación media se sitúa en el 1,91%.

Los convenios revisados de sector, que provienen de ejercicios anteriores, suponen 186 y afectan a 1.796.054 trabajadores. El incremento salarial medio ha sido del 2,21%. Incorporan cláusula de revisión convenios que afectan a 1.205.881 trabajadores, el 67,14% del total.

Convenios de empresa

En el primer trimestre, el total de convenios registrados, nuevos y revisados, han sido 659 y han afectado a 294.491 trabajadores. El incremento salarial medio pactado en este ámbito ha sido del 1,84% y el porcentaje de trabajadores afectados por cláusula supone el 37,96% del total, siendo el valor medio de actuación de las cláusulas del 1,62%.

Convenios de Sector

El total de los convenios de sector, nuevos y revisados, registrados en el primer trimestre, han sido 190 y afectan a 1.810.035 trabajadores, con un incremento salarial medio del 2,21%. En este conjunto de firmas, la cobertura de las cláusulas afectan al 66,62% de los trabajadores y el valor medio de actuación de las mismas está en el 1,91%.

Incrementos salariales y precios

El dato del IPC correspondiente al mes de marzo, publicado por el INE, muestra un incremento de los precios de un 0,7 en relación al mes anterior, situando la tasa interanual en el 1,9%.

Con este escenario de constantes cambios, la negociación colectiva está siendo muy complicada, 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.





Boletín de Negociación Colectiva

Resultado general

Negociación Colectiva		Datos MEYSS		Resultados Generales	
Datos hasta : 31/03/2012		NC 2012		2012	
Datos Totales		Empresa	Sector	Total	
C. Nuevos 2011					
Subida Salarial Media		0,47%	2,35%	1,10%	
Número de Convenios		57	4	61	
Trabajadores Afectados		27.684	13.981	41.665	
Empresas Afectadas		63	2.099	2.162	
Cláusula Revisión	Cláusula Media	0,12%		0,12%	
	Número de Convenios	11		11	
	Trabajadores	18.315		18.315	
	Empresas Afectadas	17		17	
	Porcentaje s/ Trab.	66,16%	0,00%	43,96%	
Datos Totales		Empresa	Sector	Total	
C. Revisados 2011					
Subida Salarial Media		1,98%	2,21%	2,18%	
Número de Convenios		602	186	788	
Trabajadores Afectados		266.807	1.796.054	2.062.861	
Empresas Afectadas		653	267.839	268.492	
Cláusula Revisión	Cláusula Media	1,91%	1,91%	1,91%	
	Número de Convenios	176	79	255	
	Trabajadores	93.471	1.205.881	1.299.352	
	Empresas Afectadas	209	209.841	210.050	
	Porcentaje s/ Trab.	35,03%	67,14%	62,99%	
Datos Totales		Empresa	Sector	Total	
Total Convenios					
Subida Salarial Media		1,84%	2,21%	2,16%	
Número de Convenios		659	190	849	
Trabajadores Afectados		294.491	1.810.035	2.104.526	
Empresas Afectadas		716	269.938	270.654	
Cláusula Revisión	Cláusula Media	1,62%	1,91%	1,88%	
	Número de Convenios	187	79	266	
	Trabajadores	111.786	1.205.881	1.317.667	
	Empresas Afectadas	226	209.841	210.067	
	Porcentaje s/ Trab.	37,96%	66,62%	62,61%	

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

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.

	MARZO 2009	MARZO 2010	MARZO 2011	MARZO 2012
Convenios Nuevos				
Nº convenios	48	39	42	61
Nº trabajador.	19.219	128.153	26.167	41.665
Incremento sal	2,73%	1,04%	1,66%	1,10%
Porc. Trabaj crs	53,42%	28,79%	11,22%	43,96%
Convenios Revisados				
Nº convenios	2.764	1.171	1.420	788
Nº trabajador.	6.215.349	1.751.012	2.754.302	2.062.861
Incremento sal	2,70%	1,38%	3,07%	2,18%
Porc. Trabaj crs	78,47%	11,12%	48,63%	62,99%
Total Convenios				
Nº convenios	2.812	1.210	1.462	849
Nº trabajador.	6.234.568	1.879.165	2.780.469	2.104.526
Incremento sal	2,70%	1,36%	3,06%	2,16%
Porc. Trabaj crs	78,47%	27,59%	48,28%	62,61%

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



Boletín de Negociación Colectiva

Número de convenios

En el mes de marzo de este año el número de convenios es bastante inferior al dato del de cualquiera de los años comparados. La cifra máxima se alcanzó en 2009, con 2.812 firmas.

Número de trabajadores

Con el número de trabajadores ocurre algo similar, salvo que en 2010 la cifra de afectados a esta fecha no superó los dos millones de trabajadores. Hay que retrotraerse a 2009 para apreciar un salto significativo, si bien hay que puntualizar que proceden, significativamente, de los convenios revisados.

Cobertura de la cláusula de garantía salarial

En cuanto al número de trabajadores afectados por la cobertura de la cláusula de revisión, se nota una mejoría del el porcentaje en estos tres meses, si lo comparamos con el de hace un año. Pero si lo comparamos con 2009, año que tuvo el máximo porcentaje, supone dieciséis 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 tres primeros meses de 2012, en los convenios nuevos se aprecia una reducción de los incrementos salariales pactados, que están teniendo un comportamiento similar al año 2010. En contraposición, los convenios revisados recogen aumentos en las retribuciones pactadas algo mejores, sin duda porque, al tratarse de convenios negociados sobre la base del I AENC, 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 suministre un dato de incremento salarial veraz al cien por cien. De hecho, se ha de avanzar en este tema para que se aborde la oportuna modificación para cumplimentar obligatoriamente el código del convenio aplicable en la empresa en los documentos de cotización que remiten las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social, como 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.





Boletín de Negociación Colectiva

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, que en el mes de Marzo era del 1,36%, que se fue manteniendo hasta alcanzar el 1,5% en Diciembre. El incremento salarial medio de 2010 se reajustó, finalmente, al 2,1%, como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de revisión con carácter retroactivo.

Respecto al 2011, el comportamiento del incremento salarial ha venido marcado por los incrementos en los convenios revisados, que ha sido del 3%, mientras que en los convenios nuevos fue del 1,8%. 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 fue del 2,4% y, tras el efecto de las cláusulas, llegó al 2,7%, según los últimos datos del MEYSS, para quien, tanto 2010 como 2011, son ejercicios estadísticos sin cerrar. Así ocurrirá en junio de 2012 y junio de 2013, respectivamente.

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 diez de Mayo de 2012, tenemos un total de 307 convenios colectivos sectoriales pendientes de negociación que afectan a un total de 2.413.915 trabajadores. De ellos, 189 convenios finalizaron su vigencia en 2010 y afectan a 1.259.555 trabajadores. En 2009 terminaron su vigencia 75, que afectan a 693.556 trabajadores. Finalmente, 43 convenios, que afectan a 460.804 trabajadores, finalizaron su vigencia en 2008.

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

Situación Convenio	Total años		Vigencia finalizada en 2010		Vigencia finalizada en 2009		Vigencia finalizada en 2008	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
Negociación BLOQUEADA	182	1.244.774	92	542.273	57	498.516	33	203.985
EN Negociación	115	930.204	94	712.023	14	137.662	7	80.519
INCIDENCIAS	10	238.937	3	5.259	4	57.378	3	176.300
TOTAL Negociación PENDIENTE	307	2.413.915	189	1.259.555	75	693.556	43	460.804
	52%	44%	55%	38%	44%	45%	57%	77%
FIRMADOS	286	3.079.077	157	2.102.495	96	835.822	33	140.760
	48%	56%	45%	62%	56%	55%	43%	23%
TOTAL Negociación ANALIZADA	593	5.492.992	346	3.362.050	171	1.529.378	76	601.564



Boletín de Negociación Colectiva

Negociación Colectiva Estatal

CONVENIOS REGISTRADOS EN LA ESTADÍSTICA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MEYSS. DESDE EL MES DE ENERO

REVISADOS

- CADENAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA. Vig. 2010/2012
- CENTROS ASISTENCIALES Y DE EDUCACIÓN INFANTIL. Vig. 2010/2013
- COMERCIO DE PAPEL Y CARTÓN, ARTES GRÁFICAS Y LIBRERÍAS (CICLO). Vig. 2009/ 2012
- CONTRATAS FERROVIARIAS. Vig. 2008/ 2012
- DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES. Vig. 2011/2012
- EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA. Vig. 2011/ 2012
- GRANDES ALMACENES. Vig. 2009/ 2012
- INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ. Vig. 2011/2013
- INDUSTRIAS DE FERRALLA. Vig. 2009/2013
- INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS. Vig. 2008/2012
- METALGRÁFICA INDUSTRIA. Vig. 2009/2012
- NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO. Vig. 2011/2014
- PASTAS, PAPEL Y CARTÓN. Vig. 2010/ 2012
- PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA, GIMNASIOS Y SIMILARES. Vig. 2011/2013
- PRENSA NO DIARIA. Vig. 2008/2012
- SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICIÓN. Vig. 2009/2012

CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS

- Sector de salas de baile y discotecas. Vig. 2012/2014
- Sector de radiodifusión comercial sonora. Vig. 2012/2015
- Derivados del cemento. Vig. 2011/2012
- Servicio asistencia en tierra aeroportuaria. (Handling). Vig. 2011/2012
- Cajas y entidades financieras de ahorro. Vig. 2011/2014
- Servicios externos y auxiliares y atención al cliente empresas ferroviarias. Vig. 2012
- Establecimientos financieros crédito. Vig. 2011/2012
- Cajas y entidades financieras de ahorro. Vig. 2011/2014
- Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Rev. 2011
- Industrias extractivas de vidrio y cerámica y para el comercio exclusivista de los mismos materiales. Rev. 2011
- Sector de fabricación de alimentos compuestos para animales. Rev. 2011
- Construcción. Vig. 2012
- Industria elaboradora del Arroz. Rev.2012
- Grandes almacenes. Rev. 2012
- Ciclo de comercio del papel y artes gráficas. Rev. 2012
- Sector de auto-taxis. Rev. 2012

- Servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Vig. 2012/2015
- Empresas de seguridad privada. Vig. 2012/2014
- Banca Privada. Vig. 2011/2014
- Distribución de productos farmacéuticos. Vig. 2010/2012

CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES FIRMADOS RECIENTEMENTE



■ Incidencias de la Negociación Colectiva

Tras la firma del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, el 25 de Enero, y la posterior reforma laboral, contenida en el RD-ley 3/2012, de 10 de Febrero, la Negociación Colectiva y las relaciones laborales se encuentra con distintas señales que ponen en evidencia distintas formas de actuación.

Es evidente que las empresas se están encontrando con la responsabilidad de actuar según los criterios contenidos en el II AENC y pactados por CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, o decidirse por las posibilidades que les ofrece el RD-ley 3/2012.

Aunque desde los sindicatos firmantes del acuerdo tengamos claro que hemos de poner en valor el contenido del mismo, no parecen tenerlo tan claro algunos empresarios y, así, nos encontramos con actuaciones de todo tipo, aunque prevalecen aquellas que anteponen el RD-ley sobre el II AENC que, por otra parte, pactaron.

Trasladamos algunos ejemplos que ilustran el desarrollo de las relaciones laborales y de la negociación colectiva en el marco acordado y en el legislado.

EJEMPLOS Y EXPERIENCIAS DE LA APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

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

Una de las medidas que se utilizan más por las empresas es el **DESPIDO**, despidos basados en el **artículo 52 c ET**, extinción de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (despidos objetivos), con indemnización de 20 días por año de servicio y con un máximo de 12 mensualidades.

***Ejemplos: Talleres Lobato** (despedidos 3 trabajadores por reducción de ventas en tres trimestres). **Hermanos Robledo. Transevares. COFAS** (Cooperativa de farmacia); **Cafetería del Aeropuerto** (Asturias). **GSS LINE** (Telemarketing). **ATENTO TELESERVICIOS** (Telemarketing). **HP ESPAÑA** (Consultoría y Estudios de Mercado), 40 despidos por causas objetivas; **UNÍSONO SOLUCIONES DE NEGOCIO, SA** (Telemarketing), en esta empresa se ha despedido a 2 trabajadores según artículo 52.d ET), por absentismo. **MUTUA UNIVERSAL**, 3 despidos objetivos; **MUTUA MAZ**, 4 despidos objetivos en su centro de Linares (Jaén). **OESIA NETWORKS** (Consultoría y Estudios de Mercado) despidos objetivos en Valencia. **THALES** (Consultoría y Estudios de Mercado), despidos objetivos de 10 trabajadores en Barcelona, Bilbao, Madrid y Valladolid.*





Despidos según el **artículo 51 ET, despidos objetivos colectivos, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Ejemplos: **TÉCNICA INGENIEROS SA** (Asturias). **ELOGOS** (Consultoría y Estudios de Mercado) plantea un ERE de extinción de 75 contratos con 20 días/año y 12 mensualidades. **CAPGEMINI** (Consultoría y Estudios de Mercado) plantea un ERE de extinción de 300 trabajadores. **HORMIGONES PELAYO** (Asturias), plantea un ERE de suspensión, sin pacto, de 18 trabajadores. **IPSOS** (Consultoría y Estudios de mercado), planteado un ERE de extinción para 78 trabajadores. **FRABRICA DE ARMAS DE SANTA BARBARA**, ajustar la carga de trabajo a los pedidos.

Combinación de despido objetivo de un número determinado de trabajadores y reducción del salario para el resto de la plantilla.

Ejemplos: **GRAFICAS EUJOA** (Asturias), despido objetivo de 7 trabajadores (20 días año/12 mensualidades) y reducción de salarios para el resto de la plantilla, un total de 47 trabajadores.

REDUCCIONES DE JORNADA, (artículo 47 ET), para toda la plantilla, o reducción a una parte

de la plantilla, se dan las dos modalidades.

Ejemplos: **PAVIMENTOS FUNCIONIÓ** (Asturias), reducción de jornada para toda la plantilla. **ROJO CORTES** (Comercio), reducción de Jornada a sus 24 trabajadores. **AESVAL LÓGICA DE VALORACIÓN**, (Asturias), reduce la jornada a los 4 trabajadores de su plantilla. **UNITONO** (Telemarketing), reducción de jornada a 295 trabajadores de 38h/semana a 30 horas, en caso de que sea insuficiente para sus objetivos empresariales, presentación de un ERE de movilidad geográfica de Madrid a Barcelona.

SUSPENSION TEMPORAL DE CONTRATOS (artículo 47 ET)

Ejemplo: **AITEMIN** (Asturias), empresa de servicios, suspensión temporal de contrato a los 5 trabajadores durante 6 meses.

INAPLICACION DEL REGIMEN SALARIAL, (artículo 82 ET y 41.4 ET), cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Ejemplos: **CAMPOS ATECO SL** (ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos), inaplicación del régimen salarial del CC de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos así como rebaja de niveles salariales en un 15%, afecta a 4 trabajadores. **Cines del Centro comercial Augusta de Zaragoza**, inaplicación de los incrementos que resulten del convenio colectivo de exhibición cinematográfica de la provincia de Zaragoza para el año 2012, debido a las dificultades económicas de la empresa. Se ha llegado a un acuerdo entre la RLT y la empresa, para la aplicación de la cláusula de desuelgue.





MOVILIDAD GEOGRÁFICA (artículo 40 ET), en este caso el trabajador puede optar por el traslado o por la extinción del contrato percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio y con un máximo de 12 mensualidades.

Ejemplo: Empresa INDRA BMB (Consultoría y Estudios de Mercado), Movilidad geográfica de la provincia de Guadalajara (Azuqueca de Henares) a Madrid, a 60 trabajadores.

MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (artículo 41 ET). Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Ejemplo: FUCOMI (Fundación de Comarcas Minessas), 1 trabajador se le reduce el salario, se le cambia de grupo profesional a otro inferior en base a causas económicas, organizativas y de producción.

NO APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL, se quiere negociar un convenio de empresa para aumentar la jornada laboral.

Ejemplo: NORTE MOTOR (Asturias), quiere negociar un convenio de empresa con 40 horas entre otras, y no aplicar el sectorial del automóvil con 35 horas.

DESCUELGO SALARIAL DEL CONVENIO SECTORIAL.

Ejemplos: se han presentado tres solicitudes de descuelgo ante la Comisión paritaria del convenio "Mediación de seguros privados".

SUSPENSIÓN Y APLAZAMIENTO DE LAS REUNIONES PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

Ejemplos: en los convenios de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo; CC Ingenierías Y Oficinas de Estudios Técnicos; las patronales suspendieron las negociaciones para poder analizar en profundidad la reforma laboral.



Aplicación del II AENC 2012-2014 en la Negociación de los convenios colectivos

- Comercio en general (excepto alimentación de Valladolid), convenio colectivo, de ámbito provincial.** Se hace una propuesta en materia de garantía de empleo en compensación con la moderación salarial. Establecimiento de los criterios de moderación salarial que determina el II AENC, para los años 2012, 2013 y 2014, que tendrá como contrapartida, por parte de las empresas de Comercio, el mantenimiento del empleo fijo/indefinido que tenían estas a fecha uno de marzo de 2012, de forma que las empresas que extingan puestos de trabajo fijos-indefinidos, mediante despidos de carácter objetivo procedentes o improcedentes, lo que contravendría el espíritu que conlleva la formación del acuerdo de moderación salarial/mantenimiento del empleo que nos ocupa, como penalización por la destrucción de empleo en dichas empresas, estas tendrían que abonar a los trabajadores despedidos en el 2012 el salario que correspondería incrementando en el porcentaje del 2%, los salarios del convenio vigente a fecha de 1/12/2011 y abonar al resto de los trabajadores una cantidad equivalente al 1% sobre el salario anual del convenio vigente a 31/12/2011. Para el 2013, el incremento sería del 4,5% para los despedidos y para el resto de los trabajadores el 2,25%. Para el año 2014, el incremento sería del 5,5% sobre los salarios vigentes a fecha de 31/12/2011 y para el resto de los trabajadores el 2,75%.
- Centros de Educación Universitaria e investigación,** para la negociación del XIII convenio, las partes han acordado utilizar los criterios del II AENC 2012-2014, para negociar y desatascar el convenio que llevaba bloqueado tres años.
- Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Cantabria 2011,** se acuerda la negociación del convenio colectivo al margen de la incidencia que pueda tener sobre el mismo el contenido de la reciente reforma laboral (RDL 3/2012, de 10 de febrero). Manifiestan que el escenario de negociación se encuentre referido a los ámbitos del pactado en el II AENC y a lo pactado en el II Acuerdo general laboral del Transporte.

BUENAS PRÁCTICAS DE NEGOCIACIÓN QUE MEJORAN LA APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

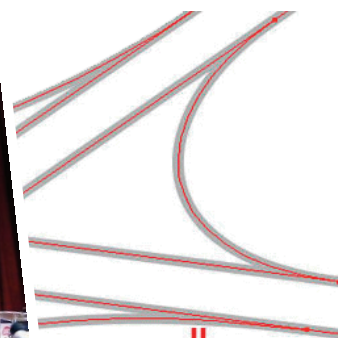
Un ejemplo de acuerdo entre empresas y sindicatos, en este caso UGT, es la negociación del ERE en **Canal 4 de Navarra**, que mejora la indemnización a 45 días por año, para 21 trabajadores. Al mismo tiempo se solicita al gobierno de Navarra, que en caso de que algún grupo se quede con la licencia de emisión “se vincule a los trabajadores de canal 4 a dicha licencia, de manera que tengan preferencia en la contratación”.

RIOGLAS (Asturias), la empresa había presentado un ERE, el día 8 de febrero, con motivo de la aprobación de la Reforma laboral, de extinción de 16 trabajadores y de suspensión de 200 durante tres meses. El día 14 se retira el ERE, la empresa negocia (se mantiene la plantilla que dejará de trabajar 20 días en marzo, cobrando, que luego recuperará a los largo del año.



Jornada Confederal

AENC



**II
Acuerdo para el
Empleo y la
Negociación Colectiva
(2012 - 2014)**

El pasado 9 de Febrero se desarrolló, en la Escuela Julián Besteiro, una jornada confederal en la que se trató sobre los criterios de desarrollo y aplicación del II AENC.

Asistieron compañeros y compañeras de las Uniones y Federaciones, que debatieron las circunstancias en las que se había consensuado el II AENC, y la necesidad de poner en valor el contenido del acuerdo, en las mesas de negociación.

La jornada contó, para su apertura, con la participación de Cándido Méndez, Secretario General, quien trasladó a los asistentes la situación del Diálogo Social y la oportunidad del II AENC, dentro del marco de la situación social y económica, tanto de España, como de Europa.

El Gabinete Técnico Confederal trató el contenido del II Acuerdo en tres apartados, que se recogen en documentos concretos, que sirvieron para entender mejor las distintas materias que trata el acuerdo, así como para resolver algunas dudas que se plasmaron.

Por último, el secretario Confederal de Acción Sindical, Toni Ferrer, abordó los criterios sindicales para el desarrollo, aplicación y seguimiento del II AENC y, tras el posterior debate, clausuró la jornada.

Documentos presentados en la jornada.

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

Criterios de desarrollo y aplicación

Criterios en materia salarial

Criterios en materia de empleo y contratación



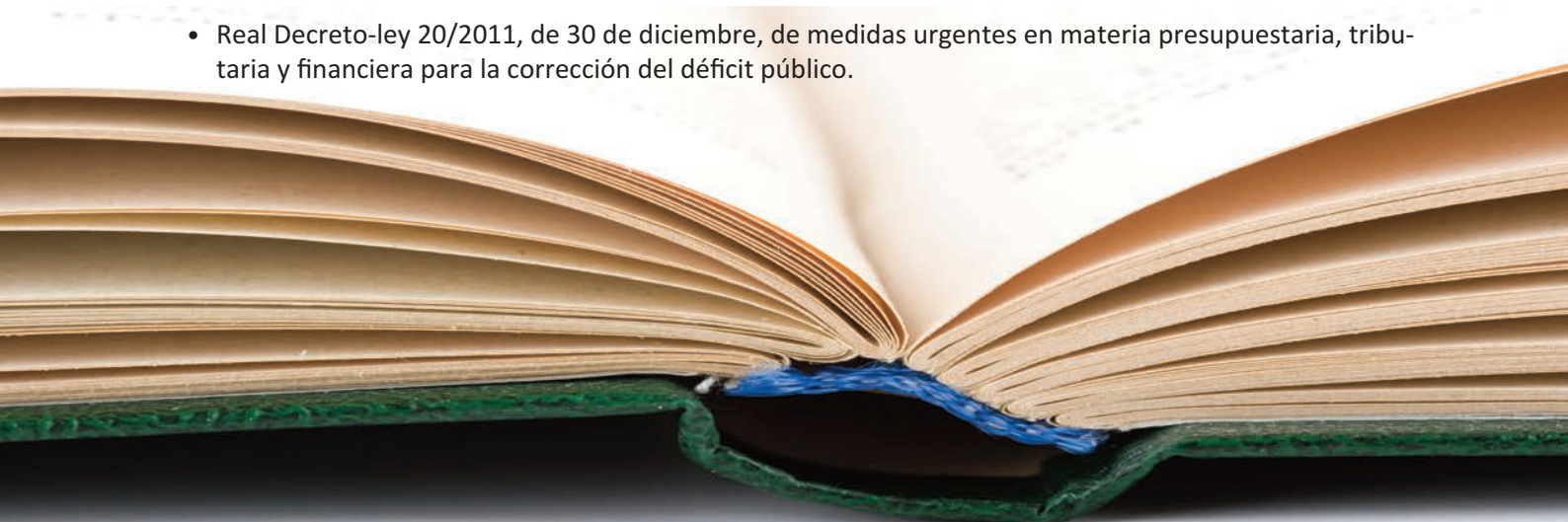
■ Documentos

- Principales características del IPC base 2011
- El impacto de la Reforma Laboral iniciada con la Ley 35/2010 en los sistemas de solución de conflictos laborales pactados
- Cláusulas sobre vigencia, descuelgues salariales y otras facultades de alteración o disposición del contenido del convenio colectivo
- Seguimiento y evaluación de la calidad del empleo (Actualización IV trimestre 2011)
- II AENC 2012, 2013 y 2014. Criterios de desarrollo y aplicación
- Informe FOESSA “La pobreza y la exclusión en la crisis, un reto estructural”
- 2º Informe trabajadores de más edad
- Informe sobre el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
- Recortes injustos e improvisación
- Cuadro comparativo Reforma del ET tras el RD-Ley 3/2012

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

■ Legislación

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto 1888/2011, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2012.
- Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.





Jurisprudencia

Trasladamos una sentencia del Tribunal Constitucional, once sentencias del Tribunal Supremo, una de la Audiencia Nacional y una del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que pudieran ser del interés general.

TSJM

- Derecho de manifestación. Organizaciones sindicales convocan el día de huelga general en el centro de Madrid

TS

1. Desconvocatoria abusiva de huelga por sindicato de RENFE. La acción de responsabilidad contra el sindicato no puede llevarse por los trámites de conflicto colectivo
2. Los contratos de colaboración social sucesivos no generan una relación laboral indefinida
3. El trabajo de un periodista en su Diario es relación laboral
4. La empresa de transporte no puede descontar las multas a sus trabajadores
5. Despido no impugnado por el jubilado parcial y obligación de contratar al relevista
6. Transportista. Trabajador autónomo dependiente. No puede aplicarse la nueva Ley si el contrato había sido ya extinguido
7. Prestación por desempleo. Extranjero que se ausenta de España más de quince días por fallecer su padre en Bolivia pierde la prestación

8. Finiquito de partes proporcionales. No es liberatorio frente a un despido
9. Horas de toma y deje son extraordinarias. No se puede limitar el pago a las restricciones presupuestarias
10. Despido objetivo. La indemnización por preaviso y cese no pueden eludirse por razones de falta de liquidez de la empresa
11. Centro de trabajo para elecciones a representantes de los trabajadores. No se pueden agrupar varias tiendas de la provincia. Viajes El Corte Inglés

TC

- Distribución de competencias en materia laboral: vulneración de las competencias ejecutivas autonómicas al asignarse a un órgano estatal la aplicación de las medidas administrativas que hubieran de adoptarse en relación con las empresas que contasen con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma

AN

- La Audiencia Nacional, pionera al plantear en Europa el derecho al olvido en Internet

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





LA NEBULOSA DE LA GOBERNANZA ECONÓMICA EUROPEA

El caos es un orden por descifrar (J. Saramago)

En poco más de año y medio, un número considerable de normas jurídicas vinculantes, de derecho comunitario o de derecho internacional, se han aprobado o se están aprobando con mucha discreción. Todas tienen por objeto prioritario reinscribir y reinscribir “ad nauseam” las reglas para garantizar la austeridad permanente, prohibiendo de hecho cualquier alternativa a las políticas liberales. Mientras, como en Los Diez Negritos, los países europeos se van sumiendo en la depresión económica.

En efecto, el Mecanismo Europeo de Estabilidad Financiera; el Fondo Europeo de Estabilidad Financiera; el Mecanismo Europeo de Estabilidad; el Tratado sobre la Estabilidad, la Coordinación y la Gobernanza; el Pacto de Estabilidad y Crecimiento; el Procedimiento sobre el Déficit Excesivo; el Pacto por el Euro; el “Six-Pack”; el “Two-Pack”...; están haciendo mutar de tal forma el modelo económico neoclásico, que se está convirtiendo en un “modelo económico zombi”. Este galimatías de instrumentos de gobernanza se resume en el siguiente cuadro:

NOMBRE	Tipo jurídico	En vigor	Breve descripción
Mecanismo Europeo de Estabilidad Financiera	Programa temporal de la Comisión (será reemplazado por el MEE)	Desde 2010	Asistencia financiera urgente (60 mil millones de euros garantizados por el presupuesto de la UE)
Fondo Europeo de Estabilidad Financiera	Sociedad anónima con sede en Luxemburgo	Desde 2010	Programa de asistencia financiera a un Estado en dificultad (720 mil millones de euros de capital garantizado)
Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEE)	Organización intergubernamental con sede en Luxemburgo	Mediados de 2012 (previsto)	Estabilidad del euro mediante asistencia de Estado de la Zona Euro en dificultad (capital garantizado= 700 mil millones de euros; desembolsado= 80 mil millones de euros)
Tratado sobre la Estabilidad, la Coordinación y la Gobernanza en la Unión Monetaria (TECG)	Tratado intergubernamental, denominado “Pacto Fiscal Europeo”	Desde que lo ratifiquen 12 de los 17 Estados de la Zona Euro	Disposiciones para la gobernanza presupuestaria estricta, vía regla de plomo para las finanzas públicas nacionales a introducir en las constituciones, preferentemente
Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC)	Tratado de Lisboa y Reglamentos comunitarios	1997	Fija los criterios de convergencia: déficit y deuda para los países del euro
Procedimiento de Déficit Excesivo (PDE)	Parte integrante del PEC		Permite al Consejo establecer sanciones por el no respeto de los criterios de déficit (3% del PIB) y ratio de deuda pública (60% del PIB) por los Estados de la Unión Monetaria
Six-Pack	Cinco Reglamentos y una Directiva que reforman el PEC	Sí, desde noviembre de 2011	Refuerza el PEC y el PDE, reforzando las competencias de la Comisión y casi automatizando las sanciones
Two-Pack	Dos Reglamentos para “re-reforzar” el PEC	En tramites	Refuerza la supervisión presupuestaria de los Estados de la UM con dificultades financieras
Pacto por el Euro	Acuerdo político del Consejo Europeo	Marzo de 2011	Estabilidad del euro e impulso de la competitividad

Todos estos instrumentos de gobernanza giran en torno a dos principios.

Uno: estabilidad presupuestaria y austeridad en el gasto público (disciplina presupuestaria)

Dos: mutualizar empréstitos para después prestar a tipos reducidos y estables a los Estados en dificultad, imponiéndoles férreos programas de ajustes (recortes) de corte thatcheriano.



La gobernanza europea tiene tres pilares: El “Pacto Fiscal” (TECG), el Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEE) y la reforma del Pacto de Estabilidad con el Six-Pack y el Two-Pack.

El Pacto Fiscal

Este tratado sacraliza la obsesión por el equilibrio presupuestario de los dirigentes de los países del Norte de la UE, liderados por la derecha alemana y jaleada por las derechas sueca, finlandesa y holandesa, principalmente. El Pacto Fiscal agrava los efectos del Pacto de Estabilidad, pues obliga a los Estados a equilibrar permanentemente sus déficits estructurales con la consecuente parálisis de las políticas económicas. En él se consagra la impropiedad denominada “regla de oro” de las finanzas públicas, ya que es, bajo cualquier consideración, una “regla de plomo” sobre el crecimiento. Pues exige que los Estados firmantes introduzcan en el derecho nacional (preferentemente en las constituciones) disposiciones vinculantes que aseguren:

- el equilibrio o superávit presupuestario, limitando el déficit estructural (sin elementos excepcionales y servicio de la deuda) a un máximo del 0,5% del PIB
- un mecanismo de corrección automático de las posibles desviaciones (ajuste del gasto o aumento de impuestos) que obliga a los parlamentos a actuar al dicta de los delirios neoliberales.

Además, hay una disposición en este tratado por la que su ratificación es condición necesaria para poder acceder a la ayuda financiera que prestará el MEE a los Estados con dificultades.

La “regla de plomo” tiene evidentemente efectos económicos procíclicos, introduciéndonos en una espiral depresiva nefasta al anular las poderosas capacidades de las políticas fiscales para recuperar el crecimiento y el empleo. Por no mencionar los afectos corrosivos sobre

nuestros derechos económicos y sociales, que el absurdo dogma del déficit cero tiene en nuestras clásicas democracias. Por estas razones, algunos europarlamentarios han pedido la retirada de este tratado. No obstante lo cual, este tratado, que se aprobó en la Cumbre europea de marzo 2012, ya ha sido ratificado por Grecia, Portugal, Hungría y Eslovaquia. Para que entre en vigor tendrá que ser ratificado por doce de los diecisiete Estados miembros de la Unión monetaria. En nuestro país está en trámite parlamentario. Irlanda tiene convocado referéndum para el 31 de mayo. En Francia el presidente Hollande rechaza el tratado, si no se acompaña de disposiciones capaces de relanzar el crecimiento en Europa.

El Pacto Fiscal ha adoptado la forma de tratado internacional, porque, ante el rechazo del Reino Unido y Chequia, era imposible aprobarlo por el procedimiento comunitario, como se pretendió en la Cumbre de diciembre de 2011, mediante un añadido a los Protocolos sobre estabilidad presupuestaria, anexos al Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). En derecho público internacional, los tratados se aprueban mediante firma de los representantes de los gobiernos de los Estados, pero para que puedan entrar en vigor es necesario que sean ratificados según las normas específicas de cada Estado firmante, sea trámite parlamentario o, además, por referéndum. En cualquier caso, el tratado se aprueba o se rechaza, pero no se puede enmendar por las instituciones democráticas.

A pesar de la carga regresiva y antidemocrática de este tratado, sólo la Confederación Europea de Sindicatos ha manifestado su rechazo sin paliativos a este tratado. Mientras está pasando silenciosamente por los parlamentos, sus grupos y los medios de comunicación, especialmente en nuestro país donde se modificó ya la Constitución para introducir la exigencia de equilibrio presupuestario, al margen de cualquier escrúpulo democrático.



El Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEE)

El Tratado por el que se crea este mecanismo financiero se aprobó en junio de 2011 y está en trámite de ratificación por los parlamentos nacionales. Se adoptó también en forma de tratado de derecho internacional y no de derecho de la UE, adoleciendo pues de los mismos males poco democráticos que el Tratado Fiscal. El MEE se creó para sustituir al Fondo Europeo de Estabilidad Financiera, de carácter transitorio, que ayuda financieramente a Grecia, Portugal e Irlanda. Entrará en vigor en junio de 2012 y será una institución financiera internacional, semejante al FMI, creada por los Estados miembros de la Zona Euro (aunque no excluye a los otros países de la UE), emplazada en Luxemburgo. Está creado a imagen y semejanza del FMI, en privilegios, inmunidad e independencia. Su actividad escapa de cualquier control comunitario y parlamentario.

El Mecanismo Europeo de Estabilidad estará gobernado por los Estados miembros mediante un Consejo de Gobernadores compuesto por los ministros de economía de los Estados miembros.

Su objeto es movilizar recursos financieros de los mercados de capitales y proporcionar, bajo estrictas condiciones, apoyo a la estabilidad de sus Estados miembros que tengan, o estén en riesgo de tener, graves problemas financieros, para preservar la estabilidad financiera de la Zona Euro y de sus Estados miembros.

El instrumento fundamental del MEE es su capacidad para disponer de fondos hasta un montante de 700 mil millones de euros, de los que 80 mil millones se desembolsarán y depositarán en una especie de "caja" de MEE. Cada Estado miembro garantizará una parte de ese capital total, fijado por el tratado que instituye el MEE en la misma proporción que la participación de cada Estado en el capital del BCE. Así, Alemania contribuye con el 27,15% del capital garantizado;

Francia con el 20,39%; Italia con el 17,91%; España con el 11,90%; y así sucesivamente. Malta es el país que menos aportará con el 0,07%.

Gracias a esa garantía común, el MEE, para ayudar a un Estado en dificultad, podrá emitir obligaciones en los mercados privados a tipos bajos y prestar a los Estados que lo necesiten a tipos de interés superiores, pero en cualquier caso inferiores a los tipos que esos Estados conseguirían si negociaran aisladamente (lo que supone que el MEE obtendrá sus buenos beneficios a costa de los Estados con dificultades). La ayuda estará condicionada a la aceptación de un plan de ajuste draconiano que el Consejo de Gobernadores del MEE encargará a la Troica (Comisión, BCE y FMI). Como ya se ha expuesto precedentemente, para que un Estado pueda solicitar la ayuda del MEE tiene que haber ratificado el Pacto Fiscal. Es decir, de hecho un tratado contiene al otro.

Según los objetivos del Mecanismo, los países de la UE seguirán sin ser solidarios entre sí, como manda la cláusula que prohíbe el rescate de un Estado por los otros Estados miembros, artículo 125 del TFUE. A pesar de las disposiciones del MEE, y todo el galimatías de disposiciones de gobernanza económica, seguimos sin disponer de mecanismos que aseguren que las deudas públicas sean de nuevo deudas sin riesgo, pues son los mercados los que seguirán imponiendo a su antojo los tipos de interés a cada deuda soberana. Es decir, con toda esta nebulosa de gobernanza, Europa continuará dejándose atacar por los mercados financieros, practicando políticas de austeridad y generando paro. En lugar de hacer algo tan fácil como dejar jugar al BCE el papel propio de un banco central: garantizar "ad infinitum" los títulos de deuda pública parando en seco a los especuladores.

¿Pero cómo es posible creer (y soportar) que sometiendo la financiación de las democracias a los mercados privados, transfiriendo permanentemente recursos de los ciudadanos a los bancos y a los especuladores, podremos desembocar en algo distinto a la INESTABILIDAD?



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
PIB (millones €)¹	IV trim-2011	268.850	-0,3%	0,3%	CNT-INE
Ocupados (miles)	I trim-2012	17.433,2	-2,1%	-4,0%	EPA-INE
Parados (miles)	I trim-2012	5.639,5	6,9%	14,9%	EPA-INE
Tasa paro %	I trim-2012	24,4	1,6	3,2	EPA-INE
Parados registrados (miles)	abril-2012	4.744,2	-0,1%	11,1%	SPEE

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

Evolución y previsiones de precios

	Período	Var. mensual	Var. interanual	Previsión 2012	Fuente
IPC mensual²	abril-2012	1,4%	2,1%	2,3%	IPC-INE y FUNCAS
IPC media anual³	abril-2012		2,0%	1,8%	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