



DOCUMENTO DE TRABAJO

**SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

28 de junio de 2010

Los recortes presupuestarios del Gobierno contaminan la negociación colectiva

CCOO y UGT venimos denunciando la gravedad y dimensión de los efectos negativos que tienen los recortes del gasto público aprobados por el Gobierno del Estado y su consiguiente reproducción en las Administraciones Públicas de las Comunidades Autónomas y Locales.

Efectos directos sobre los salarios del personal -funcionario y laboral- de las Administraciones y entes públicos y sobre los trabajadores de las empresas públicas que aún estando excluidos del RDL 8/10, diversas Comunidades Autónomas y Ayuntamientos pretenden aplicarles recortes salariales.

Por otro lado, los efectos derivados sobre las trabajadoras y trabajadores de las empresas privadas que realizan obras y servicios para las Administraciones Públicas a las que éstas les aplican un recorte en los costes de las concesiones o contratos, recorte que las empresas afectadas pretenden traducir en reducción de empleo o de costes salariales o modificación de condiciones de trabajo de sus plantillas, cuando no varías de estas medidas a la vez y aunque ello conlleve el incumplimiento de lo pactado en sus convenios colectivos en vigor.

La gestión de los residuos, la limpieza viaria y de edificios públicos y los servicios de seguridad privadas son algunos de los sectores que más están viendo recortadas las cuantías de las adjudicaciones y los efectos negativos sobre las plantillas de las empresas adjudicatarias empiezan a ser una realidad que amenaza con extenderse y golpear a colectivos laborales cuyas condiciones de trabajo ya son muy precarias, tanto por las bajas retribuciones imperantes en estos sectores como por su alta tasa de temporalidad.

Efectos similares pueden tener los recortes presupuestarios en los convenios colectivos de sectores y empresas del ámbito privado que se encuentran con el proceso de negociación abierto, en donde algunas patronales y empresas, condicionadas o "alentadas" por la política de restricción del gasto y de los costes salariales de las Administraciones Públicas, y con la perspectiva de una reforma laboral que amplía el poder discrecional de las empresas en relación a la modificación de condiciones de trabajo pactadas colectivamente, están sustituyendo las propuestas consensuadas o avanzadas en la mesa negociadora y proponiendo congelación o recortes salariales, ampliación de jornada, eliminación de conceptos establecidos en convenios anteriores, reducción de plantillas, o el aparcamiento de la negociación hasta que la reforma laboral concluya su tramitación como ley, en la confianza de que el trámite parlamentario pueda incorporar algunas medidas más de las que reclaman las organizaciones empresariales.

Esta situación nos vuelve a situar en un año de gran conflictividad en la negociación colectiva, con bloqueos en la negociación, paros y otras movilizaciones, un previsible aumento de los conflictos en los organismos de mediación y arbitraje y de los litigios judiciales que caracterizaron el año 2009, situación que no debería producirse si las organizaciones empresariales respetan y

asumen las orientaciones del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) firmado en febrero de 2010 por las confederaciones empresariales y sindicales para los años 2010, 2011 y 2012, en donde el crecimiento moderado de los salarios tiene por objeto priorizar la estabilidad del empleo. Mientras la moderación salarial es un hecho confirmado, la evolución del empleo sigue deteriorándose de forma alarmante, siendo muy insuficiente los avances en materia de compromisos efectivos de estabilidad del empleo y reducción de la temporalidad.

UGT y CCOO no permitiremos que el valor de este acuerdo y de los convenios colectivos vigentes se cercene a las primeras de cambio por decisión unilateral de la parte empresarial. La movilización en los centros de trabajo, por el empleo, la negociación colectiva y los derechos laborales, se irá extendiendo allí donde se produzca el conflicto y confluirá en la Huelga General convocada para el 29 de septiembre.

SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación, a ritmo lento

Convenios, empresas y personas afectadas, según ámbito funcional y territorial

Hasta finales de mayo habían sido registrados 1.519 convenios colectivos, el 77,8% de los cuales (1.182) eran de ámbito de empresa y el 22,2% restante (337) de ámbito superior. Estos últimos se distribuyen del siguiente modo en relación al ámbito de aplicación: 27 sectoriales nacionales; 14 de sector autonómico; 259 sectoriales provinciales; 6 sectoriales de ámbito local o comarcal y 31 de grupos de empresas.

Del total de registros, 1.446 correspondían a revisiones de convenios plurianuales y 73 a convenios con inicio de vigencia en 2010 y en conjunto afectan a 355.009 empresas.

El número de personas afectadas por los 1.519 convenios registrados, asciende a 3.083.441 trabajadores y trabajadoras, 2.889.692 por convenios revisados y 13.079 por convenios renovados o de nueva creación. En relación al ámbito de aplicación, el 7,53% (217.577) están vinculados a convenios de empresa y el 92,47% (2.672.115) a convenios de ámbito superior.

En el mes de mayo, se han registrado un total de 302 convenios, de los que 139 son con efectos económicos de 2010; 114 con efectos económicos de 2009 y 49 con efectos económicos de 2008. De los 302 convenios registrados, 45 son convenios de nueva creación y el resto renovaciones y revisiones de convenios preexistentes.

En las mismas fechas del pasado año, el número de convenios registrados era 3.149, de los cuales 3.019 respondían a revisiones de convenios plurianuales y 130 a convenios con inicio de vigencia en 2009.

Convenios registrados en 2009 y 2010 al mes de mayo de cada año

Año inicio efectos económicos	Nº de convenios	Nº de trabajadores/as
2009 (*)	Total: 3.149 Revisados: 3.019 Firmados: 130	6.998.322
2010 (**)	Total: 1.519 Revisados: 1.446 Firmados: 73	3.083.441

(*) Datos acumulados hasta mayo de 2009.

(**) Datos acumulados hasta mayo de 2010.

La gran diferencias existente entre el número de convenios registrados con efectos económicos 2010 y los registrados con efectos económicos 2009, en los cinco primeros meses de cada año, debe ser analizada desde dos perspectivas:

1. **El retraso en el ritmo de la negociación de convenios a renovar**, pues el registro estadístico presenta para 2010 poco más de un tercio de convenios firmados que los que estaban registrado en mayo de 2009. Retraso que, como en el pasado año, tiene parte de su explicación en las mayores dificultades existentes en la negociación de los convenios en estos dos años de crisis económica y de empleo, en donde la prioridad de la acción sindical se concentra en atender la negociación de expedientes de regulación de empleo, reestructuraciones empresariales y cierres de centros de trabajo, y las mayores dificultades para consensuar los contenidos de los convenios que sí están siendo negociados.
2. **El retraso en el registro de los convenios plurianuales que deben revisar sus efectos económicos para 2010**. Es aquí donde se produce la diferencia más significativa con respecto a 2009 y a cualquier otro año anterior de la serie estadística, porque todos los años más del 80% de las revisiones se registraban en el primer cuatrimestre, mientras que las revisiones de los efectos económicos de 2010 registradas hasta final de mayo sólo alcanza el 45% de la previsión de convenios a revisar en este año.

La causa en este retraso, está directamente vinculada con el conflicto suscitado en 2009 en relación a la existencia o no de IPC previsto y a la cuantía del mismo, conflicto con gran repercusión en las relaciones laborales, en el diálogo social y en los medios de comunicación y derivado, en bastantes casos, a la vía judicial, aún abierta para una parte de ellos. El Tribunal Supremo ya ha dictado varias sentencias¹, rechazando los recursos presentados por las patronales y empresas sobre las sentencias dictadas por la Audiencia Nacional en las que se reconoce la existencia de una previsión oficial de IPC que, en 2009, se cifraba en el 2%, tal como defendían las organizaciones sindicales que instaron los conflictos colectivos de interpretación de norma.

Este año, la Administración Laboral ha optado por no registrar de oficio más que aquellas hojas estadísticas de revisión de los efectos económicos de 2010 de convenios plurianuales que estén referenciadas en el IPC de 2009 o que tengan identificado el dígito de incremento salarial establecido para el año 2010. En todos aquellos casos, en que la hoja estadística presentada en su día, por las partes negociadoras junto al texto del convenio firmado, sólo indique que el incremento salarial será el IPC previsto, con o sin cuantía adicional, el Ministerio de Trabajo ha decidido esperar a que las partes legitimadas (Comisión Paritaria del convenio) confirmen el valor de la revisión realizada a las tablas salariales para 2010.

¹ CC sector estatal del Frío Industrial y CC de la empresa SOGECABLE, entre otras.

Por estos motivos y aunque, desde las confederaciones sindicales y empresariales se están tomando algunas iniciativas para instar a la agilización del procedimiento de registro administrativo y estadístico de convenios firmados y revisiones salariales acordadas, es previsible que 2010 vaya a ser un año excepcional en cuanto al lento registro de las revisiones salariales lo que conlleva, en definitiva, una menor actualización de los datos de la negociación colectiva que se obtienen del registro estadístico del MTIN, puesto que a finales de mayo ya estaban cerrados y presentados al registro de la Autoridad Laboral competente muchos convenios y revisiones salariales que tardarán meses en aparecer en el registro estadístico.

Ante este panorama, reiteramos la necesidad de que se active, por las partes que negocian convenios y revisiones de tablas salariales, la presentación a registro público de toda la documentación pertinente, incluida la Hoja Estadística con los efectos económicos de 2010, asegurando su correcta cumplimentación. También instamos a las Autoridades Laborales provinciales y de Comunidad Autónoma a que agilicen el procedimiento de remisión de dicha información al Ministerio de Trabajo.

El cuadro siguiente presenta la **evolución del ritmo de la negociación** estadísticamente registrada en estos últimos cinco años.

Año inicio efectos económicos	Nº de convenios	Nº de trabajadores/as
2006 (*)	5.887	11.119.300
2007 (*)	6.016	11.606.500
2008 (*)	5.987	11.968.100
2009 (**)	5.022	10.160.200
2010 (**)	1.519	3.083.400

(*) Los años 2006, 2007 y 2008 son años cerrados a efectos estadísticos de convenios colectivos.

(**) Datos provisionales, según registro de convenios hasta mayo de 2010.

El incremento salarial pactado se modera de forma significativa

Incremento pactado, según ámbito funcional y territorial

El incremento medio inicialmente pactado para 2010 ha sido el 1,31% a nivel general; 0,94% en los convenios de empresa y 1,35% en los convenios de ámbito superior. En los convenios plurianuales revisados el incremento se sitúa en el 1,33 mientras que en los convenios firmados en 2010 el incremento alcanza el 1,08%.

Atendiendo al volumen de trabajadores/as afectados por los diferentes ámbitos funcionales más significativos, los porcentajes de incremento salarial son:

Ámbito funcional	Nº de trabajadores/as	Incremento medio
Sector nacional	1.295.759	1,04 %
Sector provincial	1.370.059	1,65 %
Empresa	303.260	0,94%
Sector autonómico	74.750	1,33 %
Grupo de empresas	38.582	1,05 %

En 2009, el incremento medio pactado en los 3.149 convenios registrados hasta el mes de mayo de dicho año, el incremento salarial medio fue del 2,68% a nivel global; un 2,67% en los convenios revisados y un 2,70% en los convenios firmados.

Estas diferencias tan importantes hay que evaluarlas teniendo en cuenta algunos factores que pueden estar siendo determinantes en estos momentos, entre ellos:

1. La continuidad y profundidad de la crisis económica y del empleo.
2. La evolución del IPC en 2008 y 2009, con valores interanuales², que se situaron en el 1,4% y el 0,8% respectivamente; mientras que el IPC medio³ alcanzó, en 2008, la elevadísima tasa del 4,1%, con una caída brutal en los últimos meses del año, y en 2009, se situó en -0,3%, produciéndose un repunte de la inflación en los últimos meses del año.
3. Como se explicaba en el apartado sobre el ritmo de la negociación, en cuanto al tratamiento de las revisiones de efectos económicos registradas en la estadística oficial del MTIN, el hecho de que a 31 de mayo sólo se hayan registrado revisiones salariales para 2010 en un porcentaje equivalente al 46% del número de revisiones registradas en 2009 en ese mismo periodo, y que una gran parte de las revisiones registradas sean las que estaban pactadas en base al IPC del año anterior, influye en que el incremento salarial medio pactado que reflejan las estadísticas oficiales sea inferior al que reflejaban las estadísticas de 2009 a finales de mayo.
4. Las revisiones de tablas salariales de convenios plurianuales y los convenios que se están firmando en 2010, que tengan como referencia el IPC previsto, estarán estableciendo incrementos salariales inferiores en 1 punto a los que, utilizando el mismo criterio, se aplicaron en 2009 y años precedentes, puesto que el incremento general de las pensiones aprobado en los Presupuestos Generales del Estado para 2010 ha sido el 1% en lugar del 2%.

² El IPC interanual al mes de diciembre de cada año es el que se toma como referencia para los incrementos salariales de los convenios colectivos, de forma mayoritaria, mientras que el resto toma como referencia el IPC interanual a otro mes diferente del año.

³ El IPC medio no se toma como referencia para los incrementos pactados en convenios, salvo excepciones muy puntuales, al igual que pasa con ciertos convenios que toman como referencia IPC de ámbito territorial diferente al ámbito estatal.

Incremento pactado según tramos de aumento salarial

Convenios con efectos económicos en 2010

Tramos de aumento salarial	Nº convenios	Nº trabajadores	Aumento salarial en porcentaje
TOTAL	1.519	3.083.441	1,31
Inferior al 1,00	708	805.122	0,43
Del 1,00 al 1,49	357	1.281.589	1,13
Del 1,50 al 1,99	250	355.886	1,69
Igual al 2,00	47	95.300	2,00
Del 2,01 al 2,50	78	284.757	2,24
Del 2,51 al 3,00	45	202.719	2,78
Del 3,01 al 3,50	13	9.607	3,46
Del 3,51 al 4,00	10	20.591	3,81
Superior al 4,00	11	27.870	4,75

Datos MTIN, registrados hasta mayo de 2010.

Por número de trabajadores afectados, el 67,67% de los trabajadores se sitúa en los dos tramos más bajos, es decir los que tienen un incremento inferior al 1,5%; el 11,54% en el tramo de incremento entre el 1,50 y el 1,99%; el 9,24% en el tramo de incremento entre el 2,01 al 2,50% y el 6,57% en el tramo entre el 2,51 y el 3%, siendo el número y porcentaje de trabajadores incluidos en el resto de los tramos de incremento salarial, muy irrelevantes.

En las mismas fechas del pasado año, el 66,50% de los trabajadores se situaron en los tres tramos de incremento que van desde el 2,01% al 3,50%, mientras que tan sólo el 4,1% de los trabajadores tuvieron incrementos comprendidos en los dos tramos inferiores.

Evolución de los incrementos salariales pactados según año de efectos económicos

Año inicio efectos económicos	Nº de convenios	Nº de trabajadores/as	Aumento salarial medio (***) (en %)
2006 (*)	5.887	11.119.300	3,59
2007 (*)	6.016	11.606.500	4,21
2008 (*)	5.987	11.968.100	3,50
2009 (**)	5.022	10.160.200	2,37
2010 (**)	1.519	3.083.400	1,31

(*) Los años 2006, 2007 y 2008 son años cerrados a efectos estadísticos.

(**) Datos provisionales, según registro de convenios hasta mayo de 2010.

(***) Los incrementos salariales de los años vencidos (2006 a 2009) tienen incorporadas las revisiones "por cláusula de salvaguarda" cuando éstas tienen carácter retroactivo y se expresan en el texto de los convenios y en las "hojas estadísticas"...

Los datos de estos dos últimos cuadros confirman que en estos primeros cinco meses de 2010 los incrementos salariales pactados se han moderado significativamente sobre años anteriores, aunque habrá que esperar a que el año

esté bastante más avanzado para verificar si esta situación se consolida o evoluciona hacia un incremento mayor o menor.

También parece confirmarse que los efectos económicos de los convenios en 2010 se sitúan en la orientación marcada, en materia de incremento salarial, por el AENC, si bien esto queda matizado por la evolución negativa de las cláusulas de revisión salarial como se muestra en el apartado siguiente.

Evolución de las cláusulas de revisión salarial

Año inicio efectos económicos	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	En porcentaje	Valores absolutos	En porcentaje
2006 (*)	2.894	48,98	7.882.284	70,19
2007 (*)	2.862	47,38	7.671.738	65,43
2008 (*)	2.860	47,71	8.062.342	67,56
2009 (**)	2.317	46,36	6.601.151	64,98
2010 (**)	291	19,16	1.198.977	38,88

(*) Los años 2006, 2007 y 2008.

(**) Datos provisionales, según registro de convenios hasta mayo de 2010.

Como se desprende de este cuadro el volumen de convenios y de trabajadores afectados por cláusulas de garantía salarial está evolucionando desfavorablemente desde el año 2006 hasta 2009, pues se reduce la cobertura de garantía para la desviación del IPC tanto en valores absolutos como porcentuales.

Los datos del año 2010 no pueden considerarse significativos, dado el bajo número de convenios registrados hasta la fecha, pero hay que alertar de la gravedad de que se pueda consolidar, en este año, la tendencia a la baja en la cobertura de la cláusula de garantía, ya que la negociación salarial de 2009 y la del 2010, como ya se indicaba con anterioridad, ha estado y sigue estando muy condicionada por la situación económica y por los bajos niveles de inflación de 2008 y 2009, pero para 2010, tanto las previsiones sindicales como la de diversos organismos e instituciones, sitúan el incremento del IPC en cifras muy cercanas al 2%, con lo que la ausencia de cláusula que garanticen la recuperación de la desviación al alza del IPC o el mantenimiento del poder adquisitivo, implicarán una pérdida efectiva del poder de compra de los salarios.

La orientación del AENC sobre moderación salarial está directamente ligada al establecimiento de cláusulas de garantía para asegurar el mantenimiento del poder adquisitivo, por lo que es imprescindible exigir la incorporación de dichas cláusulas en los convenios colectivos y denunciar la actitud de las patronales y empresas que se nieguen a ello.