



## Observatorio de la negociación colectiva

### COYUNTURA LABORAL

Con los datos de la **Encuesta de Población Activa (EPA)** correspondientes al tercer trimestre de 2010, y utilizando las variaciones intertrimestrales, es decir, en relación con el trimestre previo, el empleo, que se sitúa en 18.546.800 personas, crece en 69.900 personas, segunda variación positiva consecutiva, después del aumento del segundo trimestre, y que se explica en su totalidad por el incremento del empleo de los asalariados (92.900 más), ya que el de los no asalariados disminuye en casi veinte mil personas (-18.500). Como la población activa se mantiene prácticamente constante en el tercer trimestre, sólo desciende en ochocientas personas, en contraste con el aumento de los dos trimestres precedentes, el paro, que asciende a 4.574.700 personas, retrocede en el trimestre en 70.800 personas, lo que significa el dato más favorable del paro desde el tercer trimestre de 2007, ya que desde ese período había aumentado continuamente, con la única excepción del tercer trimestre de 2009 (-14.200).

Ahora bien, como el tercer trimestre de cada año es estacionalmente favorable para el empleo, por coincidir con la temporada veraniega, si se desestacionalizan los datos originales el empleo desciende en 30.000 personas, en vez de aumentar, descenso intertrimestral que se debe en su totalidad al empleo de los no asalariados, ya que el empleo desestacionalizado de los asalariados crece en 18.800 personas. Como la población activa desestacionalizada crece en el trimestre en 35.800, el paro desestacionalizado aumenta en 65.800, por lo que todo el descenso de los datos originales es de carácter estacional.

Sin embargo, las tasas de variación intertrimestrales (no anualizadas) de los datos desestacionalizados del empleo del segundo trimestre (-0,2%) y del paro (1,4%) son más favorables que las de los trimestres anteriores. En concreto, es la más favorable del empleo desde el segundo trimestre de 2008 y la más favorable del paro desde el tercer trimestre de 2007.

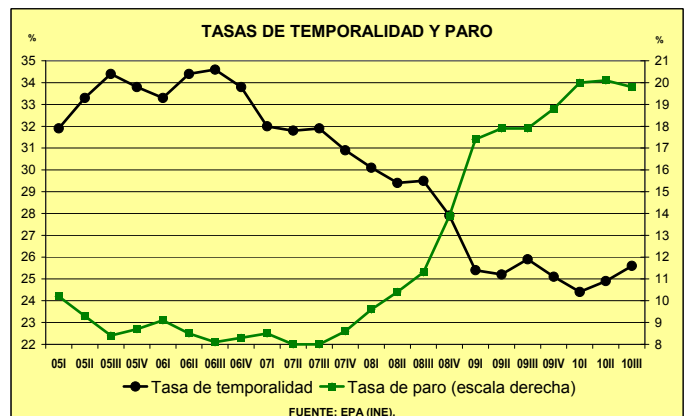
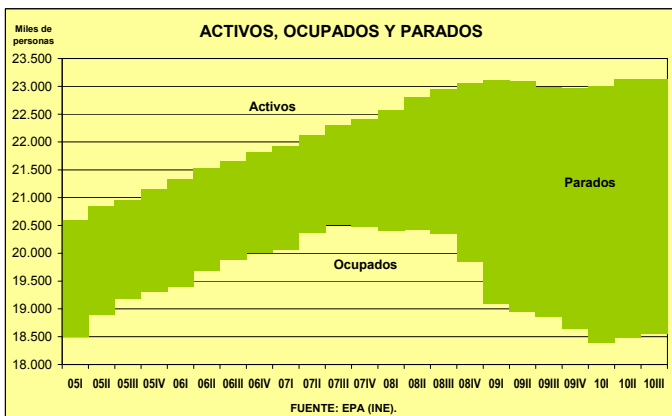
Si se utilizan las variaciones interanuales (respecto del mismo período del año anterior) en términos relativos, la población activa crece el 0,6%, la ocupada desciende el

1,7% y la parada avanza el 10,9%. Estas variaciones suponen respecto del trimestre precedente una aceleración de la población activa de cuatro décimas y un retroceso del ritmo de descenso del empleo de ocho décimas y del ritmo de aumento del paro de 1,4 puntos porcentuales.

En cuando a las ratios entre las distintas variables, las tasas de actividad, ocupación y paro del tercer trimestre se estabilizan o evolucionan favorablemente respecto de los trimestres anteriores. En concreto, la tasa de actividad (porcentaje de activos respecto de la población de 16 y más años) se mantiene constante en relación con el segundo trimestre en el 60,1%, aunque ese porcentaje es superior en tres décimas al de los tres trimestres que transcurren entre el tercero de 2009 y el primero de 2010. La tasa de actividad disminuye en el trimestre en una décima, del 68,4% al 68,3%, en los hombres y repite valor, el 52,2%, en las mujeres. La diferencias de las tasas de actividad entre hombres y mujeres, que era de 20,6 puntos hace tres años, antes del inicio de la crisis, se reduce hasta 16,1 puntos en el tercer trimestre de este año.

Por su parte, la tasa de ocupación (porcentaje de la población ocupada en relación con la población de 16 y más años) se incrementa en dos décimas respecto del trimestre anterior, hasta situarse en el 48,2%. Aumento que repite en cuantía al que se había producido en el segundo trimestre de este año, tras los descensos que se habían venido produciendo ininterrumpidamente desde el cuarto trimestre de 2007. Otra tasa relevante dentro del empleo, la tasa de temporalidad (porcentaje de asalariados con contrato temporal) también aumenta, del 24,9% al 25,6%, debido a las circunstancias estacionales que favorecen la contratación temporal en el verano, aunque, aun así, esa tasa es inferior en tres décimas a la de un año antes y en 6,3 puntos a la de tres años antes, lo que es significativo de que el ajuste de las empresas a la crisis se ha concentrado, principalmente, en el empleo de carácter temporal.

Por último, la tasa de paro desciende en el tercer trimestre de 2010 en tres décimas, del 20,1% al 19,8%, descenso que es el primero desde el cuarto trimestre de 2007, aunque esa tasa supera en 1,9 puntos a la de un año antes y en 11,8 puntos a la de tres años antes.



## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Según la Estadística de Convenios Colectivos, el número de **convenios registrados hasta el 31 de octubre con efectos económicos en 2010** es de **2.320**, que afectan a 767.884 empresas y a 6.202.319 trabajadores, cifras que, si se comparan con las de 2008 (año en que los datos ya son definitivos), indican que está concluida en torno al 40% de la negociación colectiva de este año si se atiende al número de convenios computados en la Estadística y alrededor de la mitad si se atiende al número de empresas y trabajadores afectados. Por tanto, el grado de provisionalidad de la información disponible es elevado.

Respecto a los aspectos salariales recogidos por la Estadística de Convenios, los datos de octubre apuntan a una notable moderación del **crecimiento salarial** pactado en 2010, al situarlo en el 1,3%, inferior en un punto porcentual al acordado en 2009. Respecto a este último dato, debe reseñarse que en los diez primeros meses de 2010 los convenios que se han registrado con efectos económicos en el año anterior han sido paulatinamente más moderados en materia salarial, lo que ha hecho descender el incremento salarial pactado en ese año desde el 2,6% observado al finalizar 2009 hasta el actual 2,3%.

La moderación en materia salarial también se aprecia en el hecho de que los convenios firmados en 2010 contienen incrementos salariales inferiores a los convenios plurianuales firmados con anterioridad y con efectos económicos en este año (1,1% y 1,3%, respectivamente). No obstante, los datos hasta ahora disponibles de la negociación colectiva en 2010 corresponden básicamente a convenios revisados: hasta octubre se han computado en la Estadística tan sólo 472 convenios firmados, frente a 1.848 convenios revisados, lo que supone que, del total de empresas y trabajadores afectados por la negociación, en torno al 10% lo son por nuevos convenios y el 90% restante por revisiones de convenios anteriores.

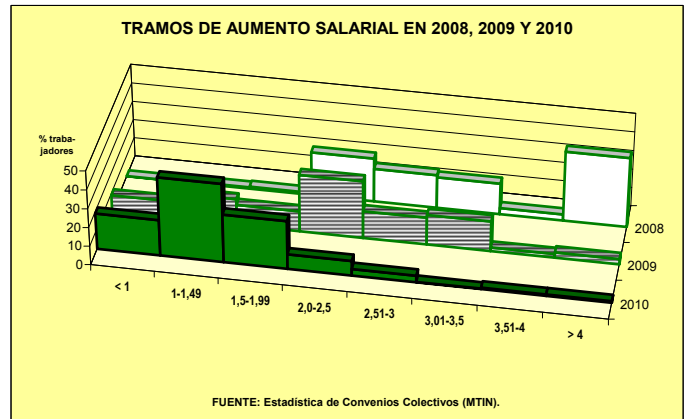
Esta situación de moderación salarial se puede relacionar con el seguimiento de lo pactado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 (AENC), suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas el pasado mes de febrero, que recomienda el establecimiento de crecimientos salariales en la banda del 0-1% para 2010.

El mencionado AENC recomienda la inclusión en los convenios de una **cláusula de salvaguarda salarial** cuyo efecto es posible posponer hasta el final del período de vigencia del acuerdo. Sin embargo, los datos disponibles indican que la presencia de estas cláusulas se viene reduciendo en los últimos años. Concretamente, el porcentaje de trabajadores cubiertos experimenta un recorte muy acusado en 2010 respecto a ejercicios anteriores (41%, frente al 61,7% de 2009 o al 67,3% de 2008). No obstante,

habrá que esperar la firma y registro de nuevos convenios para poder establecer concluyentemente una menor presencia de estas cláusulas en 2010.

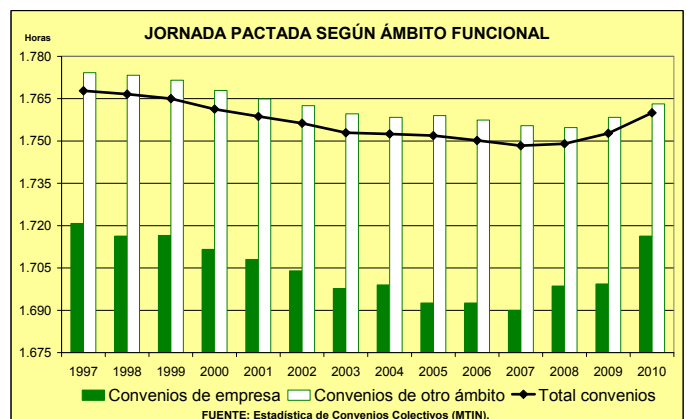
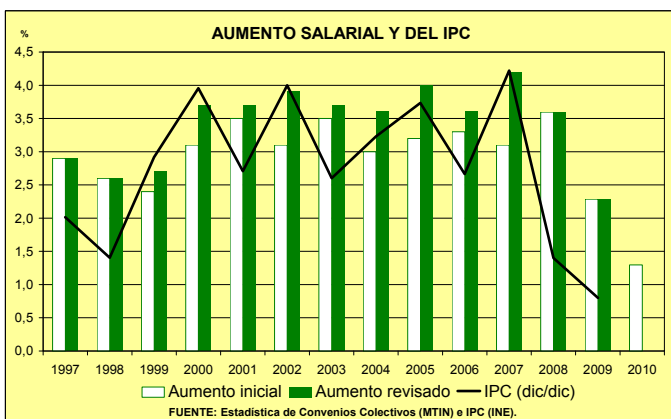
Según el **ámbito funcional**, los convenios de empresa registraron, como es habitual, un crecimiento salarial inferior al de los de ámbito superior (0,9%, frente 1,3%). La desagregación del ámbito supraempresarial indica que los acuerdos salariales más elevados se pactan en los convenios de carácter local-comarcal (2%), seguidos por los provinciales (1,5%) y los autonómicos (1,2%). Los incrementos más moderados corresponden a los convenios nacionales y de grupo de empresas (ambos un 1%). De estos convenios, tan sólo los provinciales y los nacionales tienen una presencia muy significativa en cuanto a trabajadores cubiertos y, en menor medida, los autonómicos.

El análisis por **tramos de aumento salarial** indica que la mayoría de los trabajadores tienen un aumento salarial inferior al 1,5%. Concretamente, en la banda del 0-1% de crecimiento se situaría el 20% de los trabajadores, en la banda del 1-1,49% algo más del 40% y en el segmento del 1,5 al 1,99% algo más de la cuarta parte de los trabajadores. En el resto de los tramos de crecimiento salarial la presencia de los trabajadores es apreciablemente inferior.



Por sectores, la construcción es la actividad con mayor aumento salarial (1,5%), seguida por la agricultura (1,4%) y los servicios (1,3%), mientras que la industria registra el crecimiento más moderado (1%). Por divisiones, destaca el relativamente elevado crecimiento salarial pactado en Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (2,7%) y, al contrario, por su moderación cabe reseñar lo acordado en Transporte aéreo (0%).

En lo referente a la **jornada pactada** en 2010, se sitúa en 1.760 horas anuales, unas siete horas más que en 2009, lo que, de no modificarse sustancialmente los datos todavía provisionales de 2009 y 2010, prolongaría la tendencia al alza de la jornada que se observa tras el mínimo alcanzado en 2007. Como es habitual, la jornada en los convenios de empresa es inferior a la de los convenios de ámbito superior (1.716, frente a 1.763 horas).



## MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y CLÁUSULAS DE DESCUELQUE SALARIAL

Con los últimos datos definitivos de la negociación colectiva, los de 2008, correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2010, sólo el 13,7% de los convenios colectivos y el 14,5% de los trabajadores cubiertos por esos convenios establecen, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (art. 85.1), procedimientos para resolver discrepancias en los períodos de consultas relativos a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41 ET). Además, la inclusión de esas cláusulas es ligeramente superior en los convenios de empresa que en los de ámbito superior: el porcentaje de convenios con estas cláusulas es el 14,1% en el primer tipo de convenios y el 12,3% en el segundo y, si se atiende al porcentaje de trabajadores con este tipo de cláusulas, los porcentajes son el 25,4% y 13,3%, respectivamente.

En el caso de las cláusulas de descuelgue salarial, es decir, de no aplicación del régimen salarial previsto en el correspondiente convenio cuando la empresa tiene dificultades económicas, la inclusión de las condiciones y procedimientos por los que la empresa pueda no aplicar el citado régimen salarial ha sido obligatoria hasta la reciente reforma laboral en los convenios de ámbito superior al de la empresa (artículos 82.3 y 85.3 del Estatuto). Aun así, la propia Ley preveía la posibilidad de que los convenios de ámbito supraempresarial no contuvieran la citada cláusula de no aplicación, en cuyo caso el descuelgue debería producirse por acuerdo entre el empresario y el trabajador o, en su defecto, por decisión de la comisión paritaria del convenio que resolviera la posible discrepancia.

Por ello, la inclusión de estas cláusulas de descuelgue salarial en los convenios de ámbito superior al de la empresa (grupo de empresa o sectorial) no tiene carácter universal: sólo el 51,5% de los convenios de ese ámbito incluye estas cláusulas, que cubren al 74% de los trabajadores con ese tipo de convenio.

Ahora bien, tanto lo relativo a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo como a las cláusulas de descuelgue salarial han sufrido importantes cambios en la reciente reforma laboral aprobada, primero, por el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio y, después, por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

En cuanto a la modificación de las condiciones de trabajo, regulada en el artículo 41 del Estatuto, se amplían las materias que pueden modificarse a la distribución del tiempo de trabajo, así como los fines de las modificaciones, que deberán contribuir no sólo a mejorar la situación de la empresa, como ocurría con anterioridad a la reforma, sino también a prevenir una evolución negativa de la empresa y mejorar las perspectivas de esa situación.

Mientras que en la normativa anterior, sólo se preveía que la modificación de las condiciones de trabajo acordadas en convenio colectivo se produjera con acuerdo entre empresa y la mayoría del comité de empresa, en la nueva regulación se prevé la posibilidad de que al final del período de consultas no se alcance un acuerdo. Por otro lado, el citado período de consultas tendrá una duración no superior a quince días, cuando anteriormente el plazo no debía ser inferior a quince días. Asimismo, cuando el convenio sea de sector las modificaciones deberán ser notificadas a la comisión paritaria del convenio y no podrán afectar a la jornada laboral ni podrán tener un plazo de vigencia superior al de la vigencia del convenio.

En lo que respecta a las cláusulas de descuelgue salarial en el caso de empresas con dificultades económicas, la nueva reforma laboral suprime la obligación de que los convenios de ámbito supraempresarial incluyan las condiciones y procedimientos en los que la empresa pueda no aplicar el régimen salarial acordado en el correspondiente convenio. El descuelgue salarial puede acordarse entre empresas y trabajadores sin que esté condicionado a lo previsto en un convenio de ámbito superior, previo desarrollo de un período de consulta. El acuerdo, que será comunicado a la comisión paritaria del convenio, deberá determinar la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso, una programación de la recuperación de las condiciones salariales pactadas, sin que la inaplicación de esas condiciones pueda superar el período de vigencia del convenio ni un máximo de tres años de duración.

Si no se alcanzara un acuerdo, se aplicarán, como en el caso de la modificación de las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo, los procedimientos establecidos en los correspondientes acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar las discrepancias existentes, incluida la posibilidad del compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje. Estos procedimientos para solventar las discrepancias se establecerán en los convenios colectivos adaptándolos en su caso a lo establecido en los correspondientes acuerdos interprofesionales.

Para resolver la posibilidad de que en la empresa no exista representación legal de los trabajadores en los casos de modificaciones de las condiciones de trabajo y de descuelgue salarial (también en el de la movilidad geográfica de los trabajadores), los trabajadores podrán optar por una comisión de un máximo de tres trabajadores de la empresa elegidos democráticamente por éstos o una comisión de igual número de componentes designados por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa.

