



NEGOCIACIÓN COLECTIVA ARAGÓN BALANCE 2018

Secretaría de Acción Sindical



1. Introducción

Durante el año 2018 hemos desarrollado la negociación colectiva en un momento en que las empresas han obtenido importantes beneficios mostrando una clara recuperación económica que no está llegando a las trabajadoras y trabajadores.

El crecimiento medio anual del PIB aragonés durante 2018 se ha confirmado en el 3,03%, lo que supone que este ritmo de crecimiento es cinco décimas superior al de España en 2018 (2,5%), y un punto y una décima superior al crecimiento del conjunto de países de la Unión Europea (1,9%).

Aunque la recuperación económica no es igual en todas las empresas y el tamaño de las mismas influye, y son las pequeñas y medianas empresas mayoritariamente el tejido industrial de nuestra Comunidad, hemos de señalar que la situación para las empresas es bastante mejor de lo que lo era en los años anteriores. Por tanto, las dificultades no vienen producidas por una crisis de mercado sino que siguen en línea de mantener políticas austeras en materia salarial y de condiciones laborales para sus empleados y empleadas aunque el nivel de ingresos haya aumentado y exista margen para estas mejoras salariales.

En España el IPC ha subido el 1,7% de media en 2018, el 1,2% interanual en Diciembre, al igual que en Aragón. Porcentaje superior a la subida media de los salarios en convenio. En 2018 la inflación media anual es muy superior al dato de inflación interanual de diciembre, debido a la caída de los precios de



los combustibles para el automóvil según el Instituto estadístico. El efecto es que lesionara el poder adquisitivo de aquellos convenios donde la revisión salarial sea referenciada al IPC interanual a diciembre.

La negociación colectiva es el método de trabajo más apropiado para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales. Los convenios colectivos reflejan de una manera muy fiel las condiciones de trabajo.

Sonia García Fabregat
S^a de Acción Sindical CCOO Aragón

2. Situación de la Negociación colectiva

El 5 de julio de 2018 se firmó el IV Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (IV AENC) para el periodo 2018-2020. Un acuerdo positivo porque supone recuperar el valor del diálogo social bipartito y un consenso sobre la filosofía a imprimir en la negociación de determinadas materias en los convenios colectivos.

A CC.OO nos hubiera gustado ir más allá en sus contenidos, teniendo como referencia el III AENC y los temas en él recogidos, pero no pudo ser así. No obstante, ha supuesto un avance en materia salarial, en un momento de crecimiento económico donde los salarios no estaban reflejando esa mejoría que se venía produciendo en el ámbito de las empresas.



El Acuerdo recoge unos incrementos salariales que se fijan para cada uno de los años de vigencia, en una parte fija del 2% y una parte variable del 1% ligada a los conceptos que en cada convenio se determinen (evolución de la productividad, resultados, absentismo injustificado u otros indicadores medibles), se establece un salario mínimo de convenio de 14000€ anuales de manera progresiva durante su vigencia. Entre los acuerdos esta establecer mecanismos de revisión salarial, impulsar la renovación y actualización de los convenios colectivos, articulando reglas de vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador.

La novedad que recoge el IV AENC es el acuerdo alcanzado en un ámbito bipartito para su desarrollo en el ámbito tripartito con el gobierno. Esas medidas se recogen en un anexo del propio acuerdo y hacen referencia a la modificación del art.42 del ET que se refiere a controlar los procesos de descentralización y externalización productiva; a medidas destinadas al mantenimiento del empleo dentro de las empresas ante situaciones de crisis, a medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, a la equiparación de los permisos de paternidad/maternidad entre otras que se recogen.

El gobierno del Partido Socialista y Unidos-Podemos acordaron incrementar el Salario Mínimo Interprofesional a 900€/mes en 2019. CC.OO manifestó su disconformidad con que no se hubiese contado con los agentes sociales a la hora de establecer el SMI. Al margen de este hecho , el acuerdo es bueno y necesario y perfectamente enmarcable dentro del acuerdo suscrito



entre las organizaciones empresariales y sindicales de elevar el Salario Mínimo de Convenio (SMC) a 1000€ en 2020. La subida del SMI a 900€ marca un ritmo distinto de aproximación al objetivo libremente acordado en el AENC y las reacciones de algunos grupos de presión e incluso por algunos partidos políticos ha sido totalmente infundado.

Dentro de los Acuerdos de Negociación colectiva de 2018 tenemos que situar al II Acuerdo para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo. Este acuerdo tiene como precedente la Campaña en Defensa de los Servicios Públicos y para la recuperación de los derechos arrebatados a las empleadas y empleados públicos llevado a cabo por CC.OO donde se centraban en 4 prioridades: La Defensa de los Servicios Públicos, el Empleo, los Salarios y Negociación Colectiva.

3. Negociación Colectiva en Aragón 2018

Los datos recogidos en este Informe son obtenidos de las estadísticas oficiales elaboradas por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y seguridad Social. En concreto se trata de los datos de convenios colectivos por año de efectos económicos a fecha diciembre de 2018.

Con esto queremos señalar 2 cuestiones: el hecho de seleccionar diciembre nos permite realizar una comparativa con años anteriores en la misma fecha. La segunda cuestión, deriva del hecho que los Convenios Colectivos pueden ser firmados, registrados y publicados en el año en curso con efectos



económicos de años anteriores y eso hace que los datos vayan variando conforme se producen más registros de convenios. Por ello, aún a falta de datos anuales de este año 2018 hemos trabajado sobre los datos de diciembre de este año.

Según los datos estadísticos de Convenios Colectivos que elabora el Ministerio de Trabajo de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, **el total de convenios registrados con efectos económicos en el año 2018 en Aragón es de 135 convenios.** De ellos un total de 101 fueron convenios de empresa y los otros 34 restantes fueron convenios sectoriales en cualquiera de sus ámbitos, provincial o autonómico.

El número de las trabajadoras y de los trabajadores afectados por los 101 convenios de empresa ascienden a un total de 23138, los 34 convenios de sector cubren a un total de 149010. **El total de trabajadores y trabajadoras afectados por los 135 convenios registrados en Aragón en 2018 es de 172148.**

El ritmo de la negociación es similar al año anterior aunque se han registrado 4 convenios menos. No resulta significativo y como es habitual en el mes de enero de 2019 se produzcan más registros (en el mes de enero y sucesivos) con efectos económicos en 2018, es decir, aparecerán más convenios. Los datos definitivos de 2017 anuales aún no se encuentran disponibles pero a estas fechas los cambios no serán muy significativos, más bien o no habrá o si se producen serán pequeñas alteraciones. La negociación colectiva es una actividad dinámica, el ritmo de los acuerdos y de los registros



llevan un tiempo distinto que la aplicación temporal, es decir, a lo largo del año siguiente se consiguen alcanzar acuerdos que se registran en la fecha real pero que tienen efectos económicos en el año anterior, efectos retroactivos. Por tanto, el análisis comparativo con el año anterior lo realizaremos más adelante con los datos que a fecha de hoy aún no disponemos.

En cuanto al número de trabajadoras y trabajadores que disponen de un convenio colectivo que regula sus condiciones de trabajo han aumentado de manera significativa, en 25045 lo que supone una diferencia de un 17% más de trabajadoras y trabajadores con cobertura, además con la circunstancia antes comentada de que se han registrado 4 convenios menos que en el año anterior. Otra realidad que se viene constatando es el mayor número de convenios de empresa registrados frente al número de convenios sectoriales. Algo que no es novedad puesto que viene siendo habitual en todos los años.

El incremento salarial medio para estos 135 convenios es del 1,63% al igual que en el año anterior. Es un dato que nos preocupa siendo conscientes del esfuerzo que se está realizando en la mesas negociadoras para conseguir buenos acuerdos que se reflejen en subidas salariales que permitan una recuperación del poder adquisitivo perdido. Entre los motivos que pueden explicar señalamos la circunstancia que en los datos de este 2018 hay convenios que fueron firmados con anterioridad a la firma del IV AENC. Son convenios con tablas salariales firmadas y registradas para varios años, tablas plurianuales, que pueden camuflar subidas salariales más altas. Corrobaremos



esta circunstancia estando atentos a la publicación de los datos anuales del 2018 para corroborar esta premisa.

Cuadro 1. Comparativa negociación Colectiva en Aragón por año

Años	Convenios	Trabajadores	Salario Pactado
2008	191	226840	3'66
2009	201	222758	2'52
2010	140	207851	1'61
2011	115	131224	1'89
2012	90	138910	1'02
2013	91	96328	0'32
2014	80	82077	0'34
2015	66	97756	0'86
2016	162	155385	1,03
2017	139	147103	1.63
2018	135	172148	1.63

Fuente: elaboración propia con datos del MITRAMISS

En el análisis de los datos por provincias, en Teruel se han firmado un total de 10 convenios. De los cuales 4 son convenios de empresa y 6 convenios de sector. El número de trabajadoras y trabajadores afectados por estos convenios son 209 en el caso de los convenios de empresa y de 21934 en el caso de los convenios de sector. En total, en la provincia de Teruel **22143 trabajadores y trabajadoras a quienes afecta el total de los convenios registrados en este 2018.**

En la provincia de Huesca, los convenios registrados de empresa son 9 que afectan a 553 trabajadoras y trabajadores. Los convenios de



sector son 7 y regulan las condiciones de trabajo de 17720 trabajadores y trabajadoras. En total en la provincia de Huesca se han firmado 16 convenios que respaldan a un total de 18273 trabajadores y trabajadoras.

En la provincia de Zaragoza el número total de convenios registrados es de 99 que regulan las condiciones de trabajo de 128710 trabajadoras y trabajadores. Los convenios de empresa registrados son 81 y los convenios de sector son 18 que afectan a 20866 y a 107844 trabajadoras y trabajadores respectivamente.

Los convenios de ámbito autonómicos de empresa registrados hasta diciembre de este año es de 7 que afectan a 1510 trabajadores y trabajadoras ,y en el caso de los convenios de sector ,es de un número de 3 convenios que afectan a 1512 trabajadores y trabajadoras. En total se han firmado convenios de ámbito autonómico un total de 10 convenios que afectan a 3022 trabajadores y trabajadoras.

Cuadro 2. Convenios Colectivos Aragón 2018. (Por provincias. Por Sector y empresa).

Ámbito	Empresa		Sector		Total	
	Convenios	Trab	Convenios	Trab	Convenios	trab
Teruel	4	209	6	21934	10	22143
Huesca	9	553	7	17720	16	18273
Zaragoza	81	20866	18	107844	99	128710
Autonómicos	7	1510	3	1512	10	3022
Total	101	23138	34	149010	135	172148

Fuente: elaboración propia datos MITRAMISS



Con la siguiente tabla podemos ver el porcentaje que supone la firma de los convenios analizados territorialmente en proporción a la firma de los convenios en el total de la Comunidad Autónoma.

La primer observación, no siempre el número de convenios en términos porcentuales es proporcional a la cantidad de personas que regulan sus condiciones de trabajo en los convenios. En el caso de Teruel aunque el número de convenios supone el porcentaje menor, 7,41% igual porcentaje que los convenios autonómicos, sin embargo los convenios afectan a un porcentaje de trabajadores y trabajadoras bastante superior (12,86%), es decir, estos convenios regulan las condiciones de un porcentaje mayor que el número de convenios. En el caso de los convenios autonómicos que representan el 7,41% del total de convenios registrados, afectan a solo el 1,76% de las trabajadoras y trabajadores. En el caso de Huesca y Zaragoza la proporción entre el numero de convenios firmados y el de las personas que amparan es muy similar. En el caso de Huesca los convenios registrados suponen el 11,85% y regulan las condiciones del 10,61%. En Zaragoza en el caso del número de convenios es de 73,33% mientras que afecta al 74,77% de los trabajadores y trabajadoras.

Cuadro 3. Convenios Colectivos Aragón 2018. Relación n.º convenios/cobertura de trabajadores/as. Ámbito territorial.

Ámbito	Total		% del Total	% del Total
	Convenios	trab	Conv	Trab
Teruel	10	22143	7,41 %	12,86 %
Huesca	16	18273	11,85 %	10,61 %
Zaragoza	99	128710	73,33 %	74,77 %
Autonómicos	10	3022	7,41 %	1,76 %
Total	135	172148	100,00 %	100,00 %

Fuente: elaboración propia con datos MITRAMISS.

Con respecto a la relación entre el número de convenios de empresa versus los convenios de sector aquí la diferencia si es muy significativa. Además muy importante para resaltar la importancia el trabajo que desarrollamos en la negociación colectiva para extender la cobertura de los convenios al mayor número de personas trabajadoras.

Los convenios de empresa suponen el 74,81% del total de los convenios registrados en este 2018. Los convenios de sector son el 25,19% cifra que muestra la gran diferencia entre unos y otros, casi el triple. Aunque como hemos señalado anteriormente este hecho no es novedad, siempre se firman más convenios de empresa. Pero si quisiera destacar como se invierte este porcentaje en relación a la cantidad de trabajadoras y trabajadores que quedan amparados por la firma de estos convenios. En el caso de los convenios de sector protegen al 86,56% del total de los afectados. Por contra, los convenios de empresa representan al 13,44% de los mismos. Con esta información se muestra la importancia de la negociación del convenio sectorial por la capacidad de dotar de un instrumento que regula las condiciones de trabajo a



más personas trabajadoras. Los convenios de empresa tienen una mayor capacidad de adaptación más específica para las empresas. Con anterioridad a la reforma laboral los convenios de empresa cumplían una función de adaptación a las características de las empresas que permitía mejorar las condiciones de los convenios sectoriales. Después de la reformas laborales los convenios de empresas en muchas ocasiones han sido utilizados para minorar salarios aprovechando la prevalencia del convenio de empresa sobre el convenio de sector.

Cuadro 4. Convenios Colectivos Aragón 2018. Relación convenios/cobertura de trabajadoras/es. Por tipo de Convenio.

	<i>Convenios</i>	<i>Trab</i>	<i>% del Total</i>	
			<i>Convenios</i>	<i>Trab</i>
Convenios empresa	101	23138	74,81 %	13,44 %
Convenios sector	34	149010	25,19 %	86,56 %
Total	135	172148	100,00 %	100,00 %

Fuente: elaboración propia con datos MITRAMISS.

Los datos estadísticos sobre incremento salarial en los convenios registrados en 2018 se sitúan en un 1,63%, una subida de los salarios que siendo bien recibida se queda por debajo de los objetivos marcados en el IV AENC. Hay que considerar que como venimos observando en varias ocasiones en el Informe, los datos que hemos seleccionado son los de el número de



convenios registrados a fecha de diciembre de 2018. Estos datos van a ser modificados, no están contabilizados aún los convenios firmados durante 2019 que tienen efectos económicos en 2018 y que a posteriori nos proporcionará una cifra mas ajustada para evaluar si nos acercamos hacia nuestros objetivos.

El incremento salarial medio de los 172148 trabajadores y trabajadoras afectados por los 135 convenios colectivos en Aragón durante 2018 fue del 1,63%.

Cuadro 5.Incremento salarial medio por tipo de convenio. Aragón 2018

	<i>% Aumento</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadoras/es</i>
Convenios empresa	0.99%	101	23138
Convenios sector	1.73%	34	149010
Total	1.63%	135	172148

Fuente: elaboración propia con datos MITRAMISS.

Analizamos los incrementos desde un punto de vista territorial y por tipo de convenio. Excepto en el caso de Huesca , una diferencia de 2 décimas superior en el caso de los convenios de sector,el incremento medio en los convenios de empresa es bastante inferior al incremento medio de los convenios de sector. Como viene siendo habitual el incremento salarial negociado en los convenios sectoriales es superior al de los convenios de empresa. En Teruel el incremento medio se sitúa en el 1,8% cifra superior a la



media en Aragón y cercana al 2% que proponemos en el IV AENC. En esta provincia los convenios de empresa registran un incremento del 1,25% y los convenios de sector del 1,8%. En Huesca la subida salarial media se cifra en el 1,78% también por encima de la media de Aragón. En este caso los convenios de empresas registran un 1,80%, solo 0,2 puntos por encima de la media de los convenios de sector, el 1,78%. En Zaragoza el incremento medio baja hasta el 1,58% que se explica por el incremento bastante más bajo que se registra en los convenios de empresa, un 0,96%, mientras que en los convenios de sector el incremento asciende hasta el 1,71%. Los autónomos recogen una subida media del 1,57% ligeramente por debajo de la media de la comunidad donde el incremento medio en los convenios de sector ha tirado a la baja con el 0,99% mientras los convenios de sector consiguen un incremento medio del 1,73%.

Cuadro 6. Incremento salarial medio por ámbito territorial y tipo de convenio. Aragón 2018

<i>Aumento Salarial</i>	<i>% Aumento</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>
<u>Teruel</u>			
Convenios de Empresa	1,25 %	4	209
Convenios de sector	1,80 %	6	21934
Total Teruel	1,80 %	10	22143
<u>Huesca</u>			
Convenios de Empresa	1,80 %	9	553
Convenios de sector	1,78 %	7	17720
Total Huesca	1,78 %	16	18273
<u>Zaragoza</u>			
Convenios de Empresa	0,96 %	81	20866
Convenios de sector	1,71 %	18	107844
Total Zaragoza	1,58 %	99	128710
<u>Autonómicos</u>			
Convenios de Empresa	1,09 %	7	1510
Convenios de sector	2,05 %	3	1512
Total Autonómicos	1,57 %	10	3022
<u>Total Aragón</u>			
Convenios de Empresa	0,99 %	101	23138
Convenios de sector	1,73 %	34	149010
Total Aragón	1,63 %	135	172148

Fuente: elaboración propia con datos MITRAMISS.

En la siguiente tabla podemos observar como la desviación del IPC entre la previsión y la realidad es muy evidente, tanto al alza antes de la crisis como a la baja en alguno de los años posteriores, en los que la situación económica nos ha llevado a una situación de deflación.

También se observa la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores de 2010 a 2012. En 2013 hay un mantenimiento del poder de compra en un



contexto de práctica congelación salarial, muestra de la debilidad económica. En 2014 y 2015 se gana ligeramente poder adquisitivo por el dato de inflación negativa. Pero este efecto de la inflación no compensa la caída de actividad económica que provoca la deflación y su mayor consecuencia, el paro.

En 2016 se produce una pérdida del poder adquisitivo de 3 décimas fruto del bloqueo de numerosos convenios donde manifestamos que se debe poner fin a la época de devaluación salarial y exigimos un reparto equitativo de los beneficios de las empresas. En 2017 se consigue recuperar el poder adquisitivo con un incremento del 1,58% por encima del IPC real del 1,1% que nos pone en la senda de alcanzar para este año una subida salarial mayor que nos permita no solo no perder poder adquisitivo si no que nos permita recortar la pérdida de poder adquisitivo acumulada durante todos estos años de crisis. En este 2018 el IPC real ha sido del 1,2% con lo que ha llevado a una recuperación del salario si bien no es lo suficientemente alta como para alcanzar el objetivo que nos hemos planteado en el Acuerdo pero si esta en la senda ascendente que demandamos.

Cuadro 7. Aumento salarial pactado tras incremento del IPC.

Años	IPC Previsto	IPC Real	Salario Pactado
2003	2,00 %	2'6%	3'54%
2004	2,00 %	3'2%	3'29%
2005	2,00 %	3'7%	3'20%
2006	2,00 %	2'7%	3'18%
2007	2,00 %	4'2%	3'17%
2008	2,00 %	1'4%	3'66%
2009	2%¿?	0'9%	2'52%
2010	2%¿?	3,00 %	1'61%
2011	2%¿?	2'4%	1'89%
2012	2%¿?	2'9%	1'02%
2013	2%¿?	0'3%	0'32%
2014	2%¿?	-1,00 %	0'34%
2015	2%¿?	0	0'86%
2016	2%¿?	1'06%	1'03%
2017	2%¿?	1'10%	1'58%
2018	2,00 %	1,20 %	1'63%

Fuente: elaboración propia con datos MITRAMISS.

Otro aspecto muy importante de análisis de los convenios es la jornada media pactada. En 2018 para los 172148 trabajadores y trabajadoras afectadas por los 135 convenios colectivos de Aragón se situó en las 1761,59 horas anuales, prácticamente igual que en el año anterior. En 2017 la jornada media anual se situó en 1761,61. Hay que recordar que estas son cifras medias y que se mantienen acusadas diferencias de jornada entre convenios, habiendo algunos convenios por debajo de las 1600 horas mientras otros llegan hasta las 1826. No obstante hay que hacer un



esfuerzo en reducir las jornada en aquellos convenios que tienen margen de reducción, e iniciar una tendencia de reducción de jornada mas significativa.

Cuadro 8. Jornada laboral por tipo de convenio. Aragón 2018

	<i>Jornada</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Trabajadores/as</i>
<i>Convenio Empresa</i>	1725,65	101	23138
<i>Convenio Sector</i>	1767,17	34	149010
<i>Total</i>	1761,59	135	172148

Fuente: elaboración propia con datos MITRAMISS.

Conclusiones:

Según los datos obtenidos las previsiones nos indican que en este año 2017 el registro de convenios va a ser muy similar en la Comunidad Autónoma al registrado en el año anterior colaborando el esfuerzo realizado por la organización para extender la cobertura de los convenios a la mayor parte de la clase trabajadora.

Con respecto al incremento salarial medio necesitamos realizar un esfuerzo mayor toda la organización para que este se sitúe más próximo al entorno del 2% objetivo marcado por el IV AENC. La tendencia es positiva y debemos situarnos en ese horizonte.



En cuanto a la jornada media anual no se prevé que puedan darse una reducción importante en el número de horas anuales, la diferencia entre el año anterior y este 2018 es de unas decimas. Pero si debemos tener como objetivo reducir las horas en aquellos convenios con jornadas anuales más altas. Se ha señalado que existen enormes diferencias entre los convenios en esta materia.

En el IV AENC se establecen además de los incrementos salariales y el salario mínimo de convenio (SMC) recomendaciones en materia de renovación y actualización de los convenios colectivos que debemos afrontar sabiendo las dificultades que estamos encontrando con las actualizaciones e incrementos salariales con respecto a salario mínimo de Convenio donde no se alcanza.

Desde CCOO Aragón continuaremos con la labor de seguimiento de los datos sobre Negociación Colectiva para identificar, desarrollar y evaluar nuestras acciones con el objetivo de mejorar la regulación de las condiciones de trabajo a través de la negociación de convenios Colectivos para la defensa de los intereses de las trabajadoras y trabajadores. Nuestras propuestas van en la línea de impulsar y desarrollar derechos de negociación colectiva, derogación de las reformas laborales, incrementos de los salarios, garantizar el poder adquisitivo de los mismos con inclusión de cláusulas de garantía salarial, impulsar el empleo de calidad y con derechos, la igualdad de trato y de oportunidades, la seguridad y salud en el trabajo, derechos mediambientales entre otras.



Resumen de la Negociación Colectiva en Aragón 2018

<i>Negociación Colectiva 2018</i>	TOTAL
Total 2018	
<i>N.º de convenios</i>	135
<i>Trabajadores/as</i>	172148
<i>Incremento salarial</i>	1,63 %
Convenios de empresa	
<i>N.º de convenios</i>	101
<i>Trabajadores/as</i>	23138
<i>Incremento salarial</i>	0,99 %
Convenios de ámbito superior a la empresa	
<i>N.º de convenios</i>	34
<i>Trabajadores/as</i>	149010
<i>Incremento salarial</i>	1,73 %

Fuente: elaboración propia con datos MITRAMISS.



Anexo 1. Datos Actualizados a 30 de abril de 2019. Convenios Colectivos con efectos economicos en 2018. (datos provisionales).

Como aproximación a los datos que podremos obtener finalmente sobre el resultado de la Negociación colectiva del año 2018 he incorporado estos datos para realizar una previsión.

El total de convenios con efectos economicos en 2018 ascienden a 161 convenios de los cuales 118 corresponden a convenios de empresa y 43 a convenios de sector.

Con respecto a las personas que quedan bajo la cobertura de estos convenios en el caso de los convenios de empresa son 24328 trabajadores y trabajadoras y en el caso del convenio de sector son 183785 que suman un total de 208113 trabajadoras y trabajadores.

El incremento medio registrado es del 1,62%. En el caso de los convenios de empresa la subida se queda en el 1.03% mientras que en el caso de los convenios de sector asciende hasta el 1,7%.

Convenios por tipo .Aragón 2018 (actualización 30 de abril de 2019)

	N.º Convenios	Trabajadores/as	%Incremento
Convenios empresa	118	24328	1,03 %
Convenios sector	43	183785	1,70 %
Total	161	208113	1,62 %

Fuente: elaboración propia con datos MITRAMISS.

A modo de conclusión, aumenta significativamente el número de registros. Muestra del dinamismo y la actividad desarrollada por la organización. Aumentan también de manera importante el número de personas



referenciadas a un convenio colectivo durante este 2018 y, para finalizar, el incremento salarial medio no refleja alza aunque si observamos los datos con respecto al incremento tanto en los convenios de sector como en los convenios de empresa se produce un incremento de varias decimas. Por tanto, se muestra la tendencia creciente de los salarios fruto del esfuerzo e impulso del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva y las convocatorias de conflicto realizadas sectorialmente.

Anexo 2. Expedientes de Regulación de Empleo

Los expedientes de Regulación de Empleo (EREs) han sido uno de los indicadores que nos mostraba la situación de grave crisis que veníamos padeciendo. Los datos comenzaron a reflejar un importante descenso desde el año 2013 confirmándose este desplome desde el año 2016. En el año 2017 siguió la misma tónica de descenso que ha continuado durante este año 2018.

En 2018 los EREs han descendido con respecto al al 2017 en un 15% . Han sido 96 expedientes registrados, 17 menos que el año anterior.

En el siguiente cuadro podemos ver una comparativa del número de EREs de los últimos 10 años. En 2008 se inició el aumento del número de EREs (366) multiplicando por cinco el número del año anterior de 2007 (67) y donde se produjo un fuerte incremento de los trabajadores y trabajadoras afectadas. En 2012 el número de EREs, 1751, supuso la cifra más alta desde el comienzo de la crisis (debido sobretudo al cambio de legislación por la reforma laboral), desde entonces el número de EREs está en descenso continuo como puede



observarse en la serie de datos finalizando con en los 96 expedientes de este año.

Este 2018 el número de personas afectadas por estos 96 expedientes son 1923 lo que supone 338 personas menos, un descenso del 15% con respecto al año 2017.

Comparativa EREs por año. Aragón 2018

	<i>Total EREs</i>	<i>trabajadores/as</i>
2008	366	24784
2009	964	35887
2010	845	13470
2011	1069	24657
2012	1751	28897
2013	1328	23347
2014	629	7513
2015	327	12224
2016	201	10108
2017	113	2261
2018	96	1923

Fuente: elaboración propia con datos del Gobierno de Aragón.

Por provincias en Zaragoza se han presentado un total 81 expedientes que han afectado a 1759 personas. En Huesca son 7 expedientes que han sufrido 32 trabajadores y trabajadoras. En Teruel son 28 personas las afectadas



en un número de 6 expedientes y de ámbito autonómico se han presentado 2 expedientes que han afectado a 104 trabajadoras y trabajadores.

EREs por territorio. Aragón 2018.

	<i>EREs 2018</i>
<i>Total EREs Teruel</i>	6
<i>Total EREs Huesca</i>	7
<i>Total EREs Zaragoza</i>	81
<i>Total EREs Autonómicos</i>	2
<i>Total EREs Aragón</i>	96

Fuente: elaboración propia con datos del Gobierno de Aragón.

Los expedientes de reducción son los mayor en numero presentados y aglutina al mayor número de personas afectadas. Estos expedientes son menos lesivos y existe la posibilidad de superar las dificultades y volver a la situación anterior en la empresa. Continuando con el criterio el siguiente en mayor cantidad de expediente son los expedientes de extinción y por ultimo los expedientes de suspensión.



Ámbito	Extinción EREs/Trab	Suspension EREs/ Trab	Reducción EREs/ trab	Total EREs/ Trab
Teruel	1 / 8	2 / 5	3 / 15	6 / 28
Huesca	2 / 19	2 / 2	3 / 11	7 / 32
Zaragoza	24 / 400	17 / 264	40 / 1095	81 / 1759
Autonómicos	2 / 104	–	–	2 / 104
Total	29 / 531	21 / 271	46 / 1121	96 / 1923

Fuente: elaboración propia con datos Gobierno de Aragón.