

Negociación Colectiva en Aragón. Balance 2016

secretaría de acción sindical



comisiones obreras de Aragón

Índice

1. Introducción

2. Situación de la negociación de los convenios en 2016

3. Negociación Colectiva en Aragón 2016

- **Número y tipos de convenios**
- **Trabajadoras/es afectados**
- **Vigencia**
- **Salario**
- **Jornada**
- **Otros datos**

4. Conclusiones

ANEXO 1 Expedientes de Regulación de Empleo 2016

ANEXO 2 Datos negociación colectiva a fecha 30 de septiembre 2017

1.Introducción

En los informes de Negociación Colectiva que se vienen realizando desde esta secretaría se muestran las consecuencias que se han venido produciendo desde el año 2008, año que reconocemos como el año del inicio de la crisis, hasta este año 2016. Los convenios colectivos reflejan de una manera muy exacta las condiciones de trabajo. La negociación colectiva es el método de trabajo más apropiado para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales. Este año se da un cambio importante en el volumen de convenios registrados, produciéndose un fuerte incremento, y aunque se ha producido un subida salarial superior a la del año anterior, esta, no ha sido suficiente para compensar la subida del IPC y por lo tanto, se ha producido pérdida de poder adquisitivo. En cuanto a la duración de la jornada laboral ha bajado en unas décimas por lo que en la práctica se ha mantenido la misma jornada que en el año anterior.

Las trabajadoras y trabajadores seguimos soportando las secuelas que la última reforma laboral continua produciendo en la negociación de los convenios colectivos, por ejemplo, con la inaplicación de los convenios, la prevalencia de los convenios de empresa aún cuando empeoran condiciones del sectorial o la pérdida de ultraactividad en un año.

Dentro del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (III AENC) 2015-2017, para este año 2016 se estableció un incremento salarial de hasta el 1'5% avanzando hacia un crecimiento de los salarios con la finalidad de aumentar el poder adquisitivo tal como se recoge en el acuerdo. Como veremos a lo largo del Informe este objetivo para este año 2016 no se ha alcanzado.

Para este resumen de datos hemos utilizado el registro de convenios del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 2016 recogidos en el SINC de CCOO, complementados con datos del Gobierno de Aragón. Un registro de convenios que deja mucho que desear por el bloqueo de datos por parte del gobierno que nos impide profundizar en aspectos de los que antes si teníamos estadísticas y

que creemos tiene que ver con el intento de falsear la realidad que sus políticas y sus reformas han provocado en el ámbito laboral y en la sociedad.

Sonia García Fabregat
S^a de Acción Sindical CCOO Aragón

2.Situación de la negociación de los convenios en 2016

Este segundo año de vigencia del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (III AENC) , el sindicato se propuso continuar con el impulso iniciado el año anterior potenciando la negociación de los convenios cuya negociación estaba pendiente de firma o cuya negociación se iniciaba durante este año, preparando las plataformas reivindicativas y las negociaciones partiendo de los contenidos del acuerdo, de los objetivos sindicales de CCOO y de las características de cada sector o empresa donde se negocia.

Hemos defendido que la negociación de las condiciones de trabajo y de la política salarial, son un motor muy importante para el crecimiento económico. Una negociación colectiva fuerte y unos salarios dignos, que permitan mantener y recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, son herramientas claves para recuperar el consumo, la demanda y el impulso de la actividad económica y, a través de ello, de la creación y estabilidad del empleo.

El III AENC ha representado en 2016 un marco adecuado y un buen punto de partida para impulsar el crecimiento de los salarios, por encima del crecimiento de los precios, y la estabilidad en el empleo con derechos, elementos claves en la negociación de los convenios. Teniendo en cuenta la gran precariedad del trabajo que se genera, el III AENC tiene como objetivo prioritario, el mantenimiento y la recuperación del empleo de calidad, evitando la temporalidad y la precarización. El acuerdo también tiene como objetivo realzar el papel del convenio colectivo como fuente de derechos y el conflicto laboral como eje del conflicto social. De aquí la importancia de plantear unos incrementos salariales que redunden en una mejora del poder adquisitivo y una mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.

Otro objetivo del acuerdo es la estructura y articulación de los convenios para que se recojan los elementos que garantizan su existencia y su aplicación y se refuercen los convenios sectoriales, evitando que los convenios de empresa sean un instrumento para la devaluación de las condiciones salariales y laborales pactadas en el convenio del sector.

Este año se ha producido un incremento de la cobertura de los convenios que es fundamental para mantener y mejorar las posiciones de los trabajadores y las trabajadoras en el reparto de la riqueza. Lograr negociar convenios en donde carecen de ellos además de donde ya existen es sumamente necesario e incluso imprescindible para extender la capacidad de intervención del sindicato en los centros de trabajo. Donde enfrentamos la negociación colectiva con una acción

sindical potente se consigue regular las condiciones de trabajo, frente a los intentos empresariales de precarizar e individualizar las relaciones laborales.

El III AENC se recoge medidas que pretenden corregir las agresiones contra la negociación colectiva además de contener un pacto salarial para poner fin a la devaluación salarial. En la crisis, los salarios han sufrido efectos que han provocado una devaluación salarial y un aumento de la desigualdad, deteriorando la remuneración de los asalariados de diferentes formas: congelación o recortes salariales en empresas y sectores con problemas, bajada de los salarios de entrada, inaplicación del convenio sectorial en miles de empresas, reducción del poder adquisitivo por efecto de la inflación, intensificación de la productividad del factor trabajo, a través de la destrucción de empleos y la explotación laboral de muchos trabajadores y trabajadoras.

Desde el Gobierno del país se lanza el mensaje de que se ha dejado atrás la crisis pero esta salida no se está reflejando en las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores de este país. Desde CCOO demandamos que los datos positivos macroeconómicos se trasladen a la mejora de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva con subidas salariales que garanticen los salarios, la inclusión de cláusulas de garantía salarial que protejan de la pérdida de poder adquisitivo, más empleo y de mayor calidad que suponga el traslado de jornadas parciales no deseadas a jornadas completas y en definitiva, medidas que incidan en la reducción de las desigualdades. Los efectos del ajuste salarial han sido mayores entre los trabajadores más precarios y con peores condiciones laborales (temporalidad, contratación a tiempo parcial, menor antigüedad...), así como entre quienes no han podido ejercer el derecho de negociación colectiva.

Por ello, del III AENC hay que destacar en relación a la política salarial, el compromiso de impedir pérdidas de poder adquisitivo y de mejorar las retribuciones en la medida en que las condiciones del sector o de la empresa hayan crecido en productividad y en beneficios.

Pero el III Acuerdo (2015- 2017) no sólo recoge criterios salariales, también incluye orientaciones sobre un amplio número de materias, que deben plasmarse en los convenios, como son el empleo de calidad, la contratación de los jóvenes, los derechos de información y consulta, la formación y cualificación profesional, la igualdad de trato y la igualdad de género, la seguridad y salud en el trabajo, la ultraactividad y el proceso negociador, las comisiones paritarias y los sistemas autónomos de solución de los conflictos laborales, que ahora debemos implementar en los convenios sectoriales y de empresa.

3.Negociación Colectiva en Aragón 2016

No habiendo sido fácil la tarea de negociación de convenios este año 2016 se ha conseguido un importante crecimiento en el número de convenios registrados. Con ello conseguimos un repunte importante y acercarnos a cifras más cercanas a tiempos anteriores a la crisis. El número de cobertura de convenios en Aragón también se ha visto incrementado aunque aún se sitúa lejos de la media de años anteriores a la crisis.

Según los datos estadísticos de Convenios Colectivos, que elabora el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MESS), **el total de convenios registrados (firmados o revisados) en Aragón durante 2016 es de 162.** De ellos, un total de 124 fueron convenios de empresa y los 38 restantes fueron convenios sectoriales en cualquiera de sus ámbitos, provincial o autonómico. En cuanto al número de los trabajadores y trabajadoras afectados por estos convenios, los 124 de empresa cubren a un total de 22.940 trabajadores y trabajadoras y los 38 de sector a 132.445. **El total de trabajadoras y trabajadores afectados por los 162 convenios firmados o revisados en Aragón en 2016 fue de 155.385.**

Este número de convenios es bastante más alto que en el año anterior 2015. Se ha situado en una cifra superior a la del año 2010 con 140, año que en nuestros análisis situábamos como el principio de la caída reflejándose ya la crisis en la firma de convenios. Este número sigue por debajo de las cifras que se mantenían anteriormente a la crisis pero si se ha producido un aumento significativo en el número durante este año 2016.

En cuanto al número de trabajadoras y trabajadores con cobertura se ha producido un incremento también importante con respecto a años anteriores. En el año 2015 fueron 97756 y en el año 2014 fueron 82077 aunque aún no alcanzamos las cifras de los años anteriores de la crisis cuya media era de unos 200000.

Comparativa negociación colectiva en Aragón por Año

<i>Años</i>	<i>Convenios</i>	<i>Firmados/Revisados</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Salario Pactado</i>
2008	191	55/136	226840	3'66
2009	201	46/155	222758	2'52
2010	140	31/109	207851	1'61
2011	115	26/89	131224	1'89
2012	90	24/66	138910	1'02
2013	91	73/18	96328	0'32
2014	80	55/25	82077	0'34
2015	66	30/36	97756	0'86
2016	162	60/102	155385	1'03

Fuente: elaboración propia con datos MESS

Otra realidad que constatamos con estos datos es el mayor número de convenios de empresa frente a los sectoriales. Algo que siempre ha ocurrido pero que se ha incrementado por los efectos de las reformas laborales.

Convenios Colectivos Aragón 2016. Totales firmados y revisados.

Ámbito	Empresa Conv/Trab	Sector Conv/Tra b	Total Conv/Trab	% del Total Conv/Trab
Teruel	10/965	5/13700	15/14665	9'26%/9'44%
Huesca	7/301	12/28700	19/29001	11'73%/18'66%
Zaragoza	104/21072	18/85371	122/106443	75'31%/68'50%
Autonómicos	3/602	3/4674	6/5276	3'70%/3'40%
Total	124/22940	38/132445	162/155385	100 %/100%

Fuente: elaboración propia con datos MESS

Según los datos de los convenios de empresa este año la media es de 185 trabajadoras/es por cada uno. Una cifra bastante superior a la del año anterior, año 2015 donde la media fue de 137 trabajadoras/es. La media de años anteriores fue: 212 en 2013 quedando por debajo pero superando los 159 de 2012, 169 en 2011, 149 en 2007, 116 en 2014, 80 en 2010, 128 en 2009 y 121 en 2008. En cuanto a los convenios de sector, la media de trabajadoras/es en 2016 es de 3485. Volviendo a cifras similares a los años 2014 que tuvo 3149, a 2013 con 4490, a 2010 con 3065 y a 2008 con 3380. Sin embargo, en el año 2015 la media de trabajadoras/es fue de 6960. Cifra mayor a 2014 que tuvo 3149, a 2013 con 4490, a 2010 con 3065, a 2008 con 3380, a 2007 con 6955 y a 2006 con 5334. Sólo 2012, 2011 y 2009 tienen una media superior.

Media de trabajadores por convenio firmado en Aragón 2016.

Ámbito	Empresa Trabajad/Con venio	Sector Trabajad/Conve nio	Total Trabajad/Conveni o
Teruel	97	2740	978
Huesca	43	2392	1526
Zaragoza	203	4743	873
Aragón	201	1558	879
Total	544	11433	4256

Fuente: elaboración propia con datos MESS

De entre los 162 convenios registrados por el MESS en 2016, **102 son revisiones anuales y 60 son los convenios colectivos firmados este año.** El número de trabajadores y trabajadoras afectadas en el caso de los convenios firmados es de 36.341. En el caso de los convenios revisados afectan a 119.044. Si nos fijamos en el número de trabajadores afectados en cada caso, vemos que la cifra es superior para los convenios revisados frente a los afectados por convenios firmados justo lo contrario que sucedía en años anteriores. Antes

de la crisis era lo habitual que los convenios revisados afectasen a más trabajadores y trabajadoras, esa tendencia se ha recuperado en este año. Veremos si en años posteriores continua y podría ser un indicador de una recuperación de los salarios.

Convenios Colectivos Firmados y Revisados 2016. Total Aragón

	<i>Revisiones</i>	<i>Convenios firmados</i>	<i>Total</i>
Empresa			
Convenios	76	48	124
Trabajadoras/es	9790	13150	22940
Sectoriales			
Convenios	26	12	38
Trabajadoras/es	109254	23191	132445
Total Aragón			
Convenios	102	60	162
Trabajadoras/es	119044	36341	155385

Fuente: elaboración propia con datos MESS

Convenios Firmados en Aragón 2016 por ámbito territorial.

<i>Ámbito</i>	<i>Empresa Conv/Trab</i>	<i>Sector Conv/Trab</i>	<i>Total Conv/Trab</i>
Teruel	1/41	- / -	1/41
Huesca	2/36	7/15070	9/15106
Zaragoza	44/12707	5/8121	49/20828
Autonómicos	1/366	- / -	1/366
Total	48/13150	12/23191	60/36341

Fuente: elaboración propia con datos MESS

Convenios Revisados en Aragón 2016 por ámbito territorial.

<i>Ámbito</i>	<i>Empresa Conv/Trab</i>	<i>Sector Conv/Trab</i>	<i>Total Conv/Trab</i>
Teruel	9/924	5/13700	14/14624
Huesca	5/265	5/13630	10/13630
Zaragoza	60/8365	13/77250	73/85615
Autonómicos	2/236	3/4674	5/4910
Total	76/9790	26/109254	102/118779

Fuente: elaboración propia con datos MESS

Respecto a la **vigencia media de los convenios colectivos en Aragón en el año 2016 fue de 3'4 años**, que reafirma la preferencia de los negociadores por los convenios plurianuales frente a los de duración anual.

Vigencia de los convenios en Aragón 2016 por tipo de convenio.

Ámbit	1	2	3	4	5	6	7	8	10	Total
Sector	8	22	44	27	21	1	1	1	-	125
Empre	1	11	12	9	-	-	-	-	2	35
Total	9	33	56	36	21	1	1	1	2	162

Fuente: elaboración propia con datos MESS

Vigencia media convenios en Aragón 2016 por ámbito territorial.

Ámbito	Vigencia media
Teruel	3'3
Huesca	3
Zaragoza	3
Autonómico	3'8
Total	3'4

Fuente: elaboración propia con datos MESS

Vigencia media convenios en Aragón 2016 por tipo de convenio.

Ámbito	Vigencia media
Sector	3'34
Empresa	3'29
Total	3

Fuente: elaboración propia con datos MESS

Los datos estadísticos sobre el **incremento salarial** en los convenios colectivos registrados en 2016 se sitúan en un 1,03% una subida de los salarios que aunque bien recibida consideramos que no es lo suficientemente alta para

compensar las pérdidas salariales si no se tienen articuladas en los convenios las cláusulas de garantía salarial. **El incremento salarial medio de los 155.385 trabajadores y trabajadoras afectadas por los 162 convenios colectivos en Aragón en 2016 fue del 1,03%.**

Aumento salarial por ámbito y tipo de convenio. Aragón 2016

<i>Aumento Salarial</i>	<i>% Aumento</i>	<i>Convenios / Trabajadores</i>
<u>Teruel</u>		
Convenios de Empresa	0'74%	10/ 965
Convenios de sector	1'29%	5/13700
Total Teruel	1'26%	15/14665
<u>Huesca</u>		
Convenios de Empresa	1'09%	7/301
Convenios de sector	0'97%	12 / 28700
Total Huesca	0'97%	19/29001
<u>Zaragoza</u>		
Convenios de Empresa	1'07%	104/21072
Convenios de sector	1'02%	18/85371
Total Zaragoza	1'03%	122 / 106443
<u>Autonómicos</u>		
Convenios de Empresa	1'31%	3 / 602
Convenios de sector	0'74%	3/4674
Total Autonómicos	0'81%	6/5276
<u>Total Aragón</u>		
Convenios de Empresa	1'06%	124 /22940
Convenios de sector	1'03%	38/132445
Total Aragón	1'03%	162/155385

Fuente: elaboración propia con datos MESS

Teniendo en cuenta que el IPC del 2016 finalmente se situó en el 1,6% el incremento salarial medio no solo no ha sido suficiente para el mantenimiento del poder adquisitivo si no que se ha producido una pérdida durante este año. Por tanto, la crisis no ha finalizado para muchos trabajadores que lo siguen padeciendo en sus rentas.

Comparando con años anteriores, la subida es muy superior a 2013 y 2014 y algo superior a 2015 pero muy inferior a los años anteriores desde que elaboramos estadísticas. Pero, como decíamos, en su relación con el IPC supone que tras tres años de perder poder adquisitivo, de 2010 a 2012, y uno, 2013, de mantenimiento, el ligero aumento del poder adquisitivo de los salarios negociados en convenio que se produjo en 2014 y 2015 nos encontramos con un

estancamiento que no se corresponde con los datos macroeconómicos, de recuperación de la economía del estado que tanto nos anuncian y que por supuesto no se ven reflejadas en las rentas del trabajo con una subida salarial acorde y justa. Esperemos que a partir del próximo año se inicie una senda muy necesaria de recuperación de los salarios, fundamental para poder incrementar el consumo y con él la actividad económica de las empresas, única forma de conseguir una verdadera recuperación que cree empleo.

Este año 2016 se ha dado una circunstancia distinta a lo que venia siendo habitual, el incremento salarial negociado en los convenios de empresa ha sido superior al de los convenios de sector.

Aumento salarial convenios empresa/sector. Aragón 2016

	% Aumento	Nº convenios	Trabajadores
Convenios empresa	1'06%	124	22940
Convenios sector	1'03%	38	132445
Total	1'03%	162	155385

Fuente: elaboración propia con datos MESS

Si analizamos la subida salarial media de los convenios colectivos firmados en 2016 frente a los convenios revisados podemos observar que es muy similar, 1,06% por 1,02% hecho que se viene produciendo desde años atrás desde la crisis. En este año 2016 se produce un hecho que resulta llamativo, el incremento medio salarial de los convenios de empresa se sitúa en el 1,06% por delante del incremento de los convenios de sector que se sitúa en el 1,03%. La diferencia mas notoria se da en los convenios de empresa firmados con un incremento salarial medio de 1,23% mientras en los convenios de sector el incremento ha sido del 0,96%. En el caso de los Convenios revisados se da el hecho que venia siendo habitual superando el incremento medio de los convenios revisados de sector 1,04% frente a los convenios revisados de empresa que se sitúa en el 0,86%. Hecho que necesita de un análisis más detallado que en un primer acercamiento nos hace pensar que pudiese deberse al hecho de que dentro de esta subida estén incluidos varios años anteriores en los cuales no se produzco ninguna subida salarial.

Aumento salarial convenios firmados/revisados. Aragón 2016

	% Aumento	Nº convenios	Trabajadores
Convenios firmados	1,06%	60	36341
Convenios revisados	1'02%	102	119044
Total	1'03%	162	155385

Fuente: elaboración propia con datos MESS

Desde hace muchos años en CCOO estamos muy preocupados por el mantenimiento de salarios muy reducidos en determinados sectores y seguimos estando muy preocupados. Para solucionarlo mantenemos la reivindicación de erradicar los bajos salarios, combinando moderación en los salarios más altos y mejora significativa en los salarios más bajos, la propuesta va en la línea de no

reproducir trabajadores y trabajadoras pobres, con empleos, pero que no les proporcionen ingresos para satisfacer sus necesidades esenciales.

Otro dato a tener en cuenta en materia de retribuciones es salvaguardar los incrementos firmados. En el AENC 2015-2017 se mantiene la recomendación para la utilización de las **cláusulas de garantía salarial**, cláusulas que quieren ser un instrumento para asegurar que los trabajadores y trabajadoras no pierdan poder adquisitivo, sea cual sea el comportamiento de la inflación.

La cláusula del AENC 2015-2017 recupera la referencia a la inflación, al IPC, superada la puesta en cuestión por parte empresarial de esta cifra desde 2009 y que tantos problemas nos ha dado en los acuerdos anteriores que supuso un grave retroceso en su utilización.

Por ello, en este acuerdo se formula de manera diferente, sin ninguna referencia a que tenga que tomarse el IPC europeo en el caso de que sea inferior al nacional, como sucedía en el AENC 2012-2014, por lo que nada impide que la referencia más habitual sea la de la inflación nacional, como sucede en la mayoría de los convenios que aún contemplan una cláusula de garantía salarial. Esta nueva cláusula más simple que la anterior debería permitirnos incorporarla en más convenios.

Uso que era casi general por la gran desconfianza que, históricamente, el cumplimiento de la previsión de IPC del gobierno nos generaba a las organizaciones sindicales. Y era así por que de manera permanente la previsión oficial de IPC era siempre superada. En esas situaciones y sin cláusula podíamos perder en parte la subida salarial negociada.

Aunque este año 2016 el IPC se ha cerrado con una cifra por encima del 1% este incremento no activa las cláusulas de garantía salarial y por tanto, se mantiene la tónica de los últimos años donde el IPC está tan bajo que casi no están operando las cláusulas de garantía salarial. En concreto en 2008, 2009, 2013, 2014 y 2015 no se activaron, y en 2011 y 2012, aunque se pusieron en marcha, su incidencia final fue muy pequeña. En la tabla siguiente se pueden ver los datos de los convenios con cláusula de revisión en 2016.

Convenios 2016 cláusula de garantía salarial.

	Número de convenios	% convenios	Número de trabajadores	% trabajadores
Total Aragón	33 (de 162)	20'37%	71518 (de 155385)	46'03%

Fuente: elaboración propia con datos MESS

Este año constatamos un peor porcentaje que el año anterior, el porcentaje de convenios con cláusula es del 20'37% y eso que el porcentaje del 2015 fue un muy mal porcentaje (el 33'3%). Sin embargo en cuanto al número de trabajadoras y trabajadores a los que afectan, el 46'03% es un muy buen dato teniendo en cuenta, además, que en el año anterior 2015 el porcentaje fue especialmente

malo, afectando solo al 16'6%. Este dato se explica por la firma, en este año, de Convenios sectoriales que les es de aplicación un volumen numeroso de trabajadoras y trabajadores.

En cuanto a la calidad de las cláusulas de revisión, o sea si son retroactivas o no, el 90% de los trabajadores que las tienen son retroactivas, las más protectoras, aunque no en todos los casos tienen como referencia al IPC.

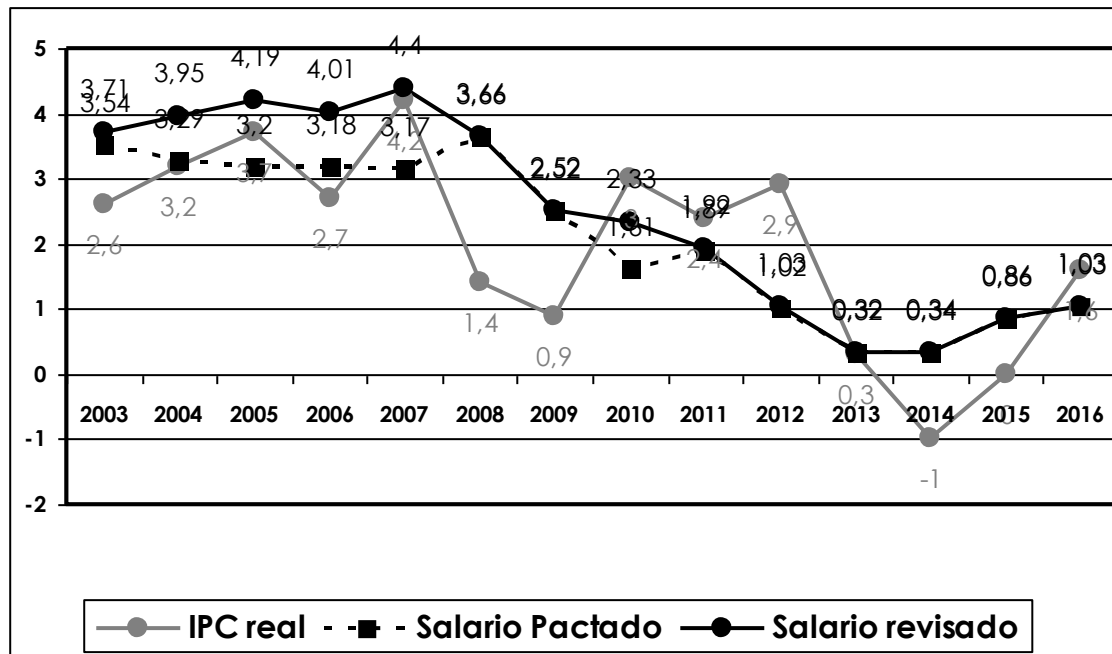
En la siguiente tabla podemos observar como la desviación del IPC entre la previsión y la realidad es muy evidente, tanto al alza antes de la crisis como a la baja en alguno de los años posteriores, en los que la situación económica nos ha llevado a una situación de deflación.

Aumento salarial pactado y revisado tras incremento del IPC

<i>Años</i>	<i>IPC Previsi sto</i>	<i>IPC Real</i>	<i>Salario Pactado</i>	<i>Salario Revisado</i>
2003	2%	2'6%	3'54%	3'71%
2004	2%	3'2%	3'29%	3'95%
2005	2%	3'7%	3'20%	4'19%
2006	2%	2'7%	3'18%	4'01%
2007	2%	4'2%	3'17%	4'2%
2008	2%	1'4%	3'66%	3'66%
2009	2%¿?	0'9%	2'52%	2'52%
2010	2%¿?	3%	1'61%	2'33%
2011	2%¿?	2'4%	1'89%	1'92%
2012	2%¿?	2'9%	1'02%	1'03%
2013	2%¿?	0'3%	0'32%	0'32%
2014	2%¿?	- 1%	0'34%	0'34%
2015	2%¿?	0%	0'86%	0'86%
2016	2%¿?	1'06%	1'03%	1'03%

Fuente: elaboración propia con datos MESS

Evolución del poder adquisitivo de los salarios



Fuente: elaboración propia con datos MESS

En el gráfico anterior 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 atonía económica. En 2014 y 2015 se gana ligeramente poder adquisitivo por el dato de inflación negativa. En este año 2016 la subida de la inflación ha supuesto que se hay producido una perdida media del poder adquisitivo de 0'3 porcentual.

Otro aspecto muy importante de análisis de los convenios es la jornada media pactada. En 2016 para los 155.385 trabajadoras y trabajadores afectados por los 162 convenios colectivos de Aragón se situó en las 1764,53 horas anuales, un ligero descenso frente a las 1764,94 de 2015 algo mas con respecto a las 1768'6 de 2014. En cuanto a las jornadas medias de los Convenios firmados la media se sitúa en 1760.67 frente a los 1765,71 de los revisados. Hay que recordar que estas son cifras medias y que se mantienen acusadas diferencias de jornada entre convenios, habiendo algunos por debajo de las 1600 horas mientras otros llegan hasta las 1826.

Jornada media convenios firmados y revisados. Aragón 2016

	Jornada	Nº convenios	Trabajadores
Convenios firmados	1760,67	60	36341
Convenios revisados	1765,71	102	119044
Total	1764,53	162	155385

Fuente: elaboración propia con datos MESS

En la tabla anterior podemos observar que la jornada ha disminuido en los convenios firmados en 2016 con respecto a los revisados en 5 horas. En 2015 esta reducción fue más intensa, en 13 horas pero se trata de un dato positivo que va en

la senda de la consolidación de reducción de horas de jornada y confiamos en que se vea consolidada esta reducción en la negociación de los convenios de los próximos años.

Por último, en este ámbito de la jornada, como en años anteriores, la jornada media pactada es menor en los convenios de empresa (con 1732,68 horas de jornada) que en los de sector (1770,04), aunque hay que tener en cuenta que esta cuestión es una de las que se suelen mejorar en algunos pactos de empresa que desarrollan los convenios sectoriales.

Jornada laboral por tipo de convenio. Aragón 2016

	<i>Jornada</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>
Convenios de Empresa	1732,68	124	22940
Convenios de Sector	1770,04	38	132445
Total	1764,53	162	155385

Fuente: elaboración propia con datos MESS

Un dato muy importante para nosotros se muestra en la siguiente tabla que indica cuantos convenios tienen la firma de CCOO. Los porcentajes están calculados sobre el total de 162 convenios colectivos negociados en Aragón en 2016 y sobre el total de trabajadoras y trabajadores afectados por ellos.

Total convenios Aragón 2016 con firma de CCOO

	<i>C.C.</i>	<i>% Total C.C.</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>% Trabajadores</i>
Con CCOO	120	74,1%	152277	98 %
Sin CCOO	42	25,9%	3108	2 %
Total	162	100%	155385	100 %

Fuente: elaboración propia con datos MESS

En cuanto al número de convenios colectivos, observamos que CCOO está presente en la firma de 120 lo que representa el 74,1%, una muy buena cifra que aumenta el porcentaje de años anteriores. Y, a la vez, comprobamos que el número de trabajadores afectados por los convenios firmados por CCOO es de 152277 que supone el 98% del total de trabajadores de los convenios negociados en 2016. Este último dato nos muestra el verdadero grado de influencia y de presencia de CCOO en la Negociación Colectiva de Aragón. Con esa cifra podemos afirmar que la práctica totalidad de los trabajadores aragoneses y aragonesas tienen condiciones laborales negociadas por nosotros y nosotras a través de sus convenios colectivos.

Una de las principales novedades de la reforma laboral de 2012 fue que facilitó la **inaplicación de los convenios**. Hasta su entrada en vigor, sólo era posible la inaplicación del ámbito salarial por causas económicas de convenios de ámbito superior al de empresa, siempre con acuerdo con la representación de los

trabajadores en la Comisión Paritaria del convenio del sector, nunca podía imponerse la inaplicación sin acuerdo ella.

Con la reforma se ampliaron las materias a inaplicar y las causas justificativas por las que un convenio, de sector, grupo o empresa, pueda ser inaplicado, en principio con acuerdo en el periodo de consulta. Pero lo más grave es que también se pueda inaplicar un convenio colectivo en una empresa sin acuerdo con la representación de los trabajadores, o en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, al abrirse la vía de poder acudir a un procedimiento posterior ante la CCNCC o al Consejo de Relaciones Laborales en Aragón, en donde se decide sobre la inaplicación. Así la decisión se toma fuera del ámbito del convenio.

Inaplicaciones de convenio en Aragón desde la reforma

	<i>Inaplicaciones</i>	<i>Trabajadores</i>
2012	52	1074
2013	95	5454
2014	67	1041
2015	36	315
2016	28	287

Fuente: elaboración propia con datos Gobierno de Aragón

La gran mayoría de los descuelgues en estos años se realizan de un convenio de sector y en concreto en 2016 todos menos uno, es decir 27. Además el 96% de las inaplicaciones se hace sobre materias salariales, siendo el resto sobre jornada u horarios, aunque en algún caso se de en las dos cuestiones. Por último hay que indicar que 23 alegan causas económicas, 3 productivas y 2 organizativas.

Desde CCOO queremos alertar que esta forma de rebaja de las condiciones laborales puede producir “dumping laboral” entre empresas de un mismo sector a costa de los salarios de los trabajadores. Es cierto que las inaplicaciones se están produciendo mediante acuerdo entre las partes, aunque en CCOO tenemos dudas sobre la libertad para acordar por parte de la representación de los trabajadores en muchos de los acuerdos firmados en PYMES. 16 de las 28 se han producido en empresas de 1 a 5 trabajadores, sin posibilidad de tener delegados y otras 9 en empresas de 6 a 25. No podemos asegurar que no se produzcan irregularidades en la conformación de la mesa negociadora por presión empresarial.

Tal como se reflejaba en el informe del año anterior sigue siendo obligatorio comentar la situación de los datos que nos proporciona el gobierno desde el año 2012. La falta de datos que estamos sufriendo en algunos ámbitos de la estadística, nos impide profundizar en aspectos que consideramos fundamentales para nuestro conocimiento de la realidad en el ámbito que nos ocupa. Algunos de esos datos los hemos tenido que conseguir por nuestros propios medios. Sin embargo sobre otros sólo podemos realizar una aproximación.

Uno de ellos tiene que ver con los **aspectos relacionados con el empleo y la contratación en los diferentes ámbitos de negociación colectiva**. Estas cláusulas podrían ser uno de los mejores instrumentos para cumplir el que es objetivo prioritario de CCOO, la mejora de la estabilidad y calidad del empleo, y en estos tiempos de crisis deberían utilizarse como fórmula para mantener puestos de trabajo.

Al no disponer de datos hemos realizado un muestreo de algunos convenios y podemos decir que estas cláusulas de empleo siguen sin ser utilizadas de una forma mayoritaria. Cuestión significativa esta, ya que por parte de los tres AENCs, se apostaba por combinar la moderación salarial con políticas de empleo en las empresas y los sectores.

Otro ámbito del que no tenemos todos los datos tiene que ver con **la igualdad de oportunidades**. La crisis económica, las reformas laborales y las políticas de austeridad han tenido efectos muy negativos sobre los avances conseguidos en los años preferentes en materia de igualdad y no discriminación, provocando ahora un importante aumento de la desigualdad y una mayor apertura de la brecha de género.

Aquí también hemos realizado un muestreo de algunos convenios y los datos nos indican un estancamiento con respecto a años anteriores, tanto en cifras globales de convenios como en porcentaje de trabajadores con esta cláusula de igualdad. También hay que decir que para conocer un dato más real deberíamos complementar estas cifras con los planes de igualdad firmados en muchas empresas que sustituyen a estas cláusulas.

Por último queremos comentar que la limitación del periodo de ultraactividad a un año a contar desde la fecha de denuncia ha supuesto un cambio radical con respecto a la regulación anterior cuando se mantenía durante toda la negociación hasta la renovación del convenio. Este periodo es excesivamente reducido y una fuente de problemas si no se cuenta con procedimientos establecidos para solucionar de forma efectiva las discrepancias en la negociación antes de que acabe el periodo de ultraactividad. Es de destacar la conflictividad y la judicialización generada en 2012 en determinados sectores y empresas, allí donde patronales y empresas optaron por abandonar la negociación y hacer decaer unilateralmente los convenios, aunque los tribunales acotaron esta práctica y ahora esta situación a pasado a ser una materia más de negociación, De ahí que muchos convenios firmados y renovados con posterioridad a la reforma legal de este precepto, hayan suscrito cláusulas de ultraactividad con periodos superiores al año indicado en la ley.

4. Conclusiones

Sin el amplio nivel de resistencia sindical y social, tal como se produjo y se sigue manteniendo, se hubiesen conseguido los objetivos propuestos con las reformas laborales. Estos objetivos no eran otros que debilitar la negociación colectiva y el poder contractual del sindicato, allí donde más se expresa, en los convenios sectoriales y en los de grandes y medianas empresas. Pretendían

debilitar la institución del derecho laboral más potente y eficaz en la regulación de las condiciones laborales como es la negociación colectiva y, a la vez, a las organizaciones sindicales de clase que la impulsan y la protagonizan.

El AENC 2015-2017 es el resultado del esfuerzo realizado por las organizaciones sindicales para consensuar las orientaciones de objetivos y medidas que deben contribuir, a través del diálogo y el acuerdo a generar puestos de trabajo pero acabando con la importante contención salarial pasada. Además, se pretende una ampliación de la flexibilidad interna pactada, como alternativa a la flexibilidad externa que suponen los despidos y la externalización de actividades. Son medidas dirigidas a permitir que las empresas, aún con evidentes dificultades económicas y productivas, adquieran el compromiso de que el excedente empresarial se destine a incrementar la inversión productiva para mejorar la competitividad, estabilizar el empleo y generar posibilidades de creación de puestos de trabajo y no a incrementar otra vez las rentas de accionistas y directivos.

El desarrollo del III AENC no nos impide reivindicar la derogación de las reformas laborales de 2010 y 2012 que han facilitado el abaratamiento de los despidos y la minoración de las condiciones salariales y de trabajo sin necesidad de alcanzar acuerdo con los trabajadores y trabajadoras.

La presión para bajar las retribuciones (incrementos muy bajos, cuando no congelación salarial o reducción salarial) de los últimos años ha cambiado ligeramente y ha permitido que se produjera un incremento superior en el 2016 pero que no ha permitido ganar poder adquisitivo. Por tanto, de cara a la negociación de próximo año los incrementos salariales han de ser suficientes para que no se produzcan pérdidas de poder adquisitivo y consideramos que la mejor garantía es con la firma de cláusulas de garantía salarial tal como se recoge en el III AENC.

Para afrontar este periodo prolongado de crisis es fundamental el cambio en las políticas económicas y sociales, como elemento básico para el crecimiento económico sostenido. Un crecimiento que debe priorizar la generación de puestos de trabajo estables, la recuperación de los derechos laborales perdidos, el crecimiento de las rentas salariales y la mejora de las condiciones de trabajo. Hay que recuperar un Diálogo Social amplio y profundo entre los diferentes gobiernos y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, además de propiciar un gran consenso político en el ámbito parlamentario y en el resto de las instituciones representativas. Para ello debemos:

- Establecer compromisos de mantenimiento del empleo, realizando un uso adecuado de las modalidades de contratación con la finalidad de evitar fraudes y abusos además de la conversión de contratación temporal en indefinida y de contratación parcial en contratación a tiempo completo.
- Garantizar que no se produzcan pérdidas del poder adquisitivo de los salarios, combinando el incremento inicialmente pactado con el

establecimiento de una cláusula de garantía que preserve de un crecimiento superior al incremento salarial pactado. La "composición" del mercado de trabajo, con alta temporalidad y con empleos relacionados con sectores poco productivos, es una de las claves que lleva a que los nuevos empleos que se crean estén aparejados a salarios a la baja.

- Dotar de suficientes medios económicos a los sistemas de protección social para que lleguen a la población que lo necesite.
- Actualizar el Salario Mínimo Interprofesional hasta una cantidad suficiente que tenga en cuenta la importante pérdida de poder adquisitivo que ha sufrido durante los años de crisis y la gran distancia que guarda con la mayoría de los países de nuestro entorno que cuentan con un SMI legal.
- Atender a las nuevas realidades del mercado de trabajo, el denominado empleo atípico, asociado a la precariedad y sin derecho a la negociación colectiva. Que tienen que ver con la nueva economía, los nuevos modelos de empleo, la desregularización de la relación laboral y de los derechos vinculados a esa relación laboral.

La negociación colectiva es un instrumento esencial para la recuperación de las condiciones de trabajo y de los salarios, tras estos duros años de retrocesos y devaluación de la capacidad adquisitiva de los sueldos. La negociación colectiva ha dado recientes muestras de gran capacidad de respuesta ante cambios.

Los convenios colectivos son instituciones laborales básicas que deben existir para garantizar que los trabajadores participen en las ganancias de las empresas, al tiempo que preservan su competitividad, adaptándose a las circunstancias económicas específicas de cada ámbito de negociación.

CCOO apuesta por desarrollar las nuevas premisas para la negociación colectiva en el marco del AENC 2015-2017, que teniendo como prioridad el crecimiento del empleo y la calidad del mismo, contempla la recuperación del poder adquisitivo y el reparto de los incrementos de productividad como elementos imprescindibles para promover la actividad económica y la competitividad empresarial basada en el aumento del valor añadido de los productos y de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras. Un texto que debe garantizar la estabilidad de los convenios.

CCOO considera que no puede hablarse de recuperación económica mientras no tenga una traducción clara en el crecimiento del empleo, en la mejora de las condiciones de trabajo, en el aumento de los salarios, en la reducción de las desigualdades de género y edad o en la eliminación de los riesgos profesionales.

Resumen de la Negociación Colectiva en Aragón 2016

Negociación Colectiva 2016

Total convenios	convenios	trabajadores
Nº de convenios NC 2016	162	155.385
Incremento salarial medio (%)	1,03%	
Jornada media	1.764,53	
Convenios firmados	convenios	trabajadores
Nº de convenios firmados 2016	60	36.341
Incremento salarial medio (%)	1,06%	
Jornada media	1.760,67	
Convenios revisados	convenios	trabajadores
Nº de convenios revisados 2016	102	119.044
Incremento salarial medio (%)	1,02	
Jornada media	1.765,71	

Fuente: elaboración propia con datos MESS

ANEXO I. Expedientes de Regulación de Empleo

Expedientes de Regulación de Empleo 2016

Los Expedientes de Regulación de Empleo (EREs) ha sido uno de los datos indicativos de la situación de grave crisis que veníamos padeciendo desde el año 2008. Los datos comenzaron a reflejar un importante descenso desde el 2013 confirmándose este hecho durante este 2016 con una reducción considerable. En 2016 los EREs han bajado en un 38% con respecto al 2015. Han sido 201 expedientes registrados, 126 menos que el año anterior.

En la Tabla 1 podemos ver una comparativa del número de EREs de los últimos 8 años. En 2008 se inicio 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 afectados. En 2009, 2010 y 2011 se superaron las cifras en el número de expedientes, 964, 845 y 1069 respectivamente, pero hubo mayores diferencias en la cifra de trabajadores afectados. En 2012 el número de EREs, 1751, supuso la cifra más alta desde el comienzo de la crisis (principalmente por el cambio de legislación por la reforma laboral), desde entonces el nº de EREs está en descenso continuo, pasando en 2013 a 1328, en 2014 a 629 y en 327 en 2015.

Este 2016 hemos sufrido 201 EREs la menor cifra desde 2008 y han afectado a 10108 trabajadores, segunda cifra más baja desde que comenzó la crisis solo siendo menor el número de trabajadores afectados durante el año 2014.

Pero, aunque los datos han mejorado sobre todo con respecto al número de EREs con respecto al año anterior no se ha reducido en la misma proporción el número de personas que han sufrido la rescisión de su contrato de trabajo, 436 personas a través de los 22 EREs de extinción de plantilla.

Tabla 1: Nº de EREs y trabajadores de 2008 a 2016

Ámbito	Extinción EREs/Trab	Suspensión EREs/Trab	Reducción EREs/Trab	Total EREs/Trab
Teruel				
2008	9 / 93	28 / 1299	2 / 5	39 / 1397
2009	14 / 176	45 / 1578	3 / 29	62 / 1783
2010	5/86	43/702	17/56	65/844
2011	4/73	37/952	24/94	65/1119
2012	12/138	83/984	70/480	165/1530
2013	4/50	67/1096	50/203	121/1349
2014	6/134	45/669	32/126	83/929
2015	3/50	19/190	8/27	30/267
2016	-/-	7/52	5/19	12/71
Huesca				
2008	7 / 316	13 / 577	4 / 26	24 / 919
2009	10 / 287	54 / 1147	10 / 50	74 / 1484
2010	12/130	63/910	15/88	90/1128
2011	13/212	74/824	45/231	132/1267
2012	6/63	89/980	45/172	140/1215
2013	6/77	83/764	47/298	136/1139
2014	3/68	44/410	13/63	60/541
2015	6/37	21/124	12/87	39/248
2016	3/21	15/105	7/81	25/207
Zaragoza				
2008	84 / 1818	210 / 20558	5 / 26	299 / 22402
2009	108 / 2365	679 / 29753	32 / 134	821/32252
2010	99/3123	511/7650	66/352	676/11125
2011	89/1555	588/19236	185/1043	862/21834
2012	97/1853	923/21836	416/2134	1436/25823
2013	74/1858	647/16880	337/1587	1058/20325
2014	38/1019	283/4230	162/717	483/5966
2015	30/378	155/10811	72/472	257/11661
2016	18/406	100/9218	44/170	162/9794
Autonómicos				
2008	3 / 64	1 / 2	- / -	4 / 66
2009	1 / 295	4 / 63	2 / 10	7 / 368
2010	2/109	9/235	3/29	14/373
2011	2/167	7/252	1 / 18	10/437
2012	3/81	5/171	2/77	10/329
2013	5/251	7/249	1/34	13/534
2014	1/40	1/11	1/26	3/77
2015	-/-	1/48	-/-	1/48
2016	1/9	-/-	1/27	2/36
Total				
2008	103 / 2291	252 / 22436	11 / 57	366 / 24784
2009	133 / 3123	782 / 32541	47 / 223	964/35887

2010	118/3448	626/9497	101/525	845/13470
2011	108/2007	706/21264	255/1386	1069/24657
2012	118/2135	1100/23971	533/2791	1751/28897
2013	89/2236	804/18989	435/2122	1328/23347
2014	48/1261	373/5320	208/932	629/7513
2015	39/465	196/11170	92/589	327/12224
2016	22/436	122/9375	57/297	201/10108

Fuente: elaboración propia con datos DGT del Gobierno de Aragón

En la Tabla 2 se reflejan las cifras sobre la resolución de los EREs en 2016. Es significativo reseñar que la gran mayoría de los expedientes son pactados entre empresa y trabajadores, en este año el 92%, cifra que mantiene la tendencia de los últimos años. También señalar que la mayoría de los EREs siguen siendo de suspensión o de reducción de jornada, el 89%, dato que nos indica que no se produce una elevada conflictividad social.

Tabla 2: EREs por tipo de resolución 2016

EREs 2016	
EREs Teruel	
PACTADOS	12
NO PACTADOS	-
Total EREs Teruel	12
EREs Huesca	
PACTADOS	24
NO PACTADOS	1
Total EREs Huesca	25
EREs Zaragoza	
PACTADOS	147
NO PACTADOS	15
Total EREs Zaragoza	162
EREs Autonómicos	
PACTADOS	2
NO PACTADOS	-
Total ERE Autonómicos	2
EREs Aragón	
PACTADOS	185
NO PACTADOS	16
Total EREs Aragón	201

Fuente: elaboración propia con datos DGT del Gobierno de Aragón

ANEXO II. Datos negociación colectiva a fecha 30 de septiembre 2017

Como adelanto previo al Informe de Negociación Colectiva que elaboraremos desde esta secretaría del año 2017, a continuación analizaremos algunos de los datos de los disponemos seleccionando para ello una fecha concreta con la finalidad de realizar un análisis comparativo. Se trata de comparar los datos en una foto fija estableciendo las fechas a 30 de septiembre de 2016 y a 30 de septiembre de 2017. No se trata de realizar un análisis exhaustivo sino de realizar una aproximación de como iba el ritmo de registro en una fecha y en otra y ser conocedores de la tendencia y si se cumplirá al finalizar el año.

En la tabla 1 analizamos el número de convenios registrados en Total con 124 convenios registrados en 2017 frente a 110 en 2016. **Hasta septiembre de 2017 se han registrado 124 convenios.** Por sector se han registrado 33 mientras que en 2016 fueron 27. En los convenios de Empresa las cifras son 91 en 2017 mientras que en 2016 fueron 83. Como se puede observar en todas las columnas durante este año 2017 se han registrado más convenios que en las mismas fechas en 2016. Al final de año podremos colaborar si las cifras se siguen manteniendo en la misma tendencia y si termina el año 2017 con más convenio registrados que en el año anterior. **El total de trabajadoras y trabajadores afectados por los 124 convenios firmados o revisados en Aragón hasta septiembre de 2017 fue de 127060.** Hasta septiembre de 2016 fueron afectados 121368 trabajadores y trabajadoras. Los convenios de Sector afectaron a 21202 en 2017 cifra muy superior a los de 2016 (10353). Con respecto a los convenios de sector en este 2017 afectan a 105858 mientras que en septiembre de 2016 afectaban a 11015, en este caso una cantidad mayor de trabajadoras y trabajadores.

Tabla 1. Comparativa Convenios Colectivos Aragón sep2016/sep2017. Totales, empresa y sector.

	<i>Empresa Conv/Trab</i>	<i>Sector Conv/Trab</i>	<i>Total Conv/Trab</i>
Sep 2016	83/10353	27/111015	110/121368
Sep 2017	91/21202	33/105858	124/127060

En la tabla 2 podemos observar por provincias el número de convenios registrados. En todas las provincias se ha producido un aumento de los convenios, solo en los convenios autonómicos se ha mantenido el mismo número. También en la clasificación entre convenios de sector y convenios de empresa se ha mantenido la misma tónica. Se han producido aumentos en todas las provincias y en los distintos convenios.

Tabla 2 Comparativa Convenios Colectivos Aragón sep2016/sep 2017. Ámbito Territorial y tipo de convenio.

<i>Convenios</i>	<i>Empresa Sep16/sep17</i>	<i>Sector Sep16/sep17</i>	<i>Total Sep16/sep17</i>
Autonómicos	2/3	3/2	5/5
Huesca	7/8	8/10	15/18
Teruel	9/7	4/3	13/10
Zaragoza	65/73	12/18	77/91
Aragón	83/91	27/33	110/124

En la siguiente tabla 3, nos fijamos en la jornada media de los convenios registrados hasta la fecha seleccionada. **Hasta septiembre de 2017 la jornada media en Aragón se sitúa en 1765'74 horas.** Como puede verse existe mayor disparidad y se refleja en que hasta ahora se ha producido un aumento de la jornada media con respecto al mismo periodo del año anterior. Esto puede explicarse por el hecho que existe mucha disparidad de jornada según los distintos convenios y por lo tanto, si se ha producido la renovación durante este año 2017 de convenios con jornada anual mas alta que los convenios firmados en 2016 es donde se podría encontrar la explicación a esta subida en la jornada anual media. No obstante, habrá que esperar al cierre del año para

corroborar este dato. No detectamos que sea producida por un aumento en la jornada anual fruto de la negociación si no una No rebaja de dicha jornada.

Tabla 3. Comparativa Convenios Colectivos Aragón sep2016/sep2017. Ámbito Territorial y funcional.

Jornada media	Empresa Sep16/sep17	Sector Sep16/sep17	Total Sep16/sep17
Autonómicos	1800'00/1736'02	1715'85/1747'41	1718'25/1743'56
Huesca	1771'76/1743'48	1762'49/1774'95	1762'63/1774'52
Teruel	1746'78/1759'2	1765'72/1775'15	1764'35/1772'83
Zaragoza	1735'99/1730'91	1767'99/1772'70	1764'62/1764'46
Aragón	1738'72/1732'4	1764'67/1772'41	1762'46/1765'74

En cuanto al incremento salarial medio, podemos ver en la tabla 4 que salvo en la provincia de Teruel donde se ha producido una reducción en el incremento salarial, en el resto de la Comunidad Autónoma se han producido unos incrementos por encima de lo firmado en el año 2016. En los convenios de ámbito autonómico el aumento ha sido de 1'08 una diferencia de 0'27. En la provincia de Huesca en 2017 el incremento ha sido de 1'41 una diferencia de 0'44. En la provincia de Teruel el incremento ha sido 0'90 con una diferencia de -0'36. En la provincia de Zaragoza ha sido de 1'71 con una diferencia de 0'68. En todo Aragón el incremento medio en 2016 fue de 1'03 mientras que en 2017 fue de 1'59, siendo la diferencia de 0'56. **El incremento salarial medio en Aragón hasta septiembre de 2017 se sitúa en el 1'59%.**

Tabla 4. Comparativa Incrementos salariales sep2016/sep2017.

<i>Incremento salarial medio</i>	<i>Empresa Sep16/sep17</i>	<i>Sector Sep16/sep17</i>	<i>Total Sep16/sep17</i>
Autonómicos	1'31/0'91	0'74/1'17	0'81/1'08
Huesca	1'09/1'52	0'97/1'41	0'97/1'41
Teruel	0'74/1'76	1'29/0'76	1'26/0'90
Zaragoza	1'07/1'18	1'02/1'83	1'03/1'71
Aragón	1'06/1'18	1'03/1'68	1'03/1'59

Por último, con respecto a la situación en el marco territorial estatal, la variación salarial en el total de España se sitúa en un 1'40% por debajo de la media de Aragón que se sitúa en el 1'59%. Con respecto a la jornada media en el total del país se sitúa en 1737'72 hora anuales frente a las 1765'74 horas anuales de la nuestra comunidad.

Conclusiones

En esta primera parte realizaremos unas observaciones al respecto de los datos obtenidos hasta la fecha concretada para en la parte final realizar unos comentarios sobre la imposibilidad de contar con un acuerdo en material salarial tal como se establece en el III AENC y finalizar una breve reflexión de lo que esperamos para este año 2017 y con ello daremos por finalizado el Informe de este año.

Según los datos obtenidos las previsiones nos indican que en este año 2017 el registro de convenios va a ser superior 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 también va a ser superior en toda la Comunidad Autónoma aunque se observa que en la provincia de Teruel, en concreto, en los convenios de sector, hasta la fecha el incremento es inferior y habrá que detenerse en este dato para detectar a que puede ser debido.

En cuanto a la jornada media anual no se prevé que puedan darse una reducción importante en el número de horas anuales que se marcan en los convenios aunque si habrá que estar pendiente del análisis de los convenios por las enormes diferencias que existen entre convenios. En aquellos donde existan jornadas anuales más extensas nuestra labor debe ir encaminada a conseguir mediante la negociación colectiva la reducción de dicha jornada mientras que en aquellos convenios donde la jornada sea mas baja incidir en otros aspectos de la negociación.

En el III AENC para este año 2017 se establecía que se procedería a la firma de un acuerdo en materia de incrementos salariales que asegurase que las trabajadoras y los trabajadores no perdiesen poder adquisitivo mediante la inclusión de cláusulas de garantía salarial. No se pudo alcanzar ningún acuerdo por la estrategia realizada por la parte empresarial de dilatar la firma de este acuerdo, demostrando poco interés y ninguna voluntad de alcanzar un acuerdo salarial. CCOO ha insistido en la necesidad de garantizar un incremento estimable de los salarios y una cláusula de revisión que garantizara el mantenimiento del poder adquisitivo. El objetivo del acuerdo era mejorar sustancialmente los salarios, y en nuestra opinión no solo se trata de una cuestión de justicia social, que lo es, si no que entendemos que se impulsará la actividad económica redundando en más empleos, mejores salarios y por tanto, más actividad económica.

Desde CCOO Aragón continuaremos con la elaboración de este Informe que tanta información nos proporciona de cara a conocer la situación real de la negociación para la elaboración de propuestas que repercutan en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores. Estas propuestas van en la línea de impulsar y desarrollar los derechos de negociación colectiva, derogación de las reformas laborales, incrementos de los salarios, garantizar el poder adquisitivo de los mismos con la inclusión de cláusulas de garantía salarial, impulsar el empleo de calidad y con derechos, la igualdad de trato y oportunidades, la seguridad y salud en el trabajo entre otras.