

Balance  
de la  
negociación colectiva  
del año 2000

---



**Secretaría Confederal de Acción Sindical**

Madrid, 26 de marzo de 2001

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>4</b>
2.1. LA SITUACIÓN ECONÓMICA .....	4
2.2. EL EMPLEO Y LAS RELACIONES LABORALES .....	5
2.3. LAS NEGOCIACIONES CONFEDERALES.....	7
<b>3. EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>9</b>
3.1. EL VOLUMEN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	11
3.2. EL RITMO DE LA NEGOCIACIÓN Y LA VIGENCIA DE LOS CONVENIOS. ....	11
3.3. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	12
3.4. NUESTRA PARTICIPACIÓN Y LA UNIDAD DE ACCIÓN.....	16
3.5. LA CONFLICTIVIDAD DESARROLLADA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	18
<b>4. NUESTROS PRINCIPALES OBJETIVOS.....</b>	<b>19</b>
4.1. EL EMPLEO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	20
4.1.1. <i>La contratación indefinida y temporal en los sectores</i> .....	21
4.1.2. <i>Las cláusulas sobre empleo</i> .....	21
4.1.3. <i>Cláusulas sobre contratación</i> .....	22
4.2. EL TIEMPO DE TRABAJO. ....	23
4.2.1. <i>La jornada en los sectores.</i> .....	25
4.2.2. <i>La distribución irregular de la jornada</i> .....	26
4.2.3. <i>Las horas extraordinarias</i> .....	26
4.2.4. <i>Algunas conclusiones sobre la negociación del tiempo de trabajo</i> .....	27
4.3. LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS.....	27
4.3.1. <i>El incremento salarial en los sectores</i> .....	28
4.3.2. <i>Las cláusulas de garantía salarial</i> .....	28
4.3.3. <i>Los incentivos ligados a la productividad</i> .....	30
4.3.4. <i>Salario mínimo de convenio</i> .....	30
4.3.5. <i>Previsión Social Complementaria</i> .....	30
4.4. OTRAS CLÁUSULAS A DESTACAR.....	31
4.4.1. <i>La participación de los trabajadores en la organización del trabajo</i> .....	31
4.4.2. <i>La clasificación profesional</i> .....	31
4.4.3. <i>La formación</i> .....	32
4.4.4. <i>La Salud Laboral</i> .....	32
4.4.5. <i>La igualdad de oportunidades</i> .....	32

## 1. Introducción

---

Este balance del año 2000 es la continuación de la aproximación a la evolución y los resultados de la negociación colectiva que realizamos hace 6 meses.

Como en esa ocasión, las fuentes que hemos utilizado para su elaboración son diversas. La primera y fundamental, la recibida de manera directa desde las diferentes organizaciones confederadas, que nos han aportado elementos de valoración cualitativa de sus propios procesos de negociación. Esta información la acompañamos de aquellos datos recogidos en nuestra propia base, procedentes en este caso tanto de nuestras organizaciones como del registro de convenios del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS).

Aunque el balance recoge los datos de todo el año 2000, todavía se trata de datos provisionales. Es importante recordarlo porque hasta el cierre definitivo se pueden registrar unos mil convenios; esto muchas veces conlleva cambios en algunos datos, pero raramente implica cambios en las grandes tendencias.

Por último, tal y como señalábamos en el balance del primer semestre con respecto a los datos, hay que señalar la contradicción que se vive en España respecto a la negociación colectiva: parece que todos coincidimos sobre su importancia en las relaciones laborales, pero nadie es capaz de saber lo que pasa de manera cierta en su desarrollo. Nadie se atrevería a poner la mano en el fuego afirmando la absoluta veracidad de los datos referidos a la plantilla afectada por un convenio sectorial. Casi nadie se preocupa de la hoja estadística de cada convenio. Y pocos afirmarían que hay una única fuente fiable de datos referidos a la negociación de convenios colectivos.

Tres primeras conclusiones deberíamos sacar de la afirmación anterior:

- **Hay que crear un Observatorio de la negociación colectiva en España, que asegure la coincidencia de datos y el rigor de los mismos.** Un Observatorio que nos permita a todas las organizaciones, sindicales y empresariales, y a las Administraciones Públicas compartir información fiable sobre los convenios, acuerdos y pactos alcanzados en los sectores y en las empresas. Que nos permita realizar análisis sobre la estructura, articulación y contenidos de la negociación colectiva, con un mayor grado de precisión de lo que hoy es posible.
- **Hay que modificar el papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos,** así como modificar su gestión, dotándola de mayores competencias y de los medios necesarios para ello.
- **Hay que explotar la base de datos que se ha generado tras la inclusión de los códigos de convenio en los TC2 de las empresas,** fuente inestimable que podría modificar y poner al día muchos de los datos dados por buenos hasta ahora.
- **Conclusiones** que, avanzadas en el primer balance del 2000, pasaron luego a formar parte de las propuestas conjuntas que en el pasado mes de octubre presentamos a CEOE y CEPYME, referidas a empleo, negociación colectiva e igualdad de oportunidades.

---

## 2. El contexto de la negociación colectiva

---

### 2.1. La situación económica

---

---

Tal y como se esperaba, **el crecimiento económico continúa siendo elevado**: después de que el Gobierno modificara al alza su previsión inicial del 3,7% de crecimiento del PIB, la tasa de crecimiento de la riqueza ha sido satisfactoria ya que el incremento final del PIB ha sido de un 4,1%. Un crecimiento basado fundamentalmente en la demanda interna y ayudado por las exportaciones.

Este crecimiento **se aprecia, a su vez, en el crecimiento de los beneficios de las empresas** que a lo largo del año han registrado incrementos del resultado neto siempre superiores al 20%.

Por el contrario, el mayor gasto de las familias que se observaba en los primeros meses del año, ha ido desacelerando su crecimiento. Dicho de otra forma, la menor intensidad en la creación de empleo, la subida de los tipos de interés y las pérdidas de plusvalías en bolsa, son temas que merman las expectativas que se crean en situaciones de bonanza y limitan drásticamente el gasto de las familias.

Además, tal y como afirma nuestro Gabinete Técnico<sup>1</sup>, en estos dos últimos años han aparecido varios desequilibrios macroeconómicos que, salvo rápida corrección, tendrán consecuencias negativas a medio plazo para la sociedad española. A la elevada tasa de desempleo y la insuficiente estabilidad en el empleo, se añaden dos síntomas preocupantes: el repunte de la inflación y un fuerte déficit de la balanza de pagos.

“Estos desequilibrios muestran que la economía española aún no está preparada para afrontar con garantías los momentos menos bondadosos de los ciclos económicos. La política económica debería haberse encaminado en los momentos mejores del ciclo a reducir la fuerte dependencia de la economía española con el exterior y mejorar la insuficiente cultura empresarial para vivir en estabilidad de precios.

El desequilibrio con el exterior es un síntoma de las limitaciones del tejido productivo español, pero además implica efectos negativos por la necesidad de asumir en el futuro el endeudamiento acumulado por familias y empresas”.

De manera particular nos interesan los datos referidos a la **inflación**, claves para la negociación colectiva. Los precios aumentaron un 4% en tasa interanual, diciembre sobre diciembre, justo el doble de previsión inicial.

Este dato, además, amplía el diferencial de inflación con el conjunto de países que conforman la Unión Económica y Monetaria: comparando índices armonizados, mientras la tasa anual de España ha llegado a un 4%, en la Unión Monetaria se ha situado en el 2,6% y en la Unión Europea en el 2,3%. En otras palabras, una diferencia que se agranda y que ha supuesto 1,7 puntos porcentuales respecto al conjunto de la UE.

Un diferencial que implica pérdida de competitividad de los bienes y servicios españoles en la zona Euro (ver documento del Gabinete Técnico). Supone la disminución de la calidad de vida de los ciudadanos españoles y especialmente de aquellas personas con peor situación para defender sus intereses. Y supone un riesgo evidente para el empleo en el Estado con más alta tasa de paro de toda la Unión Europea.

---

<sup>1</sup>Situación de la economía española en 2000 y PGE 2001. Elaborado por el Gabinete Técnico Confederado de CC.OO. noviembre de 2000.

En otras palabras, **una inflación desbocada es un enemigo de nuestros intereses como trabajadores**. Perjudica al empleo, a los salarios, a las rentas de quienes menos capacidad adquisitiva tienen, a la capacidad de alargar un ciclo económico de crecimiento y a la capacidad de prepararnos para futuras etapas recesivas.

¿Quién es responsable de esta situación? El análisis detallado de la evolución de los precios demuestra que además de la elevación del precio del petróleo, los rápidos y excesivos beneficios fijados por los empresarios son una causa básica del fuerte rebrote de la inflación.

**Los empresarios están tratando de aprovechar la situación de bonanza económica para asegurar beneficios rápidos aun a costa de un incremento elevado de los precios**. Este comportamiento irresponsable perjudica de manera directa a quienes tienen menos recursos económicos, pone en peligro la estabilidad del crecimiento económico y debilita los esfuerzos hechos por los trabajadores con una moderación salarial orientada a la generación de empleo.

Ante ello, **el Gobierno aprovecha su nueva situación de mayoría absoluta no para corregir de forma decidida este tipo de actuaciones sino para consolidar una política fiscal y una orientación sectorial que beneficia una vez más a los grupos más poderosos**. Y de paso, tratar de camuflar el paso de medidas inadecuadas y hurtadas a la negociación con las organizaciones sindicales a pesar de afectar directamente a los intereses de los trabajadores.

La complicidad entre un Gobierno enemigo de los impuestos directos (que gravan según el nivel de renta) y gran amigo de los impuestos indirectos (que gravan el consumo con independencia del nivel de renta), y un poder empresarial y financiero que, escudado en el incremento del precio de los combustibles, actúa de manera irresponsable en beneficio propio, es la causa de que la tensión inflacionista esté en España desbordada.

## ***2.2. El empleo y las relaciones laborales***

---

Una vez corregidos los resultados de los cambios introducidos en la Encuesta de Población Activa (EPA), el balance del año 2000 respecto a tasa de actividad, empleo y paro, realizado por la Secretaría Confederal de Empleo y el Gabinete Técnico Confederal es el siguiente:

Respecto a la tasa de **actividad**, en el conjunto del año 2000 la población activa creció de manera intensa (2%) y este aumento es especialmente significativo, ya que en la actual etapa de crecimiento económico, los incrementos de los activos han estado en torno al 1%, por debajo de los registrados durante la etapa de crecimiento anterior, cuando la incorporación de personas al mercado de trabajo fue mucho más intensa.

Este aumento de la población activa se concentra en las mujeres ya que un 60% de los nuevos activos lo son. El resultado constituye una buena noticia en tanto que la tasa de actividad femenina está 24 puntos<sup>2</sup> por debajo de la tasa de los hombres; de hecho, la diferencia entre la tasa de actividad española y europea se concentra entre las mujeres, los hombres presentan un nivel similar.

Lo mismo ocurre, como veremos más adelante, con la tasa de desempleo. Los problemas del mercado de trabajo español tienen hoy más que nunca carácter femenino y resolverlos requiere abordar decididamente los problemas de discriminación y conciliación de la vida laboral y social de las mujeres.

---

<sup>2</sup> Para la población mayor de 16 años.

Respecto al **empleo**, en el conjunto del año el empleo creció vigorosamente a una tasa del 4,2% en media anual, porcentaje que supera las previsiones iniciales del Gobierno (3,7%) y que supone la creación de 578.800 empleos netos de media en el año. En consecuencia, la media anual de ocupados ha sido de 14.430.700 y la cifra del cuarto trimestre se ha situado en 14.610.800.

En el 2000, el 56% del empleo neto creado es femenino. El ritmo de crecimiento del empleo femenino duplica al de los hombres, pero su tasa de ocupación está todavía 26 puntos por debajo de la de los hombres.

En cuanto a la estabilidad, el 81% del empleo neto creado es indefinido, lo que significa una mejora respecto a los porcentajes registrados en los dos años anteriores. Con ello la tasa media de temporalidad se sitúa para el conjunto del año en el 32%, siete décimas por debajo de la registrada el año anterior; y en el último trimestre, en el 31,7%. Esta evolución es el resultado del aumento de la temporalidad en el sector público y de su reducción en el sector privado.

El **paro**, en el conjunto del año se reduce en un -9,3%, por encima de las previsiones del Gobierno, pero muy por debajo del descenso registrado el año anterior (-15%). Con ello la tasa de paro se sitúa en el 14,1%, lo que equivale a 2.375.700 personas en paro.

Esta rebaja del desempleo se reparte prácticamente igual entre ambos sexos. La fuerte incorporación de activas impide que la reducción del paro femenino sea aún mayor, a pesar de que la creación de empleo es más intensa entre las mujeres. A pesar de ello, de cada cinco personas en paro, tres son mujeres y su tasa de paro (20,5%) duplica a la de los hombres (9,8%).

En resumen:

- ✓ Aunque el empleo ha crecido vigorosamente se confirma la tendencia a la **desaceleración en el ritmo de creación de empleo**. El mismo Gobierno ha previsto para el año 2001 un crecimiento del 2,1%.
- ✓ Los datos de crecimiento del PIB y del empleo, dan como resultado, en términos macro, un incremento de la **productividad aparente** que el Instituto Nacional de Estadística sitúa en el +0,8%.
- ✓ Los problemas de **desempleo** se sitúan fundamentalmente entre **mujeres y jóvenes**.
- ✓ El **empleo indefinido** continúa creciendo intensamente (6,9%), pero el empleo temporal también lo hace a un fuerte ritmo (3,4%), con lo que la tasa de temporalidad se reduce ligeramente. Esto demuestra dos cosas: el **uso abusivo de la contratación temporal** con carácter general, y que al Gobierno se le ha escapado de forma evidente el control de la temporalidad en las Administraciones Públicas.
- ✓ A su vez, la contratación temporal sigue mostrando desajustes serios en su utilización:
  - Limitadas las posibilidades de encadenamientos de contratos eventuales, **está creciendo**, aunque a menor ritmo, **la utilización de los contratos de obra** o servicio alterando la naturaleza de los mismos<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Una primera aproximación al balance del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo y de la nueva regulación del tiempo parcial. Secretaría Confederal de Empleo de CC.OO., mayo de 2000.

- **Se ha incrementado la rotación laboral**, de forma que el índice de rotación (contratos temporales por trabajador temporal) ha crecido desde el 2,6 del año 1996 hasta el 3,4 del año 2000.
  - **El encadenamiento de contratos** que se da en la misma empresa. Podemos verlo con dos datos: la tercera parte de los contratados de forma temporal tienen una antigüedad en la empresa superior a la de su contrato; y el 82% de quienes han acumulado más de 10 contratos en un año lo han hecho en la misma empresa.
  - Reguladas las condiciones de la contratación a través de las Empresas de Trabajo Temporal, aparecen **nuevas “empresas de servicios”** que deterioran con creces la situación de quienes trabajan para ellas.
- ✓ Tanto el **desempleo** como la **temporalidad tienen una distribución desigual**: por colectivos, por sectores, por zonas geográficas.

**Todo ello nos confirma en la decisión de que el empleo, debe seguir siendo, el elemento central de nuestras reivindicaciones.**

### **2.3. Las negociaciones confederales**

---

Sin duda, los Acuerdos Interconfederales han ido dejando huella en el contenido de la negociación colectiva, con diferente intensidad según los casos. Transcurridos tres años desde la firma de los Acuerdos más difundidos (referidos a la estabilidad en el empleo y a la negociación colectiva), entramos en una fase en la que se aprecia con mayor claridad la transposición no sólo normativa sino de objetivos de aquellos acuerdos a los convenios colectivos: más adelante lo veremos.

A lo largo del año 2000, algunos de los Acuerdos Interconfederales se han renovado:

- ✓ **Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC)**, que finalizaba su vigencia el 31 de diciembre de 2000, firmándose en dicho mes su renovación hasta el 31 de diciembre de 2004.

Este III Acuerdo refuerza la relación entre formación y negociación colectiva; incorpora elementos para incrementar las posibilidades de formación a todos los trabajadores y trabajadoras y, muy especialmente, a los que desarrollan su actividad en pequeñas empresas o en actividades subcontratadas; se amplían las posibilidades para realizar estudios de detección de necesidades formativas; se amplían las competencias de la representación legal de los trabajadores.

- ✓ **Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC)**, cuya vigencia también finalizaba el 31 de diciembre. El mismo ya se ha renovado con una vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2004.

El ASEC es un acuerdo que refuerza la negociación colectiva y los mecanismos para la solución de los conflictos laborales de una forma ágil y eficaz. Su renovación debe ser pues, una oportunidad para mejorar la eficacia de las mediaciones y la actuación de los mediadores, con el objetivo de incrementar el número de mediaciones finalizadas con acuerdo, aumentar las soluciones arbitrales, ampliar los conflictos afectados, y extender la adhesión al mismo a más sectores y empresas.

Por el contrario, la negociación para la renovación del **Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE)** terminó sin acuerdo y el Gobierno, antes de que terminase la vigencia del mismo, ha aprobado unilateralmente el Real Decreto Ley 5/2001.

Un decreto que hemos calificado como inútil ante la precariedad del empleo, regresivo para quienes trabajan a tiempo parcial, lesivo para quienes se vean obligados a asumir un contrato de formación desnaturalizado, y perjudicial para unas relaciones laborales que debieran basarse en la negociación y el acuerdo entre los interlocutores sociales. Las organizaciones empresariales han renunciado a consensuar con los sindicatos nuevas medidas para reducir la excesiva e injustificada temporalidad y el encadenamiento abusivo de contratos temporales.

Estos tres elementos, nuestra persistencia en el objetivo de reducir la temporalidad, los aspectos negativos que introduce el RDL y la actitud patronal contraria al diálogo, hacen que debamos aumentar la presión sindical para abrirle camino a nuestras propuestas y para limitar la aplicación del RDL en sus aspectos más negativos.

Como siempre que se produce un cambio normativo, es nuestra obligación procurar la adaptación de los acuerdos y convenios colectivos vigentes a la nueva situación, haciendo valer las comisiones paritarias o impulsando negociaciones específicas de los aspectos más relevantes.

### 1. Abrir camino a nuestras propuestas para reducir la temporalidad:

- ✓ **Más causa para contratar temporal:** no ampliar los supuestos y situaciones para la utilización de los contratos temporales, prestando especial atención al contrato de obra o servicio.
- ✓ **Menos encadenamientos abusivos:** aprovechando la mención que hace el decreto a que “los convenios sectoriales podrán establecer requisitos adicionales dirigidos a prevenir los abusos”, incorporar en los convenios limitaciones temporales a la sucesión de contratos para un *mismo trabajador o trabajadora* y para un *mismo puesto* de trabajo.
- ✓ **Conversión de empleo temporal en fijo:** seguir estableciendo compromisos ciertos de reducción de empleo temporal y de conversión de este empleo en indefinido.
- ✓ **Mayor atención a la subcontratación:** Limitando la utilización del contrato de obra o servicio y exigiendo los nuevos derechos de información.
- ✓ **Seguimiento y control de la evolución del empleo y la contratación:** en los convenios colectivos debemos introducir instrumentos de participación e intervención sindical, en cualquier caso para la comisión paritaria, pero también para el propio sindicato, estableciendo incluso comisiones descentralizadas de seguimiento del empleo. Estos instrumentos nos deben permitir evaluar con la patronal el volumen de empleo, el tipo de empleo (fijo/temporal), las modalidades de contratación, la externalización de actividades y sus formas (contratas, ETT, empresas de servicios, empleo autónomo, trabajo a domicilio).

Se trata en definitiva de **actuar de forma integral sobre el conjunto de la contratación** y las distintas formas de empleo, estableciendo instrumentos de intervención sindical.

### 2. Contrarrestar los aspectos más negativos del RDL:

- ✓ Frenar los posibles incrementos de **disponibilidad** y de intervención unilateral del empresario en la regulación del tiempo parcial.
- ✓ Impedir que el contrato de **inserción** pueda ser una fuente de mayor temporalidad en las Administraciones Públicas.

- ✓ Evitar que el contrato de **formación** sea un instrumento para abaratar costes laborales.
- ✓ Hacer que la nueva causa de **despido objetivo** (art. 52 e), prevista para quienes trabajan en planes y programas públicos con consignación presupuestaria anual, no sea una forma general de despido más fácil y barata, sino que contribuya a aumentar la contratación indefinida donde hoy hay contratos de obra o servicio.

En cuanto al **Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC)**, su vigencia llega hasta finales de abril de 2000. Las organizaciones sindicales consideramos necesaria una reforma de la actual regulación de la negociación colectiva y a la hora de abordar esta negociación consideramos que debemos partir del propio AINC, ya que su contenido, al ser fruto de un acuerdo entre partes, es una buena base para negociar.

Las propuestas unitarias que CC.OO. y UGT presentamos (en el pasado mes de octubre) a CEOE y CEPYME, partiendo del AINC, insistían en la necesidad de abordar de nuevo su contenido y de ir a modificaciones normativas a la vista de las dificultades para impulsar, sólo desde la voluntad de las partes, los cambios que la negociación colectiva precisa.

Hasta la fecha no ha comenzado la negociación para su renovación y en nuestra opinión ésta debe comenzar en el momento en que finalice el acuerdo sobre Seguridad Social. La reforma de la negociación colectiva debe abordarse con una amplia participación de los interlocutores sociales y contando con el suficiente tiempo para ello. Es una negociación compleja que incide de nuevo en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo.

Respecto al **Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos (AICV)**, su vigencia termina de manera definitiva en el año 2002 y explícitamente se considera improrrogable. Su Comisión Paritaria aprobó, como desarrollo del mismo, la modificación del procedimiento de extensión de convenios colectivos y, en este momento, el Gobierno continúa teniendo parada la tramitación del correspondiente reglamento.

En cuanto a los Acuerdos bipartitos con el Gobierno. En estas fechas se está negociando el **Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social**, de octubre de 1996. La propuesta sindical apuesta por una posición hegemónica del sistema de reparto como principal suministrador de una renta digna y suficiente a las personas que finalizan su vida laboral. Apuesta por conseguir un acuerdo que permita: el equilibrio financiero del sistema a medio y largo plazo; la mejora de las pensiones mínimas, viudedad y orfandad; mantener la posibilidad de acceso a la jubilación anticipada.

### **3. El proceso de negociación colectiva**

---

Durante esta última década, el número de convenios colectivos y el de trabajadores, que se registran estadísticamente como incluidos en su ámbito de aplicación, ha ido aumentando progresivamente. De un análisis más pormenorizado podemos extraer tres conclusiones significativas:

1. Es en el ámbito sectorial donde en gran medida se produce el incremento de convenios y trabajadores. En el sector servicios es donde especialmente puede observarse este fenómeno, y es en este mismo sector, en el porcentaje medio de trabajadores por convenio colectivo, va aumentando. Por el contrario en el sector de la industria se observa un ligero descenso en el número de trabajadores.
2. En el ámbito de negociación de la empresa, aun observando un ligero aumento de convenios y trabajadores que se debe únicamente al sector servicios, la tendencia generalizada en el resto de los sectores, agrario, construcción y, especialmente, en el de

la industria, es la disminución del número de convenios y de trabajadores incluidos en los mismos.

3. El aumento progresivo del número de convenios no puede ser directamente interpretado como una ampliación de la cobertura de la negociación colectiva. El continuo incremento del número de convenios, más bien está relacionado con un nacimiento anual de unos 250 convenios, fundamentalmente de empresa, y la no exclusión del registro de ningún convenio.

En este año, el volumen principal de estos primeros convenios, se distribuye entre el sector de servicios y el sector de la industria, aunque en este último sector van perdiendo peso progresivamente. Dentro del sector servicios destaca el peso de los convenios cuyo número de trabajadores es inferior a 50.

En cuanto a su distribución entre las actividades económicas del sector servicios son cinco actividades las que han agrupado la mayor parte de estos nuevos convenios (tanto en 1999 como en 2000): Administración Pública (el aumento de convenios se debe aquí al éxito de la estrategia sindical de ir convirtiendo los distintos acuerdos negociados, sobre todo en ayuntamientos y para el personal laboral, en convenios colectivos); actividades de saneamiento público; agencias de viajes; actividades recreativas y culturales; y otras actividades empresariales.

Las conclusiones parecen claras. Las tendencias económicas se reflejan también en la estructura de la negociación colectiva: por un lado, la crisis económica de principios de los noventa que afectó fundamentalmente a la industria, se refleja en la pérdida de convenios y trabajadores afectados por éstos en el sector industrial; por otro, la recuperación económica, apoyada fundamentalmente en el sector servicios, explica el aumento de convenios y trabajadores tanto en el ámbito sectorial como en el de la empresa.

De estos datos globales llama la atención que el aumento de convenios en la empresa dentro del sector servicios, no vaya acompañado de un aumento proporcional en el número de trabajadores. Es decir, hay más convenios pero afectan a un número menor de trabajadores (estos convenios se reparten fundamentalmente en las empresas que incluyen un máximo de 50 trabajadores).

A continuación vamos a analizar el volumen y el ritmo de negociación, nuestra participación en la misma, la conflictividad generada y los contenidos desarrollados en la negociación colectiva propia del año 2000.

### **3.1. El volumen de la negociación colectiva**

Los datos recogidos hasta el mes de marzo en la Secretaría Confederal de Acción Sindical registran **un volumen de 4.228 convenios colectivos que afectan a 8,285,498 trabajadores.**

DATOS NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2000			
ÁMBITO FUNCIONAL	TOTAL	REVISADOS	FIRMADOS
<b>TOTAL CONVENIOS</b>			
Número de convenios	4,228	2,290	1,938
Número de Trabajadores	8,285,498	5,055,858	3,229,640
Subida salarial media (%)	2.98	2.84	3.21
Nº convenios con cláusula de revisión	1,991	1,028	963
Nº trabajadores con cláusula de revisión	5,800,751	3,527,493	2,273,258
Porcentaje sobre total trabajadores	70.01%	69.77%	70.39%
<b>CONVENIOS DE EMPRESA</b>			
Número de convenios	3,044	1,604	1,440
Número de Trabajadores	900,740	615,170	285,570
Subida salarial media (%)	2.50	2.32	2.88
Nº convenios con cláusula de revisión	1,333	668	665
Nº trabajadores con cláusula de revisión	490,716	340,333	150,383
Porcentaje	54.48%	55.32%	52.66%
<b>CONVENIOS DE SECTOR</b>			
Número de convenios	1,184	686	498
Número de Trabajadores	7,384,758	4,440,688	2,944,070
Subida salarial media (%)	3.04	2.91	3.24
Nº convenios con cláusula de revisión	658	360	298
Nº trabajadores con cláusula de revisión	5,310,035	3,187,160	2,122,875
Porcentaje	71.91%	71.77%	72.11%

Fuente: Secretaría Confederal de Acción Sindical de CC.OO. Marzo de 2001

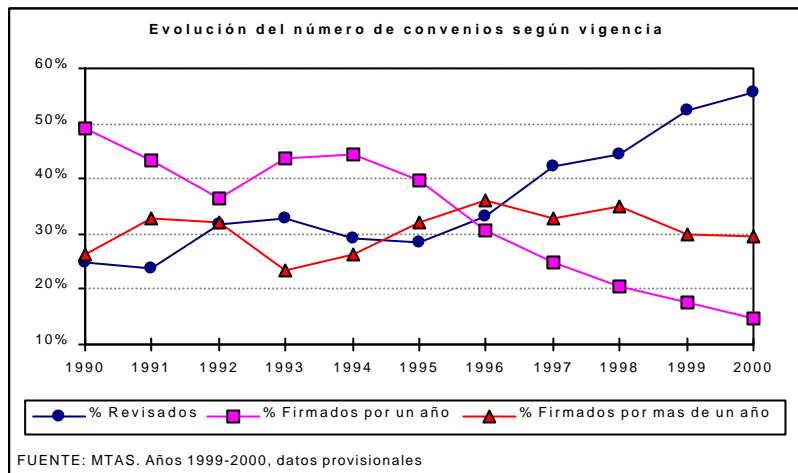
Estos datos suponen un avance sobre los que luego hemos utilizado para analizar empleo, jornada, salarios, participación, etc. que corresponden al mes de diciembre de 2000. La razón de utilizar los datos del mes de diciembre viene impuesta por la necesidad de poder analizar las evoluciones anuales con cortes homogéneos.

Como luego podremos ver, estos datos del mes de marzo no hacen sino confirmar las tendencias que se observaban con los del mes de diciembre.

### **3.2. El ritmo de la negociación y la vigencia de los convenios.**

El ritmo de la negociación colectiva ha sido similar al de años anteriores: cada año, en el mes de diciembre, los convenios que han cerrado su negociación suelen estar alrededor de 4.000 convenios y cuando, después de 18 meses, se produce el cierre definitivo ese dato se incrementa en cifras no inferiores a 1.000 convenios. Siguiendo esa pauta: están pendientes de efectuar la revisión del año 2000, 425 convenios que afectan a 485.772 trabajadores; y están pendientes de negociar, teniendo en cuenta sólo aquellos convenios que han finalizado su vigencia durante 1999, **1.262** convenios con **744.012** trabajadores. En ambos casos, se trata de convenios mayoritariamente de empresa.

En cuanto a su vigencia, también como en años anteriores, pero cada vez con más intensidad, son mayoritarios los convenios firmados por más de un año de vigencia. Según los datos de diciembre de 2000 del MTAS, los convenios que tienen una vigencia superior al año suponen un 30% del total de los convenios firmados y afectan al 31% de trabajadores.



Pero la intensidad del crecimiento de los convenios plurianuales se ve más clara cuando se observa la evolución, en diez años, del volumen de las revisiones de convenios y del volumen de los convenios con vigencia anual. Desde 1990 hasta ahora: las revisiones han pasado de un 25%, del total de los convenios y de los trabajadores, a un 56% de los convenios y un 62% de los trabajadores; los convenios de vigencia anual han pasado de un 50% de los convenios y un 35% de los trabajadores, a un 15% de los convenios y un 6% de los trabajadores.

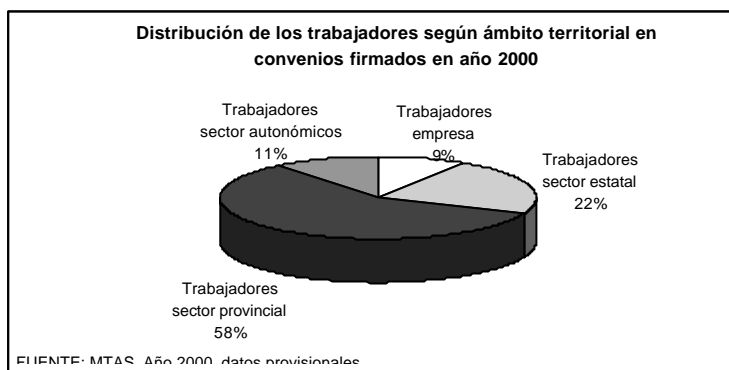
Esto evidentemente puede responder a contenidos que necesitan para su desarrollo un tiempo mayor. Sin embargo, es necesario por un lado **completar el convenio con instrumentos de acción sindical** para su utilización durante la vigencia de los mismos, y por otro, **prever sistemas de adecuación a los cambios**. Este es un tema muy presente en todas nuestras Federaciones y, cada vez más, la vigencia se relaciona con el contenido del convenio.

### ***3.3. La estructura de la negociación colectiva***

A estas alturas parece que nadie puede negar los problemas que tiene la estructura de la negociación colectiva en España. Tanto las organizaciones sindicales como las organizaciones empresariales hemos sido conscientes de ello y por eso acordamos en 1997 tratar de cambiar las cosas a través de instrumentos como el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) y el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos (AICV).

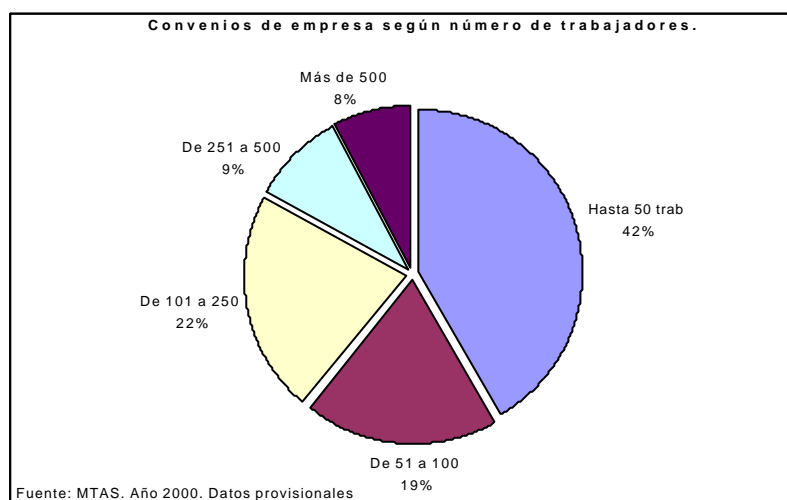
También todos, resaltamos el **valor de la negociación colectiva como instrumento de regulación** de las relaciones laborales, base y garantía de los derechos de los trabajadores, y cauce para la redistribución de la riqueza generada. Sin embargo, la fuerte concentración empresarial junto a la intensa descentralización productiva tratan de ganar terreno sobre la base de negar la negociación colectiva. **El debate hoy ya no parece ser la relación entre ley y negociación colectiva: simplemente, es si debe haber negociación colectiva o no**. Dicho de otra forma, es una batalla entre el campo de aplicación del derecho del trabajo y el derecho mercantil: regulación colectiva frente a negociación individual; reconocimiento de la necesidad de un reequilibrio entre partes desiguales frente a la consideración de partes iguales; representación sindical como expresión organizada de los trabajadores frente a la consideración de cada individuo enfrentado en solitario a su destino.

En cuanto a su estructura, nuestra negociación sigue estando basada en los **convenios provinciales**: estos suponen el 24% de los convenios y afectan a cerca del 53% de los trabajadores. Porcentajes parecidos obtenemos si tenemos en cuenta exclusivamente los convenios firmados este año.



Esta es una fotografía conocida desde hace tiempo y que, con datos todavía provisionales, muestra pocos cambios que puedan ser considerados significativos. Sin embargo, en un análisis más detallado se ven otros aspectos.

En primer lugar, **parece mantenerse el número de convenios de empresa y aumentarse el de pactos de empresa**, aunque sobre estos últimos apenas hay datos fiables. Pero, como decíamos en el balance semestral, desagregando los datos referidos a la estructura empresarial y los convenios existentes aparece alguna curiosidad.



Por ejemplo, ¿cómo es posible que en lo que va de año se hayan registrado 27 convenios colectivos de empresas con una plantilla de menos de 6 trabajadores? ¿Quién negocia los 142 convenios que hay en empresas con una plantilla inferior a 10 asalariados? ¿Hay participación sindical en la negociación de los 1.247 convenios negociados en empresas que no cuentan con comité por tener una plantilla inferior a las 50 personas asalariadas?

Como veremos más adelante, estos datos explican los vacíos de presencia sindical en muchos convenios de empresa.

Algunos de los cambios que, en este año, hemos detectado en la vieja estructura de la negociación pueden resumirse en los siguientes aspectos:

- **Nacimiento de nuevos convenios generales para todo el Estado**, no exentos de conflictos: este año podemos hablar de “Regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de ordenanzas de aparcamientos”, que sustituye para este sector los contenidos de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera, y que ha sido firmado en solitario por UGT e impugnado por CC.OO. También se ha firmado el convenio de “Cadenas de Tiendas de Conveniencia”, impugnado también por CC.OO., aunque choca con los ámbitos de multitud de convenios: estaciones de servicio, comercio, etc. Por último, se está negociando el convenio para “Prensa diaria y agencias de noticias”.

Con ello, a fecha 31 de diciembre de este año, tenemos registrados en la Secretaría de Acción Sindical un total de 123 convenios o acuerdos de sector de ámbito estatal. De ellos sólo podemos considerar vigentes 75 convenios colectivos y 6 acuerdos marco en revisión este año (transporte de mercancías por carretera; puertos; pastelería; hostelería; pizarras; bebidas refrescantes).

Por otro lado, debemos señalar, también, el caso específico del sector del metal. La firma del Acuerdo sobre estructura de la negociación colectiva ha supuesto la apertura de distintos procesos de negociación sobre materias concretas: contratación, código de conducta, movilidad geográfica, periodo de prueba, estructura salarial. Todo ello sumado, podría configurar un paquete de negociación sobre los aspectos esenciales que pueden negociarse con carácter general. Pero, además, tiene la virtud de ir configurando un ámbito de negociación estatal que, más allá de los contenidos iniciales, puede ser la base de futuras negociaciones más amplias. A estas fechas ya ha habido acuerdo sobre código de conducta, formación y adhesión al ASEC y la negociación continúa con las otras materias.

- **Redefinición de ámbitos sectoriales de negociación.** Prácticamente todas las negociaciones emprendidas con el propósito de alcanzar convenios de carácter general tropiezan con el debate sobre el ámbito funcional de aplicación del convenio. Bien porque aparecen nuevas actividades no contempladas hasta ahora (por ejemplo, el convenio para el sector de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica, firmado el año pasado), o bien porque se redefinen subsectores afectando a los ámbitos de aplicación de otros convenios (por ejemplo, el convenio para el sector de la Ferralla, firmado también el año pasado). En definitiva, parece claro que **los nuevos convenios generales no nacerán si la intención de unos u otros se limita a reproducir la distribución sectorial de las viejas Ordenanzas Laborales.**

Pero también hay intentos de redefinición derivados exclusivamente de intereses de las organizaciones negociadoras. Podríamos mencionar, a título de ejemplo, algún caso del Comercio General donde, por una disputa de poder sindical, otros tratan de promover la ruptura en dos ámbitos diferentes, comercio mayorista y comercio minorista. O los intentos patronales derivados de sus disputas internas entre sectores que hoy comparten ámbitos de negociación.

Con mayor preocupación vemos la acción de algunas Empresas de Trabajo Temporal; de algunas grandes empresas del sector de la construcción con actividad intersectorial; y de algunas grandes empresas de diferentes sectores que se agrupan, con la finalidad de generar “**empresas de servicios**”. Este tipo de empresas rompe los convenios colectivos preexistentes y, en el caso de las ETT, los requisitos legales y contractuales exigidos para el desarrollo de su actividad. **Nuestra posición debe ser clara en contra de este tipo de ingeniería laboral elaborada contra los derechos de los trabajadores y la capacidad de actuación de sus representantes.**

- **Fusión de convenios sectoriales provinciales.** Un intento de racionalizar la negociación colectiva en el ámbito provincial, redefiniendo los ámbitos funcionales de los convenios. Algo que se aprecia fundamentalmente en el sector del comercio. Este año podría servir de ejemplo el Convenio de Comercio de la provincia de Huelva: después de 3 años de negociación se ha conseguido unificar los convenios de Comercio Metal, Comercio de Calzado, Comercio Textil y Comercio del Mueble. No sólo se unifican ámbitos sino que se amplía la aplicación a empresas y trabajadores cuya actividad sea el merchandising, reposición, distribución de muestras y plataformas de distribución, y a los subsectores del comercio que no tenían convenio propio, como bazares y tiendas de souvenirs.
- **Impulso de estrategias dirigidas a conseguir convenios autonómicos** (entendiendo por tales los de aplicación en Comunidades Autónomas pluriprovinciales), aunque desde **dos ópticas distintas: finalistas unas, instrumentales otras.** Las primeras hacen del convenio en el ámbito autonómico un objetivo en sí mismo y, por tanto, su articulación con un convenio general para todo el Estado es secundaria. En esta política podríamos enmarcar las decisiones de algún sindicato nacionalista que, más preocupado por políticas “soberanistas” que por los instrumentos de solidaridad entre todos los trabajadores, alienta la ruptura de marcos ya establecidos con carácter general: grandes almacenes, seguros, banca, ahorro. Con ello, vuelven a colocar sobre el tapete la vieja discusión sobre la concurrencia de convenios, la vertebración y la articulación de convenios, la regulación legal de todo ello. En definitiva, empujan a colocar el debate sobre la regulación normativa de la negociación colectiva en términos de concurrencia territorial, cuando la esencia del mismo debería situarse en la redefinición de los derechos colectivos y la capacidad de las organizaciones sindicales para actuar en viejos y nuevos ámbitos de la negociación colectiva.

**Nuestra política al respecto debe ser clara. Allá donde existen ya convenios generales o procesos de negociación abiertos sobre los mismos, las negociaciones en otros ámbitos deberían estar presididas por un criterio de cooperación y no por el de concurrencia. En definitiva, la firma del convenio general debe anteceder a la de aquellos convenios que se articulan con él. Las vigencias de los respectivos convenios deben ser coherentes. Y la distribución de materias así como el contenido de las mismas deben estar articuladas.**

Por otro lado, decimos que hay políticas instrumentales que alientan convenios autonómicos con el fin de resolver algunos de los problemas actuales de dispersión provincial y hay políticas que alientan convenios autonómicos desde los convenios generales ya existentes para facilitar el desarrollo articulado de los mismos. Por eso, aunque de los datos disponibles no se deduce un aumento significativo de convenios autonómicos<sup>4</sup>, es previsible que sí se vea en un futuro próximo.

Al hilo de todo lo anterior, habrá que preguntarse si el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva debe continuar siendo un conjunto de orientaciones de desarrollo meramente voluntario o si, partiendo de su contenido, debemos proponer modificaciones de mayor calado en la actual regulación legal de los derechos colectivos, la participación, la legitimación sindical, etc.

<sup>4</sup> Se centra el incremento en Cataluña: en los últimos años han surgido convenios para “Ports comercials dependents de ports de la Generalitat”; “Sector d’aparcaments...”; “Comercio de Optica al detall”; “Laboratorios Fotográficos”; “Productos dietéticos y preparados alimenticios”; “Profesionales del doblaje de Cataluña (rama artística)”; “Ayuda a domicilio concertada”; “ETT”; etc. Así, hasta un total de 31 convenios autonómicos en Cataluña de los 54 existentes en toda España.

Por último, hay que reseñar que aunque al calor del AICV se aprobó la modificación del procedimiento de **extensión de convenios colectivos**, el Gobierno tiene hasta ahora paralizada la tramitación del correspondiente reglamento de desarrollo. La resistencia patronal a la aprobación de la extensión es evidente, basándose, según su criterio, en que existe una estrategia sindical de sobreabundancia de extensiones y en que se están reclamando extensiones para sectores incluidos en el AICV.

Sobre el primero de los motivos, es cierto que en 1997 sólo se aprobaron 2 extensiones y en 1998 otras 3 pero que a partir de 1999 se eleva la cifra hasta 10 y ya alcanza en este año el número de 8. Pero hay que hacer otras consideraciones. La primera, que en los dos primeros años de los mencionados hubo una retención de solicitudes de extensión precisamente por la expectativa generada ante el AICV y ante el nuevo procedimiento de extensión que se estaba negociando. La segunda, el escaso desarrollo del AINC al no haberse conseguido nuevos ámbitos de negociación que cubrieran los sectores que carecen de convenios colectivos, motivado fundamentalmente por la actitud negativa de la patronal. La tercera, que del total de expedientes tramitados entre 1999 y 2000 (37 expedientes) sólo la mitad (18) han sido favorables a la extensión mientras que la otra mitad (17) han sido desfavorables y 2 han desistido. Y la última, que en la decisión de la consideración de favorables o desfavorables ha habido unanimidad en 18 de los expedientes (9 favorables y 9 desfavorables). No parece, por tanto, que ni el número ni la posición sobre los expedientes esté resultando un problema.

Sobre el segundo de los motivos, hay que decir que el objetivo explícito del AICV es cubrir los vacíos de contenidos producidos por la desaparición de las Ordenanzas Laborales, limitándose de hecho a las cuatro materias consideradas básicas en el proceso: estructura profesional, promoción de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario. Es más, el artículo 4 del AICV señala la responsabilidad de los firmantes pero la declara circunstancial "hasta que por negociación colectiva y/o por los mecanismos a acordar para la extensión de convenios preexistentes se articulen las relaciones laborales en los sectores afectados". En otras palabras, los firmantes del Acuerdo éramos conscientes de la imposibilidad de negociación en alguno de los sectores precisamente por inexistencia de patronal y de la necesidad, por tanto, de recurrir a la extensión.

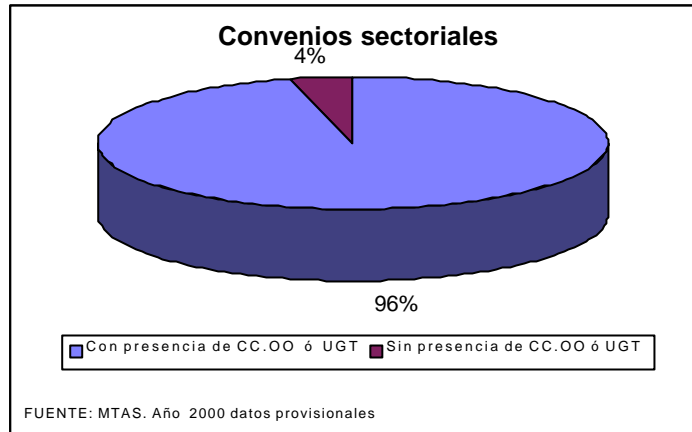
En todo caso, convendrá insistir por nuestra parte en dos cuestiones. La primera y esencial es que el tiempo corre en nuestra contra. **Es urgente promover negociaciones en aquellos sectores en los que, aun no habiendo una patronal que pueda abordar la negociación de sustitución de la Ordenanza correspondiente, sí haya patronales en diferentes ámbitos territoriales.**

Por último, **no hay que confundir los procedimientos de extensión con sistemas de desbloqueo de las negociaciones.** Si hay patronales con las que negociar, hágase. Si se bloquea la negociación por uno u otro motivo utilicemos los mecanismos previstos: vayamos a un conflicto colectivo o a los sistemas de mediación que estén previstos.

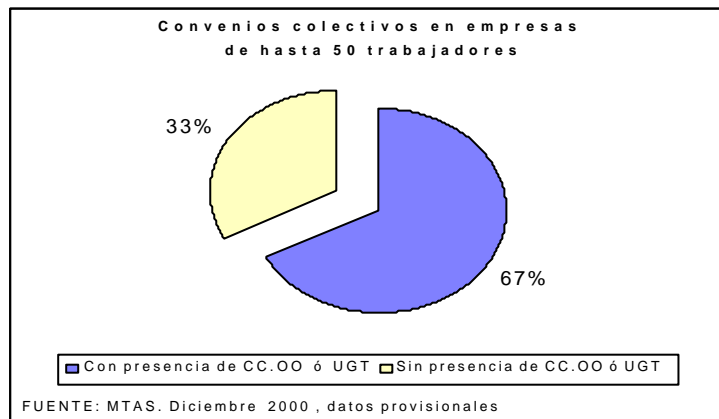
### **3.4. Nuestra participación y la unidad de acción**

---

Tal como avanzábamos en el balance semestral del 2000, **tanto CC.OO. como UGT participamos en la negociación de los convenios colectivos que afectan al 97% de los trabajadores y, entre ambas organizaciones, reunimos al 76% de los representantes, siendo ligeramente superior el número de representantes de CC.OO.** De acuerdo con este dato podríamos afirmar que entre las dos organizaciones sindicales cubrimos una gran parte del espacio de la negociación colectiva.



Ahora bien, si lo analizamos teniendo en cuenta nuestra presencia en las diferentes unidades de negociación, vemos que sólo estamos presentes en el 83% de los convenios que se negocian. Desagreguemos algo más este dato.



Ambas, o alguna de las dos organizaciones, estamos presentes en 1.005 de los 1.047 convenios sectoriales negociados este año, hablamos del 89% de los convenios.

Si analizamos los convenios de empresa, una u otra organización **estamos presentes en el 77% de los 2.898 convenios de empresa**. Lo que significaría que en el 23% de los convenios de empresa no hay presencia de, al menos, alguno de los sindicatos mayoritarios. Este dato empeora cuando se analiza en el conjunto de los convenios de empresa con menos de 50 trabajadores: a menor tamaño de empresa, mayor ausencia sindical. Y empeora, a su vez, si analizamos los convenios en los que estamos presentes cada uno de los dos sindicatos. Es decir, parte del vacío nos lo cubrimos mutuamente CC.OO y UGT.

**Esto nos coloca ante varios retos:**

- **Potenciar la acción sindical** para tener presencia en un número mayor de centros de trabajo.
- **Ampliar nuestros niveles de afiliación y representación** para garantizar la representación de los trabajadores en todas las empresas.

- **Prestar una especial atención desde las estructuras sindicales a los procesos de negociación** que se desarrollan sin nuestra presencia, haciendo valer nuestra condición de sindicato más representativo.
- **Promover sistemas articulados de negociación colectiva**, de forma que la vinculación entre la negociación en la empresa y la negociación sectorial evite vacíos de regulación y el empeoramiento de las condiciones de trabajo.
- Contraponer la necesidad de **organizar colectivamente a quienes trabajan**, para proteger y ampliar sus derechos, frente a discursos de “descentralización” de la negociación colectiva que en realidad suponen de hecho su desaparición.

Por lo demás, parece evidente que la suma de esfuerzos entre CC.OO. y UGT se impone en la negociación colectiva. Es un hecho que sólo en casos aislados (aunque por serlo sean más destacados como noticia) se produce la firma de un convenio en solitario por una de las dos organizaciones. La firma conjunta supera el 90% del total de los convenios negociados entre CC.OO. y UGT. De los 1.858 convenios que se negociaron entre ambos, CC.OO. firmó sin UGT, 61; y UGT sin CC.OO., 87.

### **3.5. La conflictividad desarrollada en la negociación colectiva**

Como avanzábamos en el balance semestral, se ha producido un **incremento progresivo de la conflictividad**.

Si nos atenemos a las huelgas derivadas de la negociación colectiva, podemos decir que parece que en el año 2000 se invirtió la tendencia registrada desde 1991 a una caída permanente tanto del número de participantes como de las jornadas perdidas en huelga. Las huelgas motivadas por la negociación colectiva sufrieron este año un aumento tanto en número de participantes (2.74% en 1999; 9.59% en 2000) como en duración (7.10% en 1999; 18.12% en 2000).

Hubo un ligero retroceso en las no derivadas de la negociación colectiva (participantes: 93.21% en 1999, 89.22% en 2000; jornadas: 85.15% en 1999, 80.93% en 2000).

Este año el sector de la construcción se ha visto profundamente afectado tanto en participación como en duración. Esto se debe a la huelga general del sector primeros de año, en la que se reivindicaban la solución a los dos problemas mayores de este sector: la siniestralidad laboral y la condiciones de precariedad en el empleo. También la Industria sufre un aumento en la conflictividad aunque mucho menos importante (jornadas pérdidas: 14.40% en 1999; 16.84% en 2000. Participantes: 6.89% en 1999; 8.75% en 2000).

Los otros dos sectores han disminuido su conflictividad. El sector servicios experimenta una importante disminución respecto al año anterior (jornadas pérdidas: 26.75% en 1999; 8.98% en 2000. Participantes: 17.36% en 1999; 9.53% en 2000). El sector agrario sufre una ligera disminución en sus cifras respecto al año anterior (jornadas pérdidas: 0.10% en 1999; 0.05% en 2000. Participación: 0.06% en 1999; 0.01% en 2000).

Por último, es obligado que registremos en este balance los datos referidos a conflictos tramitados tanto en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)<sup>5</sup> como en la Dirección General de Trabajo.

<sup>5</sup> En este balance nos limitamos al Servicio Interconfederal, pero es de resaltar la importancia que tienen los diferentes Tribunales y Servicios similares existentes en casi todas las Comunidades Autónomas (excepto en Asturias).

Respecto a la actividad del SIMA (comenzó su actividad el 9 de marzo de 1998) constatamos un aumento progresivo del número de conflictos cuya solución se ha intentado en el SIMA: 49 en 1998, 97 en 1999 y 121 en 2000. Predominan los que afectan al ámbito de la empresa, con un ligero aumento de los sectoriales en 2000.

En cuanto al tipo de conflictos, la gran mayoría están motivados por la interpretación y/o aplicación de los convenios colectivos. Se ha utilizado muy poco en los casos de bloqueo de negociación y nada en los conflictos que hayan podido surgir en los periodos de consultas previos a las modificaciones sustanciales, traslados, suspensión y extinción colectiva de las relaciones de trabajo, o en la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante el desarrollo de una huelga. El arbitraje como método de solución de conflictos en el ámbito laboral continúa siendo muy poco utilizado (6 en 2000), frente a la consolidación e incremento del uso de la mediación (115 en 2000). Sin embargo, este último año ha aumentado el número de mediaciones que han finalizado sin acuerdo entre las partes.

Por otro lado, la Dirección General de Trabajo ha registrado este año 2000 un total de 159 conflictos colectivos y 90 comunicaciones de huelga, cifras que corroboran que hay un progresivo incremento de la conflictividad a lo largo de este año.

Si sumamos todos los conflictos registrados en el SIMA y en la Dirección General de Trabajo, veremos que del total de 280 resultante el 57% corresponden a empresas y sectores no adheridos al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC). En otras palabras, aunque tenemos 77 sectores adheridos al ASEC además de 65 empresas con convenio colectivo propio de ámbito interprovincial, nos encontramos con 6 sectores no adheridos y que producen más conflictividad que el resto juntos:

- Transporte mar.
- Transporte aéreo.
- Cajas de ahorro.
- Banca.
- Ferrocarriles.
- Teléfonos.

**En definitiva: está incrementándose la conflictividad; es el primer año en que se invierte la tendencia a la disminución de participantes en conflictos vinculados a la negociación colectiva; hay algunos sectores y empresas con altos niveles de conflictividad que aún no se han adherido al ASEC, aunque reúnan las condiciones exigidas para su adhesión.**

#### **4. Nuestros principales objetivos**

---

Los objetivos que nos marcamos para la negociación colectiva en este año 2000 son los siguientes:

- El empleo, con referencia a la estabilidad y la temporalidad; el tiempo parcial; las ETT; y la subcontratación.
- La reducción y la reorganización del tiempo de trabajo.
- La ganancia de poder adquisitivo, incidiendo de manera especial en las cláusulas de revisión salarial.
- Ampliar la participación y nuestra capacidad de intervención en todo aquello que afecta a la organización del trabajo.

- Asegurar la prevención de riesgos laborales introduciendo nuevas medidas en los convenios colectivos.

#### ***4.1. El empleo en la negociación colectiva***

---

---

Ya hemos señalado en el apartado 2.2 algunos de los problemas que persisten respecto al empleo, en términos generales. De lo que se trata en este otro apartado es de ver cómo hemos actuado en los convenios colectivos en todo aquello que se refiere a la contratación y al empleo.

Según el MTAS, en los convenios registrados hasta el mes de diciembre, **el 82,76% de los trabajadores encuentran en esos convenios alguna cláusula referida al empleo y la contratación.** Un dato positivo que muestra una preocupación mayor cada día de los negociadores por resolver los problemas en materia de empleo.

Están creciendo, de hecho, las cláusulas sobre creación neta de empleo, utilización del contrato de relevo y mantenimiento del empleo. Como siempre, en porcentajes bajos que seguramente se verían incrementados si pudiéramos incluir los pactos de empresa.

No es sólo una apreciación estadística. Algunos de los conflictos surgidos al calor de la negociación colectiva han tenido la contratación como eje central, ejemplo de ello pueden ser los conflictos de hostelería en defensa del empleo fijo; algunas de las negociaciones sectoriales están centradas en la contratación; se detectan avances en la participación sobre la contratación; algunas Federaciones han elaborado planes de trabajo específicos referidos al empleo y a la contratación; y el conjunto de las Federaciones del Área Pública están proponiendo alternativas y propuestas para modificar la evolución de la tasa de temporalidad en el sector público. **Estos meros ejemplos no son más que la expresión de un trabajo generalizado de toda la organización alrededor de lo que en su día definimos como el elemento central de nuestras reivindicaciones: el empleo.**

Desde la firma del AIEE en 1997, hemos venido insistiendo en la necesidad de agotar todas las posibilidades de transformación de la contratación temporal existente en las empresas en contratos indefinidos.

Y, aunque el AIEE no ha podido recortar de manera suficiente la temporalidad, es evidente que sí ha reforzado la tendencia al alza del empleo estable.

Así lo demuestra la evolución de la **contratación fija**. El contrato indefinido ordinario a tiempo completo es el que más crece desde la firma del AIEE y es, a su vez, el que principalmente recupera el terreno cedido por las conversiones de contratos temporales en indefinidos.

Actualmente, cerca de la mitad de los contratos indefinidos, a tiempo completo o tiempo parcial, son ordinarios, con lo que mantienen su peso sobre el total de contratos antes y después de la reforma.

En cuanto a la persistencia de la **temporalidad**, las conclusiones de los estudios realizados por el Gabinete Técnico Confederado ponen de manifiesto que: el exceso de empleo temporal no tiene carácter estacional; afecta a todas las ramas de actividad; el mayor volumen se concentra en determinadas actividades.

Y, respecto a las modalidades de **contratos temporales**: el contrato de obra o servicio, sigue ganando peso sobre el total de la contratación temporal, pero frena su tendencia a crecer a costa del contrato eventual. En cuanto a su distribución: sólo dos ramas de actividad económica (construcción y otras actividades empresariales) reúnen cerca del 60%

de los contratos de obra o servicio. A su vez, el 50% de los contratos eventuales están en tres ramas de actividad (otras actividades empresariales, agricultura y hostelería).

#### **4.1.1. La contratación indefinida y temporal en los sectores**

En su distribución sectorial la contratación mantiene las tendencias del año anterior. Así sigue siendo **el sector de la industria el que se sitúa a la cabeza de la contratación indefinida**, seguido por el sector servicios y, a distancia, por el de construcción y el sector agrícola.

La **distribución de los contratos indefinidos** en cada uno de los sectores presenta características propias: **agricultura y pesca** tienen una clara preferencia por el contrato fijo discontinuo y por el indefinido de fomento; **construcción e industria** se inclinan hacia los contratos indefinidos ordinarios y de fomento, aunque el sector de la industria sigue siendo el sector con más conversiones de contratos temporales en indefinidos; **servicios** tiene un perfil semejante al anterior; pero se caracteriza fundamentalmente por tener el mayor volumen de contratación indefinida a tiempo parcial.

Respecto a la **contratación temporal** es la construcción el sector que, en relación con el total de su contratación, sigue manteniendo un volumen más alto de contratos temporales; le siguen el sector agrícola, el de servicios y el de industria.

Su distribución en cada uno de los sectores también presenta características propias: **agricultura y pesca** tienen una clara preferencia por el contrato eventual y el de obra; **construcción** por el de obra o servicio; **industria** también lo hace por contrato eventual y el de obra, aunque los comparte con el tiempo parcial; **servicios** tiene un perfil semejante al de industria y se caracteriza fundamentalmente por tener el mayor volumen de contratación temporal a tiempo parcial.

#### **4.1.2. Las cláusulas sobre empleo.**

- ✓ Las cláusulas sobre **creación neta o mantenimiento del empleo** no parecen experimentar cambios en los convenios colectivos, tal vez por su tendencia a establecerse en pactos o acuerdos de empresa.
- ✓ Se mantiene en torno al 25% el número de trabajadores cuyos convenios incorporan cláusulas sobre **creación de empleo por jubilación anticipada**; pero en el sector de la industria se observa con preocupación una importante caída (de un 38% de trabajadores en 1999 a un 24% en 2000) que puede, o no, ser debida a aspectos coyunturales. No obstante, no parece incrementarse la utilización del contrato de relevo.
- ✓ Continúa en todos los sectores la tendencia a un paulatino incremento del número de convenios, fundamentalmente sectoriales, que fijan el derecho de los trabajadores a percibir una **indemnización** económica por no renovación de contrato. En este año los trabajadores afectados son ya un 30%, y aunque esta media está muy afectada por el sector de construcción, los sectores de industria y servicios superan el 20% de trabajadores afectados.
- ✓ En cuanto a la **conversión** de contratos temporales en indefinidos, después del avance experimentado en el año 1999, las cláusulas de conversión parecen haber ralentizado su implantación<sup>6</sup> este segundo año en que, según el Acuerdo Interconfederal de Empleo, la

<sup>6</sup> Hay que tener presente que en este año no ha habido bonificaciones a la conversión

conversión de contratos temporales en indefinidos debía fijarse en los convenios colectivos.

Respecto a su implantación sectorial: mientras el sector servicios mantiene porcentajes; el sector de la industria sufre, en referencia al año anterior, una importante caída en el número de trabajadores afectados pasando de un 29% a un 14% en 2000, dato al que, especialmente en este sector, habría que sumar los acuerdos que se han alcanzado en las empresas y que no se han incorporado en los respectivos convenios colectivos.

A veces son cláusulas genéricas, pero, cada vez más, aparecen cláusulas concretas de conversión. A modo de ejemplo: el convenio provincial de Plásticos de Valencia, que incluye la conversión en fijos de los puestos de trabajo ocupados más de 2 años por un contrato de duración determinada o ETT.

A su vez, los datos sobre contratación confirman por un lado lo que ya veíamos al principio, que esta pérdida de relevancia de las conversiones es recuperada por los contratos indefinidos ordinarios y, por otro, que siguen siendo los contratos temporales de obra o servicio los que menos se convierten en indefinidos.

#### **4.1.3. Cláusulas sobre contratación.**

- ✓ Ampliar la duración máxima de los **contratos eventuales** a través de la inclusión de cláusulas al respecto en los convenios colectivos es una práctica que se sigue extendiendo y que ya afecta a un 38% de los convenios y a un 57% de los trabajadores.

En relación al año anterior, los datos más relevantes son los del sector servicios cuyo porcentaje pasa de un 42% en el año anterior a un 55% de trabajadores afectados en este año y, los de la industria donde el porcentaje de trabajadores desciende de un 60% a un 52% en este año.

- ✓ La mayor utilización de los contratos temporales de **obra o servicio** y de los contratos a tiempo parcial se ve acompañada por un incremento de las respectivas cláusulas en los convenios colectivos.

La regulación sobre la utilización del contrato de obra se incrementa fundamentalmente en los convenios sectoriales, e independientemente del sector de construcción, es el sector de la industria el que registra una mayor implantación con un 36% de trabajadores, seguido del sector servicios con un 20% de trabajadores.

Esto demuestra que las actividades económicas que concentran un mayor volumen de contratos de obra o servicio, no son las que más incorporan en sus convenios colectivos cláusulas sobre su utilización.

En cuanto al contenido de las mismas cabe observar que, en casi todos los sectores conviven convenios con cláusulas cuyo objetivo se centra en causalizar este tipo de contratos, con otros convenios cuyo objetivo es justo el contrario ya que no siempre tienden a justificar su utilización en base a actividades no permanentes.

- ✓ Las cláusulas sobre el contrato a **tiempo parcial** han experimentado desde el año 1998 un crecimiento de 7 puntos porcentuales y es un incremento que se observa tanto en los convenios de empresa como en los convenios sectoriales.
- ✓ El establecimiento en los convenios colectivos de distintas fórmulas en relación con el **volumen de contratación temporal** en el sector o en la empresa, aunque experimenta

un ligero avance sigue siendo una materia de difícil implantación. Sólo está incluida en 110 convenios (2,79%) que afectan a 544.552 trabajadores (7% ).

En resumen:

Hay una intervención cada vez mayor sobre la contratación desde los convenios colectivos. Las experiencias recogidas son similares a las de hace un año:

- *Regulación en el convenio de la información que puede recibir el sindicato sobre el empleo en las pequeñas y medianas empresas.*
- *Fijación de un porcentaje mínimo de contratación indefinida en los sectores, en ocasiones variable según el tamaño de las empresas.*
- *Acuerdos de conversión de contratos temporales en indefinidos, fijando el procedimiento y los compromisos para ello.*
- *Regular la contratación temporal de forma vinculada a la estabilidad. Por ejemplo, sólo admitir la ampliación de la duración de los contratos eventuales si está garantizado un porcentaje mínimo de la plantilla con contratos indefinidos.*
- *Pactos sobre la utilización del contrato de relevo en procesos de renovación de plantillas.*

Sin embargo, junto a estos progresos, **persisten problemas** respecto a la utilización de la contratación temporal. En tres podrían resumirse los señalados por algunas Federaciones:

- **Alargamiento al máximo de la duración de los contratos eventuales**, prácticamente todos los convenios dan el mismo tratamiento: llegar al máximo legal, aunque no se introduzcan otras condiciones de participación y de control.
- **Descausalización de los contratos de obra y servicio**, hasta el extremo de desnaturalizar su definición legal. Tanto, que a veces se definen por una delimitación predeterminada de su tiempo de duración sin que haya concreción alguna de la causa del contrato.
- La **aparición de “empresas de servicios”** que, junto a los procesos de subcontratación, agravan los problemas detectados anteriormente con las ETT.

#### ***4.2. El tiempo de trabajo.***

---

La reducción del tiempo de trabajo es otro de los objetivos marcados para la negociación colectiva del año 2000. La jornada anual media registrada por el MTAS en los convenios colectivos en diciembre de este año es de **1.763,39 horas**, dato que corrobora la disminución progresiva de la jornada en los últimos años y que coincide con la jornada media anual más baja de la década, la de 1994.

Esa **reducción de la jornada pactada afecta a los convenios de ámbito sectorial y a los de empresa** y, como veremos más detalladamente, esa disminución no es sólo fruto de un arrastre de convenios firmados en años anteriores. También los convenios firmados en el año 2000 con vigencias anuales o plurianuales siguen pactando disminuciones de jornada.

A su vez, también puede observarse que la jornada media desciende tanto en los **convenios con o sin disminución de jornada**. En los convenios que no pactan disminución de jornada, la media del año 2000 (1.758,77 h) es inferior en casi 3 horas a la media de 1999 (1.761,52 h); y en los convenios que si pactan disminución de jornada, la media de este año (1.771,57 h) es inferior en 1 hora a la jornada media de 1999 (1.772,49 h). No obstante, hay que tener presente que la muestra anual no es uniforme y que el descenso de la jornada media en los convenios sin disminución de jornada puede ser debido, entre otros, a la entrada de convenios con jornadas anuales muy bajas.

Y es una reducción que afecta fundamentalmente a los **tramos intermedios de la jornada**, justo en los que están situados la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras. Mientras se mantiene el porcentaje de trabajadores con jornadas inferiores a 1.759 horas anuales y tiende a bajar el porcentaje de los que se sitúan en una jornada anual superior a las 1.803 horas, el porcentaje de los que tienen una jornada comprendida entre estos dos valores, asciende hasta situarse en el más alto de la década.

En este año, los porcentajes de trabajadores según tramos de jornada se distribuyen de la siguiente forma: un 66% de los trabajadores está en el tramo intermedio; un 18% está en el tramo inferior y un 16% está en el tramo superior. Un progresivo acercamiento al tramo intermedio de la jornada, fruto de la negociación colectiva de ámbito sectorial.

Otro aspecto que llama la atención en los convenios firmados en el año 2000, es el alto porcentaje de trabajadores con disminución de jornada en el tramo de jornada comprendido entre 1.712 y 1.758 horas anuales. Esto seguramente explica por qué es éste el único tramo en el que la jornada media (1.738,8 h) de los convenios con disminución de jornada, es inferior a la de los que no disminuyen su jornada (1.742,1 h).

Como decíamos anteriormente, la reducción de la jornada afecta fundamentalmente a los convenios que se han firmado en este año, y ello apoya la posible consolidación de la tendencia a un descenso continuo y paulatino de la jornada. Su mayor incidencia reside en los convenios de empresa con pocos trabajadores y esto en un futuro podría determinar aparentes incrementos en las cifras de jornada media que no deben preocuparnos, ya que son debidos al efecto provocado por el número de trabajadores a la hora de ponderar la jornada media.

Los **convenios revisados** se mantienen en una jornada de 1.764 h (1 hora por encima de la media) y los firmados en este año alcanzan una jornada de 1.762 h (12 horas por debajo de la jornada de los firmados en 1999). Esta importante diferencia no tiene una gran repercusión en la media total porque, como antes avanzábamos, fundamentalmente proviene de los convenios de empresa con vigencia anual y afecta a un número muy reducido de personas.

En cuanto a su vigencia, son los **convenios sectoriales con vigencia superior al año** los que tienen una jornada inferior. Aisladamente este es un dato positivo por el alto porcentaje de personas incluidas en estos convenios, y también, si se compara el dato con el del año anterior, ya que su jornada ha descendido en 4 horas.

En este año y para el conjunto de los convenios colectivos, **la reducción de jornada ya afecta a 2.836.208 trabajadores** (un 36 % del total de los trabajadores). Este porcentaje supone un incremento de 5 puntos porcentuales con respecto a las cifras del año anterior y duplica con creces la cifra de 1998.

Este **aumento en el porcentaje de trabajadores que disminuyen jornada** supone, con respecto al año anterior, un incremento de 6 puntos porcentuales en los convenios de empresa (pasando de un 18,15% a un 24,70%) y de 4 puntos porcentuales en los convenios de sector (de un 33,02% a un 37,47%).

Es también, como veremos a continuación, una **disminución mucho más intensa** que la que se producía en 1994; pero que parece seguir estando frenada por la incorporación de trabajadores a convenios con jornadas muy superiores a la media. Es decir, esto provoca un efecto estadístico en las cifras de la jornada que consigue minimizar la intensidad real de la disminución de la jornada pactada en los convenios. Esto, a su vez, podría explicar la diferencia que se observa entre los años 1994 y 2000, respecto al incremento de la jornada media de los convenios que pactan disminuciones de jornada.

En el año 2000 han reducido una media de 12,82 horas los convenios que han disminuido su jornada, dos horas más que en el año anterior. Estas horas de disminución de jornada han supuesto un descenso de la jornada media del total de los trabajadores de 4,63 horas, en el año anterior esta cifra sólo era de 3,30 horas.

Esa media de horas de reducción se ha distribuido fundamentalmente entre: un 90% de trabajadores con una media de 9,51 horas de reducción y un 8% de trabajadores cuya reducción media ha sido de 31 horas.

Aunque el porcentaje de trabajadores que reducen jornada en cifras superiores sea poco relevante, merece la pena poner de manifiesto el incremento, respecto al año anterior, del número de trabajadores, en concreto 18.453 trabajadores, que han reducido su jornada en medias superiores a 47 horas anuales.

#### **4.2.1. La jornada en los sectores.**

---

En este año, mientras el sector de construcción mantiene su jornada media; el sector servicios disminuye su jornada media en 3 horas y el de la industria la disminuye en una media de 2 horas anuales.

Y si observamos no sólo la evolución de la jornada sino su grado de desviación con respecto a jornada media veremos cómo los sectores de la industria y los servicios, con una trayectoria casi en espejo, han tendido a confluir en la jornada media.

En 1994, si el sector de la industria tenía una desviación de 21 horas por encima de la media, el sector servicios tenía una desviación de 14 horas por debajo de la media. Y, este año, con una jornada media igual a la de 1994, el sector de la industria la supera en sólo 7 horas y el de servicios recorta su diferencia hasta situarse en sólo 6 horas por debajo de la media.

Dentro de nuestras posibilidades de análisis, todo parece indicar que la diferencia entre los dos sectores está fundamentalmente basada en el general incremento del número de trabajadores del sector servicios y, en el incremento de trabajadores en la actividad económica del CNAE denominada como "Otras actividades empresariales", sector que concentra una alta temporalidad y jornadas superiores a la media.

En cuanto a la disminución de jornada en los convenios de empresa, las horas de disminución de jornada se incrementan en todas las empresas, pero su intensidad está claramente relacionada con el número de trabajadores: a menor número de trabajadores, mayor número de horas de disminución de jornada. Si en los convenios de empresas con menos de 50 trabajadores la reducción es de 11 horas al año, esta cifra desciende progresivamente hasta las 6,49 horas de reducción de jornada anual de los convenios de empresas con más de 500 trabajadores.

A primera vista podría decirse que esto responde al lógico acercamiento de todos los convenios de empresa a su jornada media y, así podría ser, puesto que en 1994 la

diferencia de jornada entre los dos extremos era de 54 horas y en el año 2000, esa diferencia, se ha reducido hasta 37 horas. Pero sería conveniente analizar, más detenidamente y junto a las Federaciones, lo que está sucediendo en los distintos sectores de actividad económica para ver si se mantiene o no un comportamiento homogéneo.

#### **4.2.2. La distribución irregular de la jornada.**

---

Durante el año 2000, los convenios que han negociado cláusulas sobre **distribución irregular de la jornada** ya afectan a 3.548.782 trabajadores (un 45% del total de los trabajadores), y todo apunta hacia un crecimiento progresivo de este tipo de cláusulas en los convenios sectoriales y de empresa.

En su distribución sectorial, el sector de preferencia para su implantación es claramente el de la industria, en el que en la actualidad afecta a un 63% de los trabajadores, seguido del sector servicios con un 43% de trabajadores. En el sector industrial, las actividades en las que se registra una mayor implantación son las de químicas, textil y metalurgia.

En el sector servicios, si observamos su grado de implantación en los distintos sectores de actividad veremos como, aunque su implantación es elevada en los sectores con alta temporalidad, los porcentajes más elevados se sitúan en los sectores denominados como "intermediación financiera".

Como conclusión podría decirse que su implantación está bastante relacionada con lo que se produce y con cómo se produce. En estos casos, suele estar bien regulada y podemos hablar de un claro gobierno sindical de la distribución del tiempo de trabajo. Pero, en otras ocasiones, parece estar directamente relacionada con un incremento de la disponibilidad de los trabajadores y, por tanto, la distribución se deja en manos de la empresa.

#### **4.2.3. Las horas extraordinarias.**

---

Al parecer, el objetivo de incorporar en los convenios colectivos cláusulas que limiten o dificulten la realización de horas extraordinarias se sigue encontrando con graves dificultades, y tal vez sea que su realización está ligada a aspectos que difícilmente se abordan en la negociación colectiva.

En todo caso, son muy pocos los convenios y trabajadores afectados por este tipo de cláusulas: la reducción de horas extraordinarias con respecto al año anterior, se han incluido en un 2,5% de los convenios y no llega a afectar al 1% de los trabajadores; la reducción de horas extraordinarias con respecto al tope máximo legal parece conseguir una mayor implantación y, fundamentalmente, en los convenios de empresa, en los que afecta a un 16% de los trabajadores.

Lo que sí parece confirmarse, es que se va extendiendo la implantación de determinados tipos de incompatibilidad entre la realización de horas extraordinarias y la distribución irregular de la jornada.

Por el contrario, lo que se sigue negociando con mayor frecuencia es el tipo y la cuantía de la compensación a la realización de horas extraordinarias. Y, también aquí, se aprecia una clara desviación respecto a nuestros objetivos; ya que, aunque el mayor crecimiento se observa en la compensación por descanso, decrecen los trabajadores que pueden acogerse a un descanso superior al valor de la hora ordinaria.

Los datos son una buena muestra de lo que está sucediendo: de los 4.074.157 trabajadores que tienen establecida una compensación de tipo económico, 3.240.922 trabajadores

compensan con un valor superior al de la hora ordinaria. De los 3.034.920 trabajadores cuya compensación es por descanso, sólo 820.720 compensan con un valor superior al de la hora ordinaria.

#### **4.2.4. Algunas conclusiones sobre la negociación del tiempo de trabajo.**

En resumen, la negociación sobre el tiempo de trabajo, su reducción y el gobierno de su distribución, tropieza con problemas similares a los registrados en años anteriores:

- **Generalmente, las reducciones del tiempo de trabajo pactadas en los convenios colectivos no están vinculadas a compromisos de creación de empleo.** Mejoran la calidad de vida de quienes trabajan pero no incorporan a nuevos trabajadores a las empresas.
- **Hay sectores en los que la elevada temporalidad dificulta cualquier negociación sobre reducción de jornada.** Por un lado, porque para los empresarios la utilización de contratos temporales es una manera de exprimir el tiempo de trabajo considerado útil, eliminando periodos de inactividad. Con ello, hacen inviable una negociación sobre la reordenación del tiempo de trabajo, camino obligado para la reducción en la mayoría de las ocasiones. Por otro lado, porque los propios trabajadores con contratos temporales, cuyo temor está siempre ante la continuidad o no de su contrato, consideran utópica la reivindicación de la reducción de jornada cuando su preocupación está en la permanencia en la empresa.
- Tropezamos, por otro lado, con la **distancia entre jornada pactada y jornada real. Nos decía uno de los negociadores:** “En mi sector no hay oposición firme de la patronal a la reducción de la jornada. En realidad les da igual cómo quede en los convenios ya que la jornada real no tiene nada que ver con la pactada y es sensiblemente superior”. Hay, por tanto, un interés inicial que no se centra tanto en la reducción de la jornada pactada como en la consecución de que la jornada real sea efectivamente la pactada.
- **Las horas extraordinarias se siguen tratando con timidez desde los convenios colectivos.**
- **La disminución de la jornada está vinculada en muchas negociaciones a la aceptación o no de su distribución flexible.**

### **4.3. La evolución de los salarios**

---

**El incremento de los salarios pactados en los convenios colectivos, según el MTAS, es el 2,97% hasta diciembre de 2000.** Una cifra prácticamente idéntica a la registrada en nuestra base de datos en el mes de marzo de 2001, sobre los convenios con efectos económicos de 2000, del **2,98%**, sólo dos décimas por debajo del objetivo que con carácter general nos habíamos propuesto: el 3%.

Y nuestra **primera conclusión** es que ha sido la extensión del derecho a la revisión salarial la que ha paliado las pérdidas de poder adquisitivo. Aunque el incremento de los salarios se ha situado dentro de los objetivos que nos habíamos planteado, la gran desviación del IPC, en relación al previsto, ha hecho que sólo medio millón de trabajadores hayan pactado, independientemente de la cláusula de garantías salarial, un incremento igual o superior al

IPC interanual (4%). Dicho de otra forma, este año lo determinante en la política salarial ha sido la inclusión o no de cláusulas de garantía salarial, de hecho, **si al incremento medio pactado inicialmente le sumamos las cantidades derivadas de la aplicación de la revisión salarial, la cifra del incremento medio de los salarios se alza hasta el 3,6%.**

A su vez, para valorar los incrementos salariales con respecto a nuestros objetivos hay que tener en cuenta la vigencia de los convenios. Los 2.290 convenios revisados (un 56% del total de los convenios) y sus 5.055.858 trabajadores (un 61%), han pactado un incremento medio de un 2,84%.

Los 1.938 convenios restantes, firmados en este año, y sus 3.229.640 de trabajadores han pactado un incremento medio de un 3,21%. A diferencia del año anterior, este año son los convenios firmados con una vigencia anual los que pactan mayores incrementos (3,22%), este efecto es producido por los convenios sectoriales ya que, en el ámbito de empresa son los convenios plurianuales los que tienen mayores incrementos.

**Una segunda conclusión** es que la negociación colectiva ha sabido combinar el objetivo de mejorar la capacidad adquisitiva de los salarios con el objetivo de mejorar el empleo. La remuneración de los asalariados, a lo largo de la recuperación económica que se inicia en 1996, ha ido ganando peso sobre la Renta Nacional y esto se consigue gracias a la intensa creación de empleo. Actualmente, sigue siendo el crecimiento del empleo el principal responsable del ligero aumento de la participación de la remuneración de los asalariados sobre la Renta Nacional.

#### **4.3.1. El incremento salarial en los sectores.**

---

Como en años anteriores, el sector de agricultura y pesca consigue la media más elevada de incremento salarial (3,43% para 470.000 trabajadores). El repunte que se observa en el sector de construcción es debido a la aplicación de cláusulas de revisión; con ello, el incremento para 875.000 trabajadores ha sido de un 3,42%.

El sector de la industria, con 2.600.000 trabajadores, junto con el de servicios, con 4.000.000 de trabajadores, han pactado incrementos muy cercanos al 2,9%. Pero, en este último sector se da, a su vez, el incremento medio más elevado: un 3,52% de incremento salarial para medio millón de personas con una jornada media de 1.826 horas.

#### **4.3.2. Las cláusulas de garantía salarial.**

---

La mayor duración de los convenios y la intensa desviación respecto a las previsiones iniciales del IPC, nos han llevado a insistir, a lo largo de todo el año, sobre la importancia de las cláusulas de revisión salarial. Una insistencia sindical que ha tenido sus frutos ya que todo parece confirmar **los importantes avances de la negociación colectiva de este ejercicio, respecto al objetivo de incluir en todos los convenios cláusulas de garantía salarial.** Un total de 5.646.666 de trabajadores (el 71,81%) tienen incluido en su convenio el derecho a algún tipo de revisión de su salario. Este avance se experimenta tanto en el ámbito de la empresa (casi 8 puntos porcentuales más con respecto al año anterior), como en el ámbito sectorial (11 puntos porcentuales más con respecto al año anterior).

Aún más llamativo, con respecto al año anterior, es el incremento del porcentaje de trabajadores con cláusula de revisión, en convenios que han pactado incrementos salariales inferiores al IPC interanual (un 60% en 1999 frente a un 71% en 2000). Por el contrario y, seguramente debido a la gran desviación del IPC, disminuye el porcentaje de personas con cláusula, en convenios con incrementos salariales iguales o superiores al IPC interanual (un 49% en 1999 frente a un 21% en 2000).

En cuanto a su **comportamiento en los sectores**, sólo el sector de agricultura y pesca tiene más trabajadores sin cláusula que con cláusula de garantía salarial. Es muy posible que esto no sólo esté relacionado con los incrementos salariales superiores a la media, sino que tenga una estrecha relación con la alta temporalidad del sector y la dificultad, por tanto, de hacer efectiva la revisión salarial.

Respecto a la relación de éstas cláusulas con el **ámbito del convenio** cabe destacar: el gran avance de los convenios sectoriales, de ámbito estatal o provincial; el más discreto avance de los convenios de empresas de más de 50 trabajadores y, la situación negativa de las personas que desarrollan su trabajo en pequeñas empresas (menos de 50 trabajadores), en las que 781 convenios (66%) con 19.703 trabajadores (64%), han tenido un incremento medio de un 3% y no han pactado cláusulas de garantía salarial.

También este año se mantiene la constante de: **a mayor incremento de los salarios menos cláusulas de garantía salarial**. La persistencia de esta situación indica los potenciales peligros de pérdida de poder adquisitivo en etapas inflacionistas. Recordemos que este año sólo un 6% de los trabajadores han pactado incrementos iguales o superiores al 4%.

Respecto a la **jornada**, también aparece otra constante: **a mayor jornada más cláusulas de garantía salarial**. Pero este dato, como veremos a continuación, no implica que los convenios que pactan cláusulas de revisión, no pacten reducciones de la jornada.

Como es evidente, ningún análisis estadístico sobre los resultados de la negociación colectiva puede poner en entredicho la intrínseca relación entre el salario y la jornada. Pero, a la vista de la evolución de los datos, tampoco podemos afirmar que se comporte como una constante: "a mayor jornada mayor incremento salarial". El efecto que se ve este año no se produce siempre siendo fruto de un incremento del 3,52% que se produce en el sector servicios para 534.688 trabajadores y de un incremento del 3,50% del sector agrícola para 51.627 trabajadores.

Lo que también parece deducirse es que: **en los incrementos salariales, no se aprecian diferencias entre los convenios que disminuyen la jornada y los que no lo hacen; y que dentro de los convenios que reducen jornada, son más los trabajadores con derecho a revisión salarial y el incremento salarial es igual o superior<sup>7</sup>**.

Además de la extensión en los convenios colectivos de las cláusulas de revisión salarial, **hemos conseguido mejorar la eficacia de las mismas a partir de redacciones que permiten su aplicación cierta en caso de desviación en el IPC**.

Por otro lado, **parece evidente que la inexistencia de cláusula de revisión tiene como consecuencia inmediata la exigencia de un mayor incremento de los salarios pactados**. Así, los convenios con cláusula tienen un incremento salarial medio del **2,82%** mientras que los convenios sin cláusula elevan el incremento salarial medio hasta el **3,38%**. Un fenómeno que ocurre tanto en los convenios revisados como en los firmados en este año, debido fundamentalmente a los convenios sectoriales.

---

<sup>7</sup> Sería interesante poder conocer, si esto puede ser explicado, en base a las características del sector, al tamaño de la empresa, a la influencia sindical, a las materias que se negocian, etc.

### **4.3.3. Los incentivos ligados a la productividad.**

---

Las cláusulas sobre incentivos ligados a la productividad parecen permanecer inmutables a lo largo de los años: en los convenios de empresa, las cláusulas afectan a uno de cada dos trabajadores y, en los convenios de sector, afectan a uno de cada cuatro trabajadores. Y es precisamente esta inmovilidad lo que llama profundamente la atención, ya que no parece coincidir con los cambios que se observan en las empresas. Desde las empresas todo apunta a que se está produciendo una extensión de distintas modalidades de salario variable que no viene reflejada en los convenios colectivos sino en pactos o acuerdos de empresa, o individuales.

### **4.3.4. Salario mínimo de convenio.**

---

Este año, este tipo de cláusulas afecta a 2.322.820 trabajadores (30%) y al 19% de los convenios. Y son los convenios sectoriales los que mejor evolucionan, incrementando en 3 puntos porcentuales el número de trabajadores que tienen regulado un salario mínimo de convenio. De ellos, son los convenios provinciales los que registran mayor implantación.

En referencia a los convenios de empresa, lo que llama la atención es la implantación de esta cláusula en convenios de empresas con muy pocos trabajadores.

En cuanto a los **sectores**, la mayor implantación se registra en los convenios de ámbito estatal del sector de la industria, seguido por el sector servicios.

### **4.3.5. Previsión Social Complementaria.**

---

Debemos concluir este apartado con la evolución del proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones y, en relación a ello, el balance a diciembre de 2000 es positivo. Positivo, en la medida en que la exteriorización de las grandes empresas ha quedado prácticamente culminada y con una presencia muy importantes de Planes de Pensiones de Empleo.

Por tanto, podemos asegurar que la exteriorización de los convenios colectivos de empresas ha cumplido los objetivos marcados por este Sindicato, incluidos los sectores excepcionados. En concreto, las entidades de crédito, que a pesar de no tener dicha obligación, han decidido exteriorizar sus compromisos por pensiones en Planes de Pensiones, prácticamente en su totalidad.

Todo lo anterior queda claramente reflejado con los últimos datos facilitados por los organismos competentes, donde el número planes de pensiones de sistema de empleo se ha incrementado en un 14,30%, los partícipes han aumentado un 24,72%, y el patrimonio ha ascendido un 29,81% respecto al año anterior.

Sin embargo seguimos teniendo pendiente la realización de Planes de Pensiones de Promoción Conjunta donde están afectados los trabajadores de la pequeña y mediana empresa.

Hasta el momento no ha sido posible promover ninguno de estas características. Por lo tanto, y ante la ampliación del plazo para realizar la exteriorización, deberemos centrar nuestros esfuerzos en impulsar este tipo de Planes de Pensiones. Todo ello con el objetivo de extender la previsión social complementaria en todos los ámbitos de la negociación colectiva, pues no olvidemos que de un total de siete millones de trabajadores que tienen previsión social complementaria recogidos en convenios colectivos, más de seis millones

corresponden a pequeñas y medianas empresas, afectadas por convenios colectivos sectoriales.

#### **4.4. Otras cláusulas a destacar**

##### **4.4.1. La participación de los trabajadores en la organización del trabajo.**

Las cláusulas relacionadas con la participación de los trabajadores en **la organización del trabajo** sólo se recogen en un 11,63% de los convenios, afectando al 18,59% de los trabajadores. Porcentajes poco alentadores, a pesar de nuestro convencimiento de que sólo desde la participación podremos avanzar en otros objetivos vinculados al empleo, los salarios, la jornada, la igualdad de oportunidades, etc.

Difícilmente podremos avanzar más si no establecemos sistemas y ámbitos de participación que nos permitan, en el seno de las empresas, una mayor capacidad de decisión. Sin embargo, y como dato favorable, nos encontramos con que, este año con respecto al anterior, han experimentado un incremento de 4 puntos porcentuales en el número de trabajadores afectados por las mismas.

Un avance que corresponde en su totalidad a los convenios sectoriales en los que el porcentaje de trabajadores (un 17%) es el más alto que se ha registrado.

Por el contrario, las cláusulas sobre **implantación de nuevas tecnologías** se mantienen estabilizadas en porcentajes que no llegan a alcanzar al 10% de los trabajadores.

Respecto a la movilidad, el espectacular aumento de las cláusulas que regulan aspectos relacionados con la **movilidad geográfica** es debido a los convenios de ámbito sectorial, en los que se observa como anualmente se van incrementando.

Este tipo de cláusulas, suele pactarse para regular aspectos relacionados con las causas que pueden derivar en un desplazamiento de los trabajadores y, fundamentalmente, con las compensaciones que por ello debe percibir el trabajador.

En cuanto a la **movilidad funcional**, aunque parece tener un mayor grado de estabilidad, este año desciende ligeramente el porcentaje de trabajadores en el ámbito de los convenios de empresa y se incrementa ligeramente en los de sector. En su gran mayoría éstas se centran en regular los límites funcionales y temporales y las compensaciones económicas y/o promoción que pudieran derivarse.

##### **4.4.2. La clasificación profesional.**

Aunque por problemas derivados del registro estadístico de convenios no podemos mostrar la evolución de la clasificación profesional, su implantación se ha incrementado, con respecto al año anterior, en casi 12 puntos porcentuales. Y esto es debido fundamentalmente al ámbito de negociación sectorial, en el que los trabajadores con algún sistema de clasificación profesional pasan del 48% de 1999 al 61% de 2000.

En cuanto a los sistemas de clasificación, el de **categorías profesionales** no sólo sigue siendo el más implantado sino que es, a su vez, el que en su evolución tiende a incrementarse. Hoy, mientras un 33% de los trabajadores tienen su clasificación profesional en base a categorías, un 23 % la tiene en base a **grupos profesionales** y, un 12% en base a niveles retributivos.

Dentro de los convenios que abordan la clasificación profesional, hay algunos que incorporan aspectos relacionados con la polivalencia funcional. En este momento, esto afecta a casi tres millones de trabajadores (35%) y su tendencia es a incrementarse tanto en el ámbito sectorial como en el de empresa.

A su vez, también casi para un 33% de los trabajadores se han pactado los criterios que regulan la promoción interna. Y aquí, el dato más relevante es el lógico alto porcentaje de implantación en los convenios de empresa, donde un 67% de trabajadores tienen regulado su sistema de promoción.

#### **4.4.3. La formación.**

---

Al parecer se confirma un claro estancamiento en la negociación de cláusulas que regulen aspectos concretos sobre formación.

En la negociación colectiva de 2000, un 24% de los trabajadores tienen en su convenio cláusulas referidas a **planes de formación** y no parecen apreciarse diferencias significativas entre su evolución en los convenios de sector o de empresa.

En cuanto a los **permisos retribuidos para la formación**, su implantación alcanza en este momento a un 17% de los trabajadores y tampoco parece haber diferencias en su evolución. Los convenios de empresa mantienen una implantación que ronda al 30% de los trabajadores y los sectoriales se estancan en cifras del 15% de los trabajadores.

#### **4.4.4. La Salud Laboral.**

---

En esta materia hay un mayor número de trabajadores que encuentran en sus convenios cláusulas referidas a la existencia de Comités de Seguridad y Salud (un 38% de los trabajadores, tres puntos porcentuales con respecto al año anterior). Los programas de prevención alcanzan a un 18% de los trabajadores y parecen estancados en su evolución.

Ahora, el reto está en seguir avanzando y, fundamentalmente, en la implantación de Comisiones Paritarias de carácter sectorial que permitan llegar a todas las empresas. El MTAS no registra ese dato, pero sí lo hace en relación a los "órganos paritarios de salud laboral" y, de los convenios de 2000, están pactados en 106 convenios de sector (10%) y en 361 convenios de empresa (13%).

#### **4.4.5. La igualdad de oportunidades.**

---

Aunque las cláusulas con respecto a la igualdad de oportunidades en este momento sólo están implantadas en un 15 % de los convenios, **es de destacar la favorable evolución que han experimentado**. En los convenios de sector se han incrementado en 8 puntos porcentuales las personas que tienen en su convenio este tipo de cláusulas; en los de empresa se han incrementado en 3 puntos porcentuales, y ello ha supuesto un incremento de 7 puntos porcentuales para el conjunto de las trabajadoras.

En los convenios, a su vez, se pactan algunas otras cuestiones relacionadas con la jornada, la clasificación profesional, la promoción, el empleo, el salario cuyo sentido es favorecer la consecución real de la igualdad de oportunidades. El registro de convenios no posibilita su tratamiento estadístico, pero del seguimiento realizado por la Secretaría Confederal de la Mujer se deduce que hay un lento y continuo avance de estos temas en la negociación colectiva.