

Cuadernos de la **Federación**



Cuadernos de la **Federación**

número 24 febrero 2003

Criterios para la Negociación Colectiva Año 2003

Criterios para la Negociación Colectiva. Año 2003

número 24 febrero 2003



**Federación
Minerometalúrgica
de Comisiones Obreras**



**Federación
Minerometalúrgica
de Comisiones Obreras**

Cuadernos de la **Federación**

febrero 2003 número 24

Criterios para la Negociación Colectiva

Año 2003

Índice

Presentación	5
Introducción	7
1. Algunos rasgos de la Negociación Colectiva en 2002.	15
2. La acción sindical europea.	17
3. Principales objetivos sindicales en el año 2003.	21
4. El empleo en la negociación colectiva.	23
5. El salario como garantía de la capacidad adquisitiva	29
5.1 Los incrementos salariales.	29
5.2 Igualdad de retribución entre hombres y mujeres.	31
5.3 Previsión Social Complementaria. Los Planes de Pensiones y la Exteriorización.	32
6. Reducción del tiempo de trabajo	39
6.1 Jornada laboral ordinaria.	40
6.2 Horas extraordinarias.	40
6.3 Igualdad de oportunidades en la organización del tiempo de trabajo.	41
7. La articulación de la negociación colectiva.	43
8. Participación sindical en la organización del trabajo.	45
9. Formación, cualificación y clasificación profesional.	49
10. Salud Laboral.	57
11. Medio Ambiente.	59
Anexo	61
Apéndice estadístico	75

Madrid, febrero de 2003

Edita:
Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
C/ Fernández de la Hoz, 12. 28010-Madrid
Tel: 91 310 50 04. Fax: 91 308 59 91.
E-mail: afrechoso@fm.ccoo.es
www.minerometal.ccoo.es

Dirección y Coordinación:
Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

Elabora:
Secretaría de Acción Sindical de la FM de CC.OO.

Diseño y Producción:
io centro de diseño y animática.
E-mail: ioadmin@telefonica.net
www.iocen.com

Depósito Legal: GU-25/98

Impreso en papel reciclado

El Consejo Federal aprobó, de forma unánime, tras un intenso debate en grupos de trabajo, los Criterios de la Federación Minerometalúrgica para la Negociación Colectiva de 2003.

Como cada año, la negociación colectiva es el espacio donde disputamos la regulación de las condiciones salariales y de trabajo en nuestras empresas y sectores.

El trabajo que desarrollamos en la negociación colectiva, dada la importancia de los temas que tratamos y el volumen de trabajadores y trabajadoras afectados por la misma, tiene una vital importancia para el conjunto de las CC.OO. y en especial para nuestra Federación.

En este año 2003 esa importancia es mayor, si cabe, si tenemos en cuenta que han de negociarse 470 convenios colectivos que afectan a cerca de 600.000 trabajadores y trabajadoras.

Además no podemos olvidar que estamos en pleno proceso de Elecciones Sindicales y que de la gestión y los resultados de la negociación colectiva va a depender, en buena medida, la obtención de un número importante de delegados y delegadas que permita revalidar la mayoría de CC.OO. en nuestros sectores.

Los objetivos estratégicos perseguidos por la FM de CC.OO. en su acción sindical en general, y en la negociación de los convenios en particular (estabilidad en el empleo, reducción y reorganización del tiempo de trabajo, mantenimiento y/o mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios ligada a la creación de empleo, eliminación de las discriminaciones, ampliación de la capacidad de intervención y participación en la organización del trabajo, mayor protección frente a los riesgos laborales y promoción de los trabajadores y trabajadoras), siguen estando vigentes. Por ello continuamos profundizando en propuestas que hemos realizado en años anteriores.

No obstante, no podemos pararnos en criterios tradicionales. Debemos seguir trabajando para presentar alternativas a nuevos retos sindicales, que surgen como consecuencia de una realidad cambiante en nuestras empresas y sectores. Por ello, estamos emplazados a tener un amplio debate en los próximos meses



para analizar la situación generada por la externalización de actividades y la subcontratación. Hemos de definir, entre todos, como actuar ante este fenómeno, tanto desde las distintas estructuras del sindicato, como desde la empresa principal y la industria auxiliar. Mayor flexibilidad en los procesos productivos no tiene por que ser equivalente a mayor precariedad en el empleo y las condiciones laborales como pretenden algunos empresarios.

Confiamos que estos criterios sean una herramienta útil para la negociación de todos los convenios colectivos. Como otros años, adjuntamos una serie de datos económicos y de contratación de carácter general y sectorial, que esperamos puedan servir para reforzar las argumentaciones necesarias en defensa de nuestras reivindicaciones.

Felipe López
Secretario de Acción Sindical
FM/CC.OO.

Introducción

La Negociación Colectiva, si bien es un proceso continuo de interacción entre los trabajadores, los sindicatos y las organizaciones empresariales, en el cual se contractualiza buena parte de las condiciones de vida y trabajo de las personas asalariadas y se concretan los marcos de las relaciones laborales, tiene una temporalización fijada en períodos anuales. Temporalización determinada tanto por las técnicas y normas institucionales económicas (Políticas Económicas y Presupuestarias, técnicas de fijación anuales de las variaciones de los precios y otros indicadores, etc.), como por los procesos de diálogo y concertación social de ámbito estatal (Acuerdos Interconfederales), que implican la pertinencia de revisar y establecer criterios estratégicos concretos para situar las reivindicaciones y las condiciones sindicales en las negociaciones colectivas de diverso ámbito que se abren con los inicios de los años naturales.

Por tanto, los objetivos de estos criterios federales son orientar las prácticas para la Negociación Colectiva del próximo año desde unas bases comunes, que permitan una buena coordinación federal y, a su vez, puedan adaptarse a las condiciones concretas de cada sector o empresa.

La Negociación Colectiva de 2003 va a estar caracterizada por una serie de elementos que conviene tener en cuenta a la hora de abordar tanto las plataformas reivindicativas, como los procesos de negociación:

A) La situación económica a nivel internacional. A finales del pasado año el contexto económico internacional apuntaba ya una situación, en el corto plazo, de sostenida desaceleración productiva e industrial, fruto de una caída de la demanda exterior y en la moderación del consumo interno. Hoy, refleja problemas que pueden incidir en la situación económica de España. **La economía de Estados Unidos, principal economía mundial por su volumen, registra unos datos que no muestran indicios de recuperación.** La caída del crecimiento económico, la ruptura de la gran burbuja especulativa acumulada en las Bolsas de Valores, las prácticas empresariales ilegales, la pérdida general de confianza que todo ello conlleva, la pérdida de riqueza, el intenso endeudamiento privado, el crecimiento del déficit público, el ex-

cesivo endeudamiento comercial son problemas constatados en la economía norteamericana. En definitiva, parece que las incertidumbres sobre la recuperación y su solidez obligan a la prudencia.

En el entorno económico de la Unión Europea, los datos macroeconómicos indican que la tasa de crecimiento prevista en 2002 para la zona euro se situará en el 1% (tras el incremento del 3,5% en 2000 y el 1,5% en 2001), es decir, se sigue registrando una sostenida desaceleración en su crecimiento, sin que aparezcan signos de recuperación rápida de esta senda, especialmente si tenemos en cuenta que, debido a la ausencia de instrumentos comunes de actuación, el esfuerzo de la UE se ha dirigido estrictamente al control de la inflación y al saneamiento de las finanzas públicas. De hecho, tal y como se manifiesta en los estudios del Gabinete Técnico Confederal: "parece posible terminar este año con una inflación media del 2% en la zona euro, cumpliendo el objetivo del Banco Central Europeo. Y, aunque con cautelas, se ha avanzado en el saneamiento de las cuentas públicas aunque con un intenso debate sobre el grado de flexibilidad que debe tener el objetivo de equilibrio presupuestario. **La crisis económica internacional no es tan coyuntural como parecía inicialmente y la incertidumbre sobre la recuperación económica sigue vigente**".

En este contexto, es resaltable la intensa desaceleración de la actividad industrial en la zona euro; en el primer semestre de 2002 el producto industrial está por debajo (-1%) de los niveles de 2001. Asimismo, se mantiene la caída continuada de la Formación Bruta de Capital Fijo en toda la zona euro, reduciéndose en un -2,9% en el segundo trimestre de 2002 respecto del mismo período del año anterior.

Pese a lo anteriormente expuesto, convendría tener claro que no nos encontramos en una situación de crisis como las vividas en décadas anteriores (de oferta) y que los rasgos de esta situación obedecen más a una reducción de la demanda.

Al contrario de lo que pregonan los discursos neoliberales, la más eficiente reacción frente a una "crisis de demanda", surgida tras la erosión de las expectativas de rentabilidad financiera y por aún incompletos ajustes de valor en los mercados financieros, **es la estabilidad en el empleo, que se convierte en el mejor "estabilizador automático" del ciclo macroeconómico, reduciendo los impulsos hacia la recesión**. Al contrario que en la economía americana, cuya extrema velocidad en el ajuste laboral contribuye a acelerar y profundizar la recesión.

B) La situación económica en España. El contexto europeo es determinante para el caso de la economía española. Seguimos registrando una considerable desaceleración del ritmo de crecimiento. Si en el periodo comprendido entre 1997 y 2000 crecimos a un ritmo medio del 4,1%, en 2001 la cifra se redujo al 2,7% y en 2002 no parece probable que superemos el 2%, mientras los indicadores conocidos hasta ahora no indican una senda de recuperación económica, sino todo lo contrario. Esta caída está afectando a la tasa de paro, que después de bastantes años está creciendo en tasa interanual.

La previsión establecida por el Gobierno para el año 2003 es de un **crecimiento del PIB del 3%**, pero tanto el Banco de España como diferentes instituciones y organismos nacionales e internacionales han puesto esta previsión en entredicho ajustándola a la baja.

Esta desaceleración se ve reflejada de manera muy importante por la caída de la inversión (tan sólo del 1,1% en el segundo trimestre de 2002), especialmente la correspondiente a Bienes de Equipo, la cual, tras un año de descenso sostenido, se ha reducido en un -4,6% en el segundo trimestre de 2002 respecto del mismo período del año anterior. A pesar de los beneficios acumulados en los años de bonanza económica, el reducido coste del dinero y la evolución de los costes laborales, el comportamiento empresarial demuestra su falta de compromiso con la mejora de las instalaciones y del equipo tecnológico. En este sentido, sería deseable que en las empresas se establecieran Códigos de buenas prácticas y se exigiera un mayor nivel de responsabilidad a sus gestores.

Finalmente, la economía española se encuentra con un grave **problema de inflación**. La publicación de los datos oficiales sitúa **la tasa interanual registrada en diciembre de 2.002 en el 4%**, superando en punto y medio la previsión inicial del Gobierno. Esta mala evolución de los precios, en ningún caso imputable a la evolución de los salarios, tiene tres consecuencias negativas: **pérdida de competitividad**, influyendo negativamente en la creación de riqueza y empleo; **pérdida de poder adquisitivo** para los trabajadores sin cláusula de revisión, incluidos los empleados públicos y los vinculados al salario mínimo interprofesional, y **elevación de gastos públicos** sin crear una mejora en la calidad de vida de los afectados, como en el caso de los pensionistas.

La **previsión establecida por el Gobierno** para el próximo año vuelve a tener como referencia la establecida por el Banco Central Europeo para el conjunto de la UE, el **2%**. Las posibilidades de éxito de un objetivo tan ambicioso como el marcado por el Gobierno, o al menos de acercarse progresivamente al mismo, dependen no sólo de factores externos sino también del

compromiso y la responsabilidad que ejerzan tanto éste como los empresarios. En esta situación, se hace más imprescindible todavía incluir en todos los convenios colectivos **cláusulas de revisión salarial** que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo.

En cuanto a los niveles de empleo en los sectores de actividad encuadrados en el ámbito de la Federación Minerometalúrgica, los datos hasta el mes de agosto de 2002 vienen a mostrar que se ha producido una muy leve disminución respecto de los correspondientes al pasado año 2001, aunque con diferencias entre los sectores.

C) Los Acuerdos Interconfederales. Tradicionalmente en los criterios para la negociación colectiva que elaboramos la Federación, los Acuerdos Interconfederales suscritos por la CS de CC.OO. han venido ocupando un espacio determinante.

En este año hemos de tener presente tanto los acuerdos que mantienen su vigencia, como el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 suscrito por las Confederaciones Sindicales de CC.OO. y UGT con CEOE y CEPYME. Por tanto, recogemos los principales criterios y contenidos que se derivan hacia los procesos de negociación colectiva en los diferentes ámbitos de potencial contractualización:

- **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC)**, firmado el 30 de enero de 2003 y vigente hasta el último día del año en curso. Aunque ya es destacable la aportación que supuso el ANC 2002 a la extensión y dinamización de la Negociación Colectiva, el desarrollo de un acuerdo de estas características en un marco de convenios mayoritariamente plurianuales necesita un periodo de tiempo mayor al transcurrido para apreciar globalmente su incidencia. En todo caso, en CC.OO. pensamos que la negociación de este nuevo acuerdo viene a reforzar un modelo de relaciones laborales orientado a la mejora de la estabilidad del empleo, la igualdad de trato, la seguridad en el trabajo, la productividad, el control de los precios y la garantía del poder adquisitivo de los salarios. Elementos, todos ellos, integrados en un acuerdo que consolida el necesario protagonismo de los agentes sociales y económicos en la plasmación de los marcos concretos de las relaciones laborales en los sectores y empresas.

Por lo tanto, en el marco específico de la Negociación Colectiva de 2003 en los sectores de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., la funcionalidad de este acuerdo debe reconocerse desde las siguientes perspectivas:

- El objetivo que directamente se traslada a los procesos de negociación por el ANC es el de concretar los mecanismos y regulaciones específicas para mantener y crear empleo, mejorando su estabilidad y su seguridad, en un contexto económico caracterizado por sus incertidumbres y la desaceleración del crecimiento; contribuir a eliminar discriminaciones, promoviendo políticas de igualdad; y contribuir a mejorar la articulación de la negociación colectiva y los sistemas de participación de los trabajadores en la organización del trabajo.
- Al no tratarse de un acuerdo obligacional, sino de aplicación flexible, y que haga más fluida la negociación colectiva en los distintos sectores y empresas, su desarrollo efectivo ha de concretarse en cada uno de los ámbitos de la negociación colectiva.
- Por lo tanto, este nuevo acuerdo debe servirnos para reforzar el valor de las cláusulas de revisión salarial; en empleo hay que incorporar referencias a la subcontratación aprovechando la normativa vigente desde marzo de 2001 y algunas experiencias incorporadas en convenios; hay que plasmar las conclusiones que se desprenden de los trabajos de la Comisión de Seguimiento del ANC 2002 sobre igualdad de oportunidades; hay que desarrollar las regulaciones sobre información y participación, con referencias más precisas y competencias más amplias de las Comisiones Paritarias y la intervención sobre modificaciones de las condiciones de trabajo; hay que establecer precisiones sobre formación en relación con las carreras profesionales y la validación en los sistemas de cualificación; hay que añadir como asunto a tratar la traslación del acuerdo europeo sobre teletrabajo y, por último, conviene abordar el papel de la negociación colectiva en relación con criterios medioambientales.
- **Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos (AICV)**, firmado el 28 de abril de 1997. Debemos recordar que termina su vigencia el 31 de diciembre de este año y que, por lo tanto, abordamos la negociación colectiva arrastrando todavía vacíos no resueltos en algunos sectores. La estructura profesional, la promoción profesional y económica de los trabajadores, la estructura salarial y el régimen disciplinario son materias que requieren una regulación específica tras la desaparición de las Ordenanzas Laborales. Esto nos obliga a:
 - En aquellos ámbitos en los que haya patronal para negociar, insistir en un trabajo de negociación en cada sector, de manera que los



convenios cubran completamente las materias aludidas o, caso de no existir, se generen nuevos convenios colectivos que cubran los sectores hoy desprotegidos.

- En aquellos **ámbitos en los que no haya patronal** para negociar, hacer una relación de los sectores que no tienen convenio colectivo, con el objetivo de acudir a la vía de la extensión de otro convenio.
- Establecer compromisos con CEOE y CEPYME para exigir conjuntamente que el Gobierno regule el desarrollo reglamentario del art.92 del Estatuto, referido a la **extensión de convenios** colectivos.

■ **Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales**, firmado el 31 de enero de 2001 y en vigor hasta el 31 de diciembre de 2004. Además de otras modificaciones de interés introducidas en este Segundo Acuerdo, debemos recordar dos que inciden de lleno en la negociación de convenios:

- Se ha hecho una modificación dirigida a **reducir el plazo de bloqueo de la negociación** del convenio colectivo de seis a cinco meses y se ha incluido la posibilidad de solicitar mediación sin cumplirse dicho plazo, siempre que la solicitud se realice por ambas partes.
- Se ha añadido un nuevo conflicto a los ya regulados, que permite a las **comisiones paritarias** poder utilizar el SIMA para solucionar las discrepancias surgidas en la interpretación y aplicación de los convenios que no revistan la forma de demanda judicial de conflictos colectivos jurídicos, siendo necesario que la mediación sea instada por la mayoría de ambas representaciones.

Además de esto, debemos **seguir trabajando en la extensión de los procesos de adhesión** de sectores y empresas tanto al ASEC como a los sistemas de solución extrajudicial establecidos en las Comunidades Autónomas.

■ **III Acuerdos Nacionales de Formación Continua**, firmados el 19 de diciembre de 2000 y vigentes hasta el 31 de diciembre de 2004. Entre otras cosas, en el marco de los convenios colectivos sectoriales estatales o mediante acuerdos específicos que pudieran suscribirse por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrán constituirse Comisiones Paritarias Sectoriales de Formación.

■ **Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de Protección Social**, firmado el 9 de abril de 2001 y con vigencia hasta el año 2004. Además de un conjunto de medidas que mejoran las prestaciones y refuerzan el sistema, debemos recordar los aspectos vinculados a su apartado IV, sobre jubilación flexible, y a su apartado XIII, sobre previsión social complementaria.

E) **Afiliación y elecciones sindicales.** A la hora de abordar la negociación colectiva siempre hemos de tener en cuenta que todo el proceso, desde la elaboración de las plataformas hasta la decisión de firma del convenio, debe contar con el máximo grado de participación de los trabajadores y trabajadoras afectados por el mismo.

La negociación colectiva, por tanto, debe ser una pieza fundamental para conseguir un mayor grado de organización y sindicalización en todas las empresas y fundamentalmente en las PYME'S. La posibilidad de incrementar la afiliación a nuestro sindicato depende, entre otros factores, del desarrollo de nuestra actividad sindical y de los resultados que obtenemos en la negociación colectiva. Por esta razón, podremos afirmar que hemos "hecho un buen convenio" no sólo cuando obtengamos unos contenidos satisfactorios en el mismo, sino también cuando podamos comprobar que éste ha supuesto un mayor número de afiliados y afiliadas a CC.OO.

En este año, ese objetivo debe cobrar, si cabe, más importancia, dado que está abierto el proceso de Elecciones Sindicales en todos nuestros sectores. Un buen desarrollo del proceso de negociación colectiva debe tener su reflejo, primero, en una mejor disposición de los trabajadores y trabajadoras para presentarse como candidatos en nuestras listas y, sobre todo, en volver a revalidar la mayoría sindical de CC.OO.

Para que estos objetivos (incrementar la afiliación y ganar las elecciones sindicales) sean alcanzables, es imprescindible que los trabajadores y trabajadoras vean al sindicato como el verdadero protagonista de la negociación, sin que aparezca ningún otro organismo de manera interpuesta.

Finalmente, como corolario del contexto en que se va a ver inmerso el proceso de la negociación colectiva durante 2003, resulta necesario atender a las siguientes consideraciones globales:

■ La posición contraria a la inclusión de cláusulas de revisión salarial en los Convenios Colectivos que vienen manifestando algunas patronales secto-



riales y direcciones de empresas (bajo la argumentación de que contribuyen a incrementar los procesos de inflación) unida a las perspectivas económicas de algunas empresas y sectores, parecen indicar que el desarrollo de la negociación colectiva en este período estará, previsiblemente, enmarcado por una clara conflictividad laboral.

- Por lo tanto, este proceso de negociación colectiva hemos de centrarlo en la reivindicación de la garantía del volumen y la calidad del empleo, así como del poder adquisitivo de los salarios, con distribución de la productividad en aquellos sectores y empresas con resultados positivos. Estos objetivos, y el contexto en que se presenta la negociación, redundan en la necesidad de reforzar nuestros métodos de trabajo sindical, abriendo los procesos de participación de los delegados y delegadas de CC.OO., a la vez de redundar en nuestros documentos sobre la necesidad de intervenir en la Organización del Trabajo, conocer y analizar la situación económica e industrial de las empresas y sectores, como mecanismos idóneos para abordar las diferentes situaciones que deben regular los convenios colectivos.

Capítulo 1

Algunos Rasgos de la Negociación Colectiva en 2002 y previsiones para 2003

Como puede apreciarse en las siguientes tablas, la dinámica de la negociación colectiva en el marco de los sectores y empresas inscritos en la Federación Minerometalúrgica a lo largo de 2002 (datos hasta el mes de octubre) ha supuesto el abordaje de un número limitado de convenios, teniendo en cuenta el volumen de trabajadores afectados por sus ámbitos de regulación. Como más adelante se analiza, esto ha tenido repercusiones en la evolución de algunos de los contenidos más relevantes de la negociación colectiva en términos generales.

	Convenios firmados		Convenios revisados		Convenios sin renovar	
	Nº Conv.	Trab.	Nº Conv.	Trab.	Nº Conv.	Trab.
Sector	18	98.285	49	761.890	1	400
Empresa	97	34.620	460	215.734	170	11.256
TOTAL	115	132.905	509	977.624	171	11.656

A continuación, los siguientes cuadros sintetizan las medias de incrementos salariales en las tablas de los convenios y las regulaciones sobre la jornada laboral.

La media global de las revisiones salariales se sitúa en el 2,88% de los convenios negociados durante el año y los que tenían revisión de este concepto. Este incremento medio pactado en los convenios colectivos no incluye el efecto de las cláusulas de revisión salarial, ya que éstas, en su práctica totalidad y con independencia de sus características concretas, comienzan a aplicarse efectivamente a partir de la publicación oficial del IPC acumulado para todo el año 2002.

En cuanto a la Jornada, hay que resaltar la desaceleración del sostenido proceso que venía produciéndose desde 1998 hasta 2001, con reducciones anuales de jornada, moderadas pero sostenidas en torno a las cinco horas anuales, mientras que para este año la reducción es limitadamente superior a las dos horas/año. En todo caso habría que considerar tanto la ponderación por número de trabajadores, como que, especialmente en el caso de los convenios de empresa, existen conceptos sobre el tiempo de trabajo, directamente relacionados con la jornada, que requerirían de un análisis más preciso.

En este último concepto destaca (como sucede en términos globales) la menor jornada pactada en los ámbitos de empresa que en los sectoriales, así como que la jornada pactada en los sectores se aproxima lentamente al objetivo de que ninguna supere las 1.750 horas anuales.



Incrementos y jornadas firmados			Incrementos y jornadas revisados		Incrementos y jornadas todos	
	Incremento	Jornada	Incremento	Jornada	Incremento	Jornada
Sector	2,96	1.769,30	2,96	1.758,13	2,96	1.759,38
Empresa	2,97	1.708,37	2,49	1.710,17	2,54	1.710,01
Media	2,962	1753,43	2,86	1.747,55	2,88	1.748,25

En la tabla que se presenta a continuación, puede observarse que un tercio de los convenios firmados y revisados en el año 2002 no contemplaban cláusulas de revisión en función de desviaciones de la inflación prevista sobre la realmente producida en el total del año. Asimismo, es resaltable que en los convenios de sector la cláusula de revisión está relativamente más incluida que en los de empresa. La interpretación de estos datos no debe presumir que en todos los convenios que no observan esta salvaguarda salarial se haya producido necesariamente pérdida del poder adquisitivo de los salarios, ya que, en algunos casos, la revisión pactada puede ser igual o superior al IPC resultante a finales de 2002.

Convenios con cláusula de Revisión*		
	SÍ	NO
Sector	54	13
Empresa	359	190
Total	413	203

* Del total de convenios incluidos en la base de datos, 8 no recogen información acerca de la existencia de este tipo de cláusulas.

En cuanto a la previsión del volumen por ámbitos de la Negociación Colectiva para 2003, las siguientes tablas ponen de manifiesto que más de medio millón de trabajadores de los sectores minerometalúrgicos van a estar inscritos en los procesos de negociación de convenios colectivos de sector y de empresa.

	Convenios a negociar 2003		Convenios a revisar 2003	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
Sector	29	476.021	38	367.748
Empresa	441	117.760	278	143.342
Total	470	593.781	316	511.090

Aún pendiente de un balance preciso y más exhaustivo de la negociación colectiva en 2002, parece que la incidencia del ANC ha tenido una modesta repercusión en los convenios colectivos de nuestros sectores (al menos en lo referido a la inclusión de cláusulas de revisión salarial) y la etapa que se abre, con el considerable volumen de negociaciones de convenios para 2003, indica la pertinencia de profundizar en los objetivos de extensión y eficacia de los convenios colectivos, redoblando el esfuerzo sindical en el enriquecimiento de éstos y en el fortalecimiento del vínculo de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de negociación.

Fruto del trabajo sindical encaminado a impulsar el Diálogo Social Europeo, por medio del cual se avanza en la configuración de un Marco Europeo de Relaciones Laborales y un mayor papel de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de las Federaciones Europeas como sindicatos europeos, se ha abierto el proceso de Diálogo Social Sectorial en el ámbito de la Unión Europea. En concreto, la Comisión Europea ha instado formalmente la constitución de Comités de Diálogo Social Sectorial, formados por las federaciones sindicales y patronales europeas.

Avanzar en este objetivo que nos habíamos trazado, si bien no es un producto directo de la negociación colectiva, supone un elemento clave para facilitar la coordinación de la negociación colectiva tanto en el ámbito de los diferentes Estados europeos, como en los distintos sectores que integra nuestra Federación. Especialmente, si tenemos en cuenta que la previsión de constitución de estos Comités Sectoriales incluye sectores como la Siderurgia, Construcción Naval y Concesionarios de Vehículos, además de un Comité general para el sector metalúrgico.

Como ya abordábamos anteriormente, otro fenómeno que se está produciendo en las compañías multinacionales, cada día con mayor frecuencia, es el de la ausencia de capacidad de decisión de las direcciones nacionales respecto de materias básicas de la negociación colectiva, quedando éstas en manos de la dirección central, lo que refuerza la necesidad de una coordinación y cooperación europea.

Fenómeno que debe poner en la prioridad de nuestra federación la coordinación sindical de los Comités de Empresa Europeos, tendiendo hacia una sindicalización de éstos, como base necesaria para una mejor articulación de la acción sindical europea y, a su vez, entre las organizaciones sindicales de los países miembros, como mecanismo de formulación de propuestas comunes en materia de negociación colectiva.

Este aspecto resulta de vital trascendencia en la medida en que ya comienzan a surgir, aunque aún de manera muy embrionaria, procesos de negociación colectiva en el ámbito de los Comités de Empresa Europeos, especialmente referidos a materias específicas tales como la Seguridad y la Salud Laboral, la Formación y la Cualificación Profesional.

En el documento de Criterios del pasado año ya apuntábamos que avanzar hacia una negociación colectiva europea es una tarea lenta y compleja. Hay que plantear objetivos creíbles a medio plazo en la unificación salarial, de jornada laboral y condiciones de trabajo de todos los países, en la línea de los objetivos de cohesión social incluidos en el tratado de la Unión Europea. A partir de estos nuevos procesos en el ámbito comunitario, hemos de revalidar los objetivos que nos trazamos para impulsar desde la CES, la FEM y la EMCEF una estrategia que:

- Se oriente hacia el establecimiento de una Directiva que regule los contenidos del derecho a negociación colectiva en el ámbito europeo y que priorice el papel de los sindicatos como sujetos de diálogo en este contexto.
- Se profundice en la coordinación sindical de las negociaciones, así como en las respuestas que desde los sindicatos se adopten en los distintos países, de manera que se pueda acercar las posiciones en algunas materias de negociación.
- Dar prioridad a una estructura de la negociación colectiva, articulando las materias que debieran ser objeto de desarrollo en cada ámbito.
- Se establezcan estándares mínimos de reivindicación.
- Se dé una respuesta común a las estrategias empresariales de flexibilidad y por la creación de empleo.
- Se refuerce la coordinación de las condiciones industriales y laborales en el seno de las empresas multinacionales, con el soporte de la FEM y la EMCEF.
- Se avance en la homogeneización de los derechos de intervención sindical en el marco de las empresas multinacionales.
- Se avance en la creación de un código ético en los distintos países de la UE para evitar que el trasvase de inversiones conlleve el establecimiento de políticas de dUMPing social y salarial.
- Se produzca, en suma, un cambio en la relación de fuerzas que permita avanzar hacia la creación del sindicato europeo, capaz de sintetizar las propuestas y la organización de los sindicatos de los distintos países. Esto requiere una apuesta por parte de todos los sindicatos, que implica la cesión de soberanía en aras de favorecer una negociación homogénea.
- Se avance hacia un marco de representación sindical común, homogeneizando un modelo legislativo que contemple la posibilidad de superar las diferen-

cias existentes en el modelo de representación de los trabajadores en los países de la Unión Europea.

Finalmente, en conexión con el desarrollo de los procesos de Diálogo Social Europeo, hay que observar la necesidad de contribuir con nuestras reivindicaciones a la transposición de la Directiva Comunitaria sobre el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, orientando especialmente la nueva regulación en nuestro país a la extensión efectiva de los derechos de participación de los representantes de los trabajadores en los Consejos de Administración de las Sociedades Anónimas Europeas, así como tratar de incorporar estos marcos de representación y participación sindical en las grandes empresas, aunque no se correspondan con este estatuto europeo, en los convenios colectivos de empresa o grupo de empresas.

Principales objetivos sindicales en el año 2003

Partiendo del contexto en que vamos a tener que desarrollar nuestra actuación, nos hemos propuesto una serie de objetivos estratégicos que, manteniendo una fuerte vinculación con los de años anteriores, incorpora nuevos elementos relacionados tanto con la actual coyuntura económica como con los Acuerdos Interconfederales y otros cambios en la legislación que se han producido o lo harán en fecha próxima. Todo ello, nos deberá permitir un impulso en la próxima negociación colectiva en algunos aspectos de las relaciones laborales que nos planteamos como necesario modificar.

- **Mantener e incrementar el empleo y mejorar su estabilidad.** El mantenimiento del nivel de empleo actual, así como potenciar su crecimiento, debe ser un objetivo básico. La negociación colectiva puede incorporar medidas que contribuyan a conseguirlo, estableciendo compromisos de inversión de las empresas, mejora de los productos (incorporando mayor valor añadido), así como por medio de la introducción de modificaciones en la Organización del Trabajo que conlleven mejoras en la productividad y competitividad de las empresas. Estas medidas deben establecerse de forma negociada, asegurando la participación y el control sindical y han de tener como finalidad mantener e incrementar el empleo, así como asegurar su estabilidad.

Al mismo tiempo debemos conseguir limitar y reducir la temporalidad, estableciendo compromisos de una utilización adecuada de las modalidades de contratación en función de las características del puesto de trabajo, así como la igualdad de trato a todos los efectos sobre las modalidades del empleo.

- **Mantener el poder adquisitivo y mejorarlo sin agotar los márgenes para crear empleo.** Los convenios colectivos deben asegurar, como mínimo, el mantenimiento del poder adquisitivo y, para ello, se habrá de tener en cuenta la evolución de la inflación.

Dadas las diversas situaciones que pueden presentarse en los distintos sectores y en las empresas, no podemos renunciar a la mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios si la situación concreta lo permite. El reparto de los incrementos de productividad puede ser un mecanismo a acordar en los convenios, teniendo en cuenta que debemos dejar un margen para la inversión en medios producti-



vos y la creación de empleo. Por tanto, la reivindicación de la redistribución de la productividad debe hacerse atendiendo a las situaciones concretas de las empresas y sectores de forma equilibrada entre la promoción económica de los trabajadores y trabajadoras y las garantías de inversión en las empresas.

Para garantizar al final de año el cumplimiento de los incrementos salariales pactados, resulta imprescindible el establecimiento de cláusulas de revisión que supongan la efectiva adecuación a los niveles de inflación reales, es decir, que compensen retroactivamente las desviaciones sobre la inflación prevista.

- **Eliminar la discriminación y reducir las desigualdades.** Los convenios colectivos deben incorporar medidas que ayuden a reducir las actuales desigualdades existentes, mediante el establecimiento o mejora de salarios mínimos, la equiparación salarial entre categorías y/o funciones equivalentes, o la eliminación de discriminaciones retributivas en razón de sexo, edad, antigüedad o contrato. También, abordar con carácter urgente y plena intervención sindical los procesos de exteriorización de los planes de pensiones. Asimismo, al situarse buena parte de las discriminaciones sobre los colectivos de jóvenes y mujeres, resulta estratégico incrementar su participación directa en los procesos de negociación colectiva y su presencia en las propias mesas de los convenios colectivos.
- **La reducción y la reorganización del tiempo de trabajo, con el objetivo de avanzar hacia las 35 horas semanales.** Crear empleo al tiempo que mejoramos la calidad de nuestras condiciones de trabajo y avanzamos en la participación sindical en la organización y gestión del tiempo de trabajo, sustituyendo la abusiva utilización de horas extraordinarias y alargamientos incontrolados de la jornada laboral, por otras fórmulas que garanticen la atención de las necesidades personales a la vez que las productivas.
- **Ampliar la capacidad de intervención y de participación sindical en todo aquello que afecta a la organización del trabajo.** Romper la vieja cultura de la potestad exclusiva del empresario a la hora de tomar decisiones que afectan de forma directa a nuestras condiciones de vida y de trabajo, es decir, lograr en los convenios colectivos cuotas de participación en las estrategias empresariales de flexibilización productiva y organizativa, que determinan las características, cuantitativas y cualitativas, del empleo y de las condiciones de trabajo.
- **Avanzar en la articulación de la estructura de la negociación colectiva.** Orientada hacia la consecución y desarrollo de Convenios Estatales de Sector o Sub-sector y la reforma del cuerpo normativo de los convenios de ámbito inferior, para asegurar su adecuación a la normativa laboral vigente y su vinculación a los Acuerdos Interprofesionales, Sectoriales y/o Convenios Estatales, firmados en estos últimos años.

Capítulo 4

El empleo en la negociación colectiva

4.1. El Empleo

La creación y el mantenimiento del empleo en nuestros sectores, indesligable de sus condiciones de estabilidad y calidad, ha sido nuestra constante en los últimos años. Para este proceso de NC 2003, mantenemos estos ejes estratégicos.

La conversión de contratos temporales en indefinidos, la concertación de nuevas contrataciones indefinidas, el fomento de la contratación formativa, la regulación de la contratación a tiempo parcial y el control sindical sobre el uso de la contratación temporal, de ETT y de contratas y subcontratas, constituyen tareas sindicales preferentes que pueden y deben reflejarse en la negociación de los convenios colectivos.

Objetivos:

Los objetivos de la Federación Minerometalúrgica en el tema de EMPLEO deberían orientarse de la siguiente manera:

Generalizar las cláusulas de **conversión de contratos temporales en indefinidos.**

- Promover la contratación indefinida como primer contrato, fundamentalmente con los colectivos que mayores dificultades tienen para el acceso al empleo estable.
- La no-discriminación a las mujeres a la hora de efectuar la contratación.
- Promover la reducción de la contratación de carácter temporal y su uso abusivo.
- Regular el contrato a tiempo parcial en aquellas materias que la nueva legislación confiere competencias a la negociación colectiva.
- Promover la utilización del contrato de relevo como vía para contribuir al fomento del empleo, para renovar y recualificar a las plantillas y como alternativa a los procesos de prejubilación.
 - Adecuar la distribución de la jornada entre trabajadores relevados y relevistas.



- Establecer que el relevista desempeñe un puesto de trabajo similar al del relevado.
- Garantizar compromisos para la conversión en indefinido del contrato del relevista.
- Regular la utilización del contrato fijo-discontinuo estableciendo garantías de llamamiento y permanencia, reforzando la causalidad para conseguir una mayor estabilidad de las plantillas.
- Asegurar la correcta utilización de la normativa legal de las ETT y la mejora de las condiciones de trabajo de este colectivo.
- Dar respuesta a las diversas situaciones que se presentan en torno a la subcontratación, con el objetivo de garantizar derechos laborales y condiciones de trabajo de los trabajadores de estas empresas.

Para un mayor desarrollo de las propuestas acerca del tratamiento de las modalidades contractuales, ver ANEXO sobre "Modalidades contractuales".

4.2. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo:

La persistencia de las discriminaciones por razón de sexo y la falta de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la vida laboral, nos lleva a requerir un mejor aprovechamiento de la negociación colectiva como vía de actuación para corregir estas situaciones.

En los convenios se establecerán propuestas encaminadas a:

- Promover que las **ofertas de empleo y las pruebas de selección** no sean excluyentes por razón de sexo ni contengan criterios discriminatorios.
- Los convenios colectivos deberían **recoger cláusulas generales antidiscriminatorias** que contengan la obligación de aplicar el principio de igualdad y la prohibición de discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo, orientación sexual, edad, origen racial o étnico, o discapacidad.
- Igualmente, **los convenios deben adecuar su contenido a las reformas normativas** a fin de suplir sus carencias, evitar posibles efectos negativos o asumir el papel que algunas normas delegan en la negociación colectiva.
 - Fomentar la incorporación de mujeres en **profesiones** y empresas en que estén **subrepresentadas**.

- Garantizar que el embarazo no sea causa de exclusión en la **renovación de contratos**.
- Contemplar medidas para un mayor acceso de mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional.
- Asegurar que los criterios para supresiones de puestos de trabajo no se adopten en función del sexo o condiciones familiares que lesionen el principio de igualdad de oportunidades.

- Actualizar las **previsiones de los convenios sobre permisos** parentales y protección de la maternidad, así como promover **contratos de interinidad para cubrir ausencias** por maternidad/paternidad, cuidados a familiares y riesgos durante el embarazo.
- Fijar, en la **conversión de temporales a fijos**, criterios de preferencia hacia las mujeres que en igualdad de condiciones trabajan en sectores o empresas en los que el nivel de temporalidad les afecte en mayor medida que a los hombres.
- Vincular más directamente la **formación** al empleo, con realización de prácticas y contratación de mujeres que participen en los programas de formación. Facilitar el acceso a la formación dentro de la jornada laboral e impartir cursos específicos o preferentemente dirigidos a mujeres, a fin de prepararlas para trabajos y funciones no tradicionales o para sectores u ocupaciones donde estén subrepresentadas.

4.3. La subcontratación, los procesos de descentralización productiva y externalización de actividades:

Los procesos de descentralización productiva y externalización creciente de actividades por parte de las empresas tienen consecuencias negativas para el empleo y su estabilidad. El recurso empresarial a la subcontratación no responde sólo a nuevas necesidades organizativas de la producción y del trabajo, sino que, en buena medida, lo que se persigue y las consecuencias producidas son una mayor desregulación laboral y un perjuicio en las condiciones de trabajo (salario, seguridad social y seguridad en el trabajo).

Una situación a la que el sindicato tiene que dar respuesta, a pesar de su complejidad, desde la negociación colectiva y promoviendo las reformas legales que sean necesarias. Para garantizar derechos laborales y condiciones de trabajo al conjunto de la población asalariada, es imprescindible que la negociación colectiva sectorial y la acción sindical en la empresa tenga en cuenta a todos los trabajadores y traba-

jadoras que desarrollan su actividad en el mismo espacio material. Por tanto deberemos dar respuesta a las diversas situaciones que se presentan en torno a la subcontratación:

- Empezar a desarrollar (allí donde sea posible) un trabajo de coordinación sindical entre las secciones sindicales, comités y delegados de personal de las empresas subcontratistas, con la estructura sindical, federal o territorial en que se agrupan.
- Evitar que las actividades que anteriormente se cubrían con ETT pasen a serlo por otras empresas subcontratistas o falsos autónomos, cuyos trabajadores no tengan regulados sus derechos laborales ni garantizada la equiparación salarial con la empresa usuaria, como sucede ahora con quienes trabajan para una ETT. Para ello se deberá pactar que dichas actividades se realicen con personal contratado directamente o establecer garantías salariales y de condiciones de trabajo del personal de las subcontratas.
- La subcontratación de actividades puede estar encubriendo una cesión ilegal de trabajadores (proliferación de empresas de servicios que no se ajustan a la normativa vigente, reponedores en las grandes superficies comerciales, etc.). Recordar que la cesión de trabajadores sólo está legalmente reconocida en el caso de las ETT y que la diferencia entre contrata y cesión ilegal reside básicamente en que, en aquélla, lo contratado es una actividad empresarial consistente en la ejecución de una obra o servicio a cambio de un precio, mientras que en la cesión ilegal la actividad empresarial de la que cede consiste únicamente en contratar trabajadores para cederlos a otra empresa. Para que la cesión no sea ilegal se deben cumplir los siguientes requisitos:
 - La empresa contratista (es decir, a la que se le da la contrata) tiene una actividad empresarial propia.
 - El patrimonio, instrumentos y maquinaria deben estar adscritos a dicha actividad empresarial.
 - El contratista es el receptor del producto del trabajo de su personal laboral y es el que realiza el pago a cambio y a su cuenta de la contraprestación retributiva.
 - La empresa contratista tiene consistencia organizativa y directiva.
 - La empresa contratista asume directamente los beneficios, responsabilidades y riesgos inherentes a la condición de empresario.

Por tanto no existirá verdadera contrata, y deberemos denunciarlo, cuando el contratista carece de poderes sobre los medios patrimoniales, no asume los riesgos del negocio, tiene decisivamente limitada su capacidad de selección y dirección del personal o no puede influir en la fijación del precio de los servicios.

Cada vez es más frecuente la cobertura de actividades permanentes por parte de la empresa principal, especialmente tareas auxiliares como vigilancia y seguridad, limpieza, mantenimiento, etc., a través de contratas que establecen la relación laboral con sus trabajadores mediante el contrato de obra o servicio. Bajo esta fórmula, las empresas recurren a la mano de obra temporal para la realización de tareas permanentes por el hecho de utilizar a una empresa interpuesta de subcontratación, cuando la ley les impide contratar directamente mediante un contrato temporal, en este caso de obra o servicio.

Esta situación se agrava a partir de la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 1999, que viene a consolidar esta práctica al declarar que la empresa de subcontratación podría dar por finalizada la relación laboral con el trabajador contratado mediante un contrato de obra o servicio si la empresa principal da por finalizado el contrato mercantil.

Es imprescindible enfrentarse a estas prácticas para evitar que se llegue en otros sectores productivos a la misma situación actual del sector de la construcción, con un volumen generalizado de subcontratación en cadena y con una de las mayores tasas de temporalidad, por lo que deberemos:

- En la empresa principal: Establecer límites a la subcontratación de actividades permanentes y controlar el volumen de empleo temporal en las contratas que se realicen, incidiendo en la exigencia de más empleo indefinido también en la empresa de subcontratación.
- Identificar las actividades que pueden ser subcontratadas, con el objetivo de limitar la extensión abusiva de la subcontratación de actividades.
- En la empresa contratista: Evitar que toda la contratación sea temporal mediante contratos de obra o servicio, negociar la conversión de empleo temporal en indefinido, especialmente la de los contratos de obra o servicio, así como la subrogación de la plantilla en caso de cambio de contrata por parte de la empresa principal.

Empresas de servicios

La aparición de nuevas empresas de servicios y su pretensión de regirse por convenios colectivos propios, y al margen de la regulación de la ETT, debe chocar con nuestra frontal oposición. Cualquier propuesta al respecto exige por nuestra parte una gran coordinación y la aceptación expresa, por parte de las federaciones implicadas, de un posible nuevo convenio.

En todo caso desde los convenios colectivos sectoriales o de empresa donde se está extendiendo la utilización de estas empresas de servicios, deberemos identificar las actividades que se realizan con estas empresas, estableciendo limitaciones para su utilización.

Capítulo 5

El salario como garantía de la capacidad adquisitiva

El crecimiento económico sostenido en nuestros sectores y los incrementos de productividad permiten márgenes para una negociación orientada al reparto de los mismos a través de la creación de empleo y la mejora del poder adquisitivo de los salarios.

En cada ámbito de negociación, se estudiará la forma de aprovechar los márgenes de productividad para realizar un incremento salarial superior al IPC; establecer compromisos concretos de creación de empleo; eliminar o reducir diferencias retributivas existentes por motivos de sexo, edad, tipo de contrato; incrementar los salarios mínimos, y equiparar salarios dentro de un mismo grupo profesional o para dotar sistemas complementarios de prevención social.

Objetivos:

- **Mejorar la capacidad adquisitiva de los salarios** en particular, la de los salarios mínimos sectoriales, **generalizando las cláusulas de revisión y su eficacia sobre los incrementos pactados.**
- Establecer **una estructura salarial** en la que se **reflejen y definan todos los componentes salariales**, dotada de una amplia estabilidad sobre la base de conceptos fijos.
- Eliminar o reducir las diferencias salariales existentes entre colectivos que realicen funciones equivalentes.
- Desarrollar sistemas complementarios de previsión social, no sustitutivos del régimen público de Seguridad Social.

5.1. Los incrementos salariales

- Los incrementos salariales asegurarán la **mejora del poder adquisitivo y/o la creación de empleo**, según la situación objetiva (beneficios, incrementos de productividad, incrementos salariales de años anteriores, expectativas de actividad empresarial) de la empresa o empresas vinculadas por cada convenio y con

el objetivo de acercar las rentas salariales a los niveles medios europeos, **estableciendo cláusulas de revisión que contemplen carácter retroactivo y actualización de tablas**. En este sentido, es fundamental conocer la situación económica y financiera de las empresas, tipos de producto, niveles de productividad, facturación, inversiones, etc., así como determinar los parámetros por los que ha de regirse el reparto. Para ello debemos aprovechar al máximo todas las posibilidades que nos otorga la legislación en materia de información.

30

- Con objeto de hacer efectivo el aseguramiento o mejora del poder adquisitivo de los salarios pactados y que, por tanto, no queden expuestos a las desviaciones entre las previsiones de inflación y el resultado real del IPC a finales del año, hay que tener en consideración las siguientes cuestiones:
 - Del análisis de los convenios colectivos existentes en los sectores de nuestra Federación, se aprecian dos tipos genéricos de regulación de la revisión salarial inicial: aquellos convenios que parten del IPC previsto por el Gobierno y los que parten de la fijación de un porcentaje concreto y diferente al IPC oficialmente previsto.
 - En ambos casos, y con el fin de garantizar el objetivo de cualquiera de esas dos modalidades para mantener el poder adquisitivo de los salarios pactados, se requiere de la incorporación en los convenios colectivos de una Cláusula de Revisión Salarial del siguiente tipo: **“En caso de que el IPC acumulado a lo largo del año supere al inicialmente previsto, se procederá a una revisión salarial por la diferencia entre ambos, con efectos retroactivos desde el 1 de enero. El resultado de estos incrementos se consolidará en las estructuras retributivas a todos los efectos”**.
- Un aspecto central debe ser **incrementar los salarios mínimos del sector o empresa**, fundamentalmente en aquellos convenios cuyos niveles salariales estén por debajo de la media nacional sectorial, así como **reducir diferencias salariales entre categorías o funciones equivalentes**. Revisar la situación de aquellos convenios que han regulado salarios de entrada, para verificar si siguen teniendo validez las causas que motivaron dicha regulación, con el objetivo de evitar la consolidación de dos plantillas diferenciadas por la retribución, negociando la eliminación de estos salarios o plazos para su equiparación. A estos efectos, y siguiendo las normas de coordinación salarial en el ámbito sindical europeo: **“Es necesario incluir en los convenios un salario mínimo garantizado por grupo o categoría profesional, que debe equipararse progresivamente al 60% del salario medio neto de nuestro país. Esto se traduce en una aproximación paulatina a un salario mínimo aproximado a 730 euros mensuales, que equivalen a 10.220 euros anuales”**.

- Prever recursos económicos para realizar las equiparaciones salariales derivadas de la reclasificación a nuevos Sistemas de Clasificación Profesional y también para cubrir Promociones, Ascensos o Valoración de Puestos de Trabajo.
- Incluir en convenio las condiciones garantizadas, procedimientos de reclamación y de intervención sindical, que les serían de aplicación a los colectivos con relaciones laborales individualizadas.
- Incluir en convenio la definición y condiciones de todos los pluses y complementos cuya retribución esté reflejada en convenio y la de aquellos otros que tradicionalmente se vengán abonando, teniendo especial cuidado en los criterios que los definan para que sean objetivos y no produzcan discriminación entre hombres y mujeres.
- Con relación al tratamiento a dar a la estructura salarial y, en concreto, a la posible existencia de conceptos retributivos variables, con el objetivo de asegurar la negociación colectiva sobre todos los conceptos salariales, promover que la cuantía de los variables no altere substancialmente las retribuciones efectivas, vinculándolas a resultados controlables sindicalmente, y en torno a objetivos en cuya definición se hubiera producido una efectiva participación sindical.

31

5.2. Igualdad de retribución entre hombres y mujeres

Dado que todavía existen en algunos sectores o empresas, aunque sea de manera indirecta, diferencias salariales entre hombres y mujeres que vulneran el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, los convenios colectivos deben recoger, como una prioridad sindical, medidas que impliquen la erradicación de estas diferencias.

- Contemplar el establecimiento de **incrementos adicionales** para mejorar las retribuciones de los niveles más bajos o **para eliminar discriminaciones salariales** en donde existan.
 - En donde haya la garantía del complemento a cargo de la empresa a la prestación económica por IT, incluir el supuesto de **“suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo”**, que la Ley de Conciliación ha establecido con derecho a una prestación del 75% de la base reguladora, tratando de elevar ésta hasta el 100% en los convenios colectivos.

Los contenidos del ANC y algunas reformas legislativas durante 2002 nos permiten corregir desigualdades en la negociación colectiva de 2003, avanzando en las prácticas de igualdad de trato:

- **El ANC** ha supuesto la aceptación, por primera vez por parte de la patronal, de que hay que actuar frente a las discriminaciones actuales por razón de género. En concreto, y en relación con las retribuciones, se señala:
 - Es preciso promocionar en los convenios colectivos actuaciones encaminadas a eliminar discriminaciones salariales, directas o indirectas, motivadas por razones de género.
 - Hay que evitar la inclusión en los convenios de medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones.
 - Hay que proceder, en los distintos sectores y empresas, a examinar las causas que originan las posibles diferencias.
- **La modificación del artículo 28 del Estatuto** de los Trabajadores (BOE 6 de julio, Ley 33/2002): el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor *la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla* (las modificaciones en cursiva).
- **La nueva Directiva europea** (2002/73/CE, de 23 de septiembre), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, reafirma este objetivo: *el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres ya está firmemente establecido en el artículo 141 del Tratado y en la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, y lo confirma reiteradamente la jurisprudencia del Tribunal de Justicia; dicho principio constituye un elemento esencial e indispensable del acervo comunitario relativo a la discriminación por razón de sexo.*

5.3. Previsión Social Complementaria. Los Planes de Pensiones y la Exteriorización

La Federación Minerometalúrgica de CC.OO. apuesta por el desarrollo de sistemas complementarios de Previsión Social Complementaria, Planes de Pensiones, no sustitutivos del régimen público de Seguridad Social, como un elemento de consolidación del modelo de protección social definido en el art. 41 de la Constitución, que además han de servir para ampliar y enriquecer los contenidos de la Negociación Colectiva.

El 16 de noviembre de 2002, finalizó el plazo para que las empresas cumplan la obligación legal de exteriorizar los compromisos por pensiones que tienen contrahidos con sus trabajadores, por jubilación, invalidez o fallecimiento, a través de un plan de pensiones o póliza de seguros. Con ello se da por concluido el proceso de exteriorización, cuyo balance analizaremos próximamente. No obstante, su desarrollo ha tenido escaso impacto hasta ahora en las pequeñas empresas, amparadas en su gran mayoría en los convenios sectoriales/provinciales. Esta situación ha sido propiciada por la posición contraria de CONFEMETAL y, consecuentemente, de las organizaciones empresariales de ámbito provincial, respecto de la consideración como compromisos por pensiones de las prestaciones complementarias (premios de jubilación mayoritariamente) existentes en los convenios sectoriales/provinciales, que afectan, fundamentalmente, a las pymes.

Esto ha provocado la presentación de una enmienda, propiciada por el Gobierno, al Proyecto de Ley de Medidas de Reforma del Sector Financiero, que, además de reiterar de manera expresa y sin lugar a dudas la consideración de estos conceptos (Premios de Jubilación) como COMPROMISOS POR PENSIONES, sujetos por tanto a la obligación de exteriorizar, amplía el plazo para hacerlo, tan sólo para este tipo concreto de compromisos, mal denominados "premios de jubilación", hasta el 31 de diciembre de 2004.

Pese a que CC.OO. ha manifestado su posición contraria a esta nueva ampliación parcial del plazo de exteriorización, la Federación Minerometalúrgica debe apostar, en materia de protección social complementaria, en el marco de la negociación colectiva a desarrollar durante 2003, por atender esta situación y desarrollar diversas actuaciones, que se desarrollan en los apartados siguientes.

A. **Convenios supraempresariales (Sectoriales/Provinciales) donde existan compromisos por pensiones cuyo plazo de exteriorización se ha ampliado hasta 31.12.2004.**

Antes del 31 de diciembre de 2004 hemos de exteriorizar, a través de PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO DE PROMOCIÓN CONJUNTA, los compromisos por pensiones, establecidos en los convenios colectivos de ámbito supraempresarial, vinculados a la permanencia del trabajador en la empresa o sector hasta la jubilación, que, bajo la denominación de "premios de jubilación" u otras, consistan en una prestación pagadera por una sola vez en el momento del cese por jubilación.

Por ello debemos emplazar a CONFEMETAL a que se comprometa con la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y MCA-UGT, a que los compromisos por pensiones establecidos en los convenios sectoriales/provinciales constituyan la

base para negociar Planes de Pensiones de la modalidad de EMPLEO, de PROMOCIÓN CONJUNTA, con el objetivo de, en primera instancia, exteriorizar estos compromisos por pensiones, por escasa que sea individualmente su cuantía, para que, en segunda instancia, incorporemos a la negociación colectiva sectorial, como contenido negocial habitual, las aportaciones empresariales en beneficio de sus trabajadores, en materia de protección social complementaria.

La Federación Minerometalúrgica reitera su rechazo a la compraventa de estos derechos, que ha sido impulsada en la práctica totalidad de los convenios sectoriales/provinciales por las organizaciones patronales del metal. Este fenómeno está produciéndose ya en algunas empresas y sectores, teniendo como resultado en demasiadas ocasiones cambiar derechos de salario diferido y gestión patrimonial de los trabajadores y trabajadoras, por contrapartidas inmediatas de fácil presentación por su percepción actual, pero de mucho menor valor, constituyendo una transferencia real de renta a favor de las empresas y a expensas de derechos futuros de los trabajadores.

El texto legal de la ampliación de plazo reseñado anteriormente dirige la exteriorización al instrumento PLAN DE PENSIONES, no obstante, no cierra esta opción como la única, lo que puede traer consigo que, pese a la clara conveniencia de utilizar los planes de pensiones de promoción conjunta, debamos discutir también cuál es el instrumento más adecuado para exteriorizar en cada caso. Para ello, defendemos un modelo basado en la titularidad de los trabajadores/as sobre los patrimonios y derechos reconocidos en esta materia, con participación sindical en la elección de los instrumentos adecuados, así como en su desarrollo, control y gestión.

Consideramos que el instrumento más beneficioso y útil para los intereses de los trabajadores y empresarios son los planes de pensiones. Especialmente en cuanto a las dotaciones para atender prestaciones derivadas de la contingencia de jubilación.

Estos PLANES DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA, vinculados a los convenios sectoriales/provinciales, tienen la ventaja de permitir integrar, en un solo Plan, tantas empresas como consideremos oportuno, además de estar ligados a la negociación colectiva del correspondiente ámbito de negociación. Asimismo, sin descuidar criterios éticos y sociales de inversión, además de garantizar la rentabilidad financiera necesaria para atender las prestaciones comprometidas, permiten obtener beneficios sociales en el nivel de empleo y desarrollo productivo del conjunto de la sociedad.

Necesitamos contar con los medios técnicos necesarios para abordar esta exteriorización en igualdad de condiciones con nuestros interlocutores. La valora-

ción de las cantidades necesarias para atender los compromisos tiene como resultado el reconocimiento de la dotación económica necesaria para atender los compromisos contraídos con los trabajadores. Debemos pues disponer de asesores propios para los representantes de los trabajadores, de manera que permitan valorar adecuadamente los compromisos que exteriorizamos, más aún cuando abordemos propuestas de transformación de la naturaleza jurídica y forma de definición de los mismos, como tantas veces ha ocurrido. El coste de estos profesionales ha de ser soportado por las empresas.

B. Para los ámbitos de negociación donde no exista regulación en materia de previsión social complementaria.

Procuraremos extender los sistemas de protección social complementaria para todos los trabajadores y trabajadoras, propiciando la creación de compromisos por pensiones en los convenios donde hoy no están reconocidos e incorporando esta materia como un contenido habitual al ámbito de la negociación colectiva.

Las aportaciones serán preferentemente a cargo de las empresas, pudiendo existir también, cuando se estime conveniente, aportaciones a cargo de los trabajadores y trabajadoras.

Dentro de las opciones existentes, consideramos que el instrumento más adecuado para el reconocimiento de estos nuevos compromisos es el plan de pensiones, que permite a los trabajadores ostentar la titularidad de los patrimonios generados y participar activamente en la supervisión y control de la gestión de los mismos. Por su parte, las empresas obtienen importantes beneficios fiscales por la utilización de este instrumento.

C. Con carácter general. De aplicación tanto a los dos apartados anteriores, como en aquellos sectores o empresas que ya han exteriorizado sus compromisos por pensiones.

Impulsaremos los nexos entre la negociación colectiva, como fuente originaria de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores existentes o que puedan existir en el futuro, y los instrumentos utilizados para exteriorizar dichos compromisos. Para ello, procuraremos incorporar tanto a las Especificaciones de los planes de pensiones de nueva creación, como a las de los planes ya existentes, mediante la oportuna iniciativa de modificación, los siguientes aspectos:

- Designación desde la representación legal de los trabajadores de los vocales de las comisiones de control, en representación de partícipes y beneficiarios.

- Vinculación del contenido de las Especificaciones a las variaciones de las mismas que puedan pactarse mediante Acuerdo de Negociación Colectiva de eficacia general.
- Propiciar la incorporación directa de los partícipes a los planes de pensiones del sistema de empleo, como medio para facilitar el desarrollo de estos instrumentos en las pequeñas y medianas empresas.

Mantendremos durante 2003 el criterio de NO MODIFICAR la composición de las comisiones de control de los planes de pensiones preexistentes, de la modalidad de empleo, en cuanto a pactar la paridad de la representación en las mismas de trabajadores (partícipes y beneficiarios) y empresarios (entidades promotoras). El plazo para abordar esta cuestión se prolonga hasta el 31.12.2004 y aún está pendiente de desarrollarse reglamentariamente la nueva normativa, lo que debe servir para precisar el alcance de esta nueva previsión legal, voluntario o no.

Desarrollaremos al máximo las posibilidades de acceso a la información sobre contratos de seguros que permite la normativa en vigor, con objeto de controlar adecuadamente la correcta exteriorización de los compromisos por pensiones, cuando el instrumento utilizado para la misma haya sido el contrato de seguro colectivo. Para ello, fomentaremos la ampliación de la información a recibir, sobre la mínima exigida legalmente, mediante la suscripción de acuerdos al respecto en el marco de la negociación colectiva, tal y como prevé en su art. 34 el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios (RD 1588/1999, de 15 de octubre). Para ello propondremos la creación de Comisiones de Seguimiento que tutelen y verifiquen que los compromisos exteriorizados mediante contrato de seguro, además de acogerse a la legalidad, respetan escrupulosamente e íntegramente los derechos que las trabajadoras y trabajadores tenían en su convenio.

Es importante también aquí, en una materia nueva y en ocasiones de cierta complejidad, realizar una mención a la necesidad de mantener una actuación coordinada con MCA-UGT. Trabajar para que sea posible en el mayor número de ocasiones la asunción de estrategias conjuntas de negociación; la utilización de medios técnicos comunes; la designación pactada de los representantes de partícipes y beneficiarios en las comisiones de control, cuando éste sea el método de elección; la presentación de candidaturas unitarias a las elecciones de comisiones promotoras y de control de los planes de pensiones, cuando éstas sean elegidas, no hace más que facilitar la consecución de nuestros objetivos en esta materia.

La ampliación del plazo de exteriorización para los Premios de Jubilación, existentes en los convenios sectoriales/provinciales, hasta el 31 de diciembre de 2004, hace más necesario que nunca que las Federaciones de Nacionalidad y/o Región asuman esta tarea como prioritaria dentro del ámbito de la negociación colectiva de su ámbito, por lo que, además de tener a un responsable de Previsión Social Complementaria, deberán emplazar a las patronales correspondientes a convertir dichos compromisos en PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO DE PROMOCIÓN CONJUNTA, ya que es muy posible que las patronales traten de aprovechar este tiempo para hacer efectiva la compraventa de estos derechos que tienen los trabajadores en los convenios sectoriales/provinciales, algo que, como decíamos anteriormente, hemos de rechazar de plano.

Reducción y ordenación del tiempo de trabajo

Reducir la jornada laboral de forma significativa, apostando por la jornada de 35 horas semanales y eliminar las horas extraordinarias, sigue siendo un objetivo de primer orden en esta negociación colectiva. A su vez, hemos de incrementar la regulación y la participación sindical en la ordenación del conjunto de elementos que configuran el tiempo de trabajo, hecho determinante del ajuste entre la flexibilidad laboral y las condiciones de trabajo.

Año	1998	1999	2000	2001	2002
Jornada	1.767,71 h.	1.762,66 h.	1.756,87 h.	1.750,32 h.	1.748,25 h.

Como podemos observar en el cuadro anterior, la jornada media pactada en convenios ha experimentado una reducción de 19,46 h. en el período transcurrido entre 1998 y 2002.

Esto pone de manifiesto que la estrategia adoptada por la Federación está rindiendo sus frutos.

Cabría resaltar que cada vez va siendo mayor el número de convenios que recogen algún tipo de reducción. Aún apreciándose una reducción global más modesta en el año 2002, hay que matizar que se ha tratado de un período en que han concurrido a su negociación un número relativamente bajo de convenios, ponderados por el número de trabajadores afectados, respecto de años anteriores y, previsiblemente, respecto de la NC 2003.

Objetivos:

- Partiendo del objetivo estratégico de que la negociación colectiva debe tratar el tiempo de trabajo como un conjunto integrado de regulaciones, los siguientes criterios deben constituirse en las pautas más relevantes para la elaboración de las tablas reivindicativas y el desarrollo de los procesos de negociación:
 - Avanzar hacia el objetivo de alcanzar la **jornada semanal de 35 horas**.
 - Limitar las horas extraordinarias y compensarlas con tiempo de descanso.

- Ampliar la utilización de permisos de medio y largo plazo.
- Regular la ordenación del tiempo de trabajo.

6.1. Jornada laboral ordinaria

- La negociación en el ámbito sectorial fijará la jornada máxima en el ámbito correspondiente y, a través de los convenios colectivos, **se mantendrá como objetivo la reducción de la jornada anual en un 1% cada año**, fundamentalmente en aquellos convenios cuya jornada pactada supere la media pactada a nivel estatal. A estos efectos, para el sector del Metal y en línea con los criterios sindicales europeos, acordados por la Federación Europea Metalúrgica (FEM), el objetivo mínimo se sitúa en que no haya ningún convenio colectivo con una jornada pactada superior a las 1.750 horas anuales.
- En el ámbito de empresa o en ámbitos sectoriales que así lo consideren, mediante negociación entre las partes, se determinarán todas las medidas relativas a la organización del trabajo, ordenación de la jornada y volumen de empleo que sean necesarias para compaginar los objetivos centrales de la reducción de la jornada con la necesaria garantía de un nivel adecuado de competencia de la empresa o empresas.
- En el ámbito de las empresas la reducción de jornada y la eliminación de horas extras deben vincularse a planes específicos de creación de empleo, preferentemente dirigidos a fomentar la inserción laboral de jóvenes, mujeres y parados de larga duración. En casos de empresas con problemas de excedentes, también la reducción de jornada puede ser una alternativa válida para evitar o minimizar posibles reducciones de plantilla.
- La existencia de cláusula de flexibilidad de jornada y su uso por la empresa será excluyente de la utilización de otros mecanismos de flexibilidad externa como las ETT y subcontratas, así como de horas extraordinarias. Igualmente, deberá producir la eliminación o minimización del recurso a los expedientes de regulación temporal de empleo.

6.2. Horas extraordinarias

- Sólo podrán realizarse horas extraordinarias que obedezcan a causas de fuerza mayor. Las situaciones de carácter estructural que puedan requerir la realización de tareas con carácter extraordinario no podrán suponer alargamiento

de la jornada laboral pactada, por lo que **será obligatoria su compensación por tiempo libre**. En este supuesto regirán los siguientes **límites individuales: dos horas diarias, 10 horas al mes, 60 horas al año**. Las de fuerza mayor no estarán sujetas a ningún tope, salvo el del período de descanso diario obligatorio, y serán compensadas con tiempo libre equivalente al tiempo trabajado más una retribución económica establecida por convenio colectivo.

6.3. Igualdad de oportunidades en la organización del tiempo de trabajo

El uso del tiempo sigue siendo hoy día un elemento central de diferenciación en el modo de vida de hombres y mujeres y su incidencia en el ámbito laboral acarrea importantes discriminaciones para las mujeres en su vida profesional. Por ello es un objetivo sindical que la negociación colectiva desarrolle derechos que tiendan a mejorar las condiciones en que los trabajadores y trabajadoras puedan atender determinadas situaciones personales o familiares. La acción sindical debe garantizar que nadie pueda ser discriminado por hacer uso de estos derechos.

En noviembre de 1999 fue publicada la **Ley para la Conciliación de la vida familiar y laboral (con dos ampliaciones durante el año 2001)**, por la cual se modifican de forma significativa los diversos permisos parentales existentes en el Estatuto de los Trabajadores, incorporando nuevos supuestos, medidas de protección durante el embarazo y normas para la protección frente a despidos discriminatorios, derivados del uso de estos permisos parentales, por lo que es prioritario dar a conocer en las empresas el contenido de la Ley, incluyéndola en los convenios, y modificar aquellos acuerdos que hayan quedado desfasados en estas materias.

Por otra parte, muchas de las demandas sindicales presentadas a la Administración Central antes de la tramitación parlamentaria de esta Ley no han sido tomadas en consideración, por lo que se hace preciso que tratemos de incorporar a la negociación colectiva todas aquellas que tengan cauce en las relaciones laborales contractuales.

En los convenios sectoriales y de empresa se establecerán medidas para:

- Favorecer una distribución flexible y negociada de los tiempos de trabajo, que permita compatibilizar los intereses personales de quienes trabajan y los intereses empresariales.
- Ampliar y mejorar los permisos parentales regulados en la Ley de Conciliación, para recoger aquellas demandas sindicales que no han sido asumidas en la misma.



Además de la actualización de los convenios ajustándolos a la norma, deberíamos **mejorar la propia regulación legal** en distintos aspectos y apartados. Todo lo regulado sobre permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares y excedencias se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las **parejas de hecho**, cuando así sean reconocidas, mediante la oportuna regulación por cualquier organismo competente.

Igualmente, **deberán ser suplidos por nuevas contrataciones** los permisos por maternidad, las reducciones de jornada, las excedencias, las reservas del puesto de trabajo y las suspensiones por riesgo durante el embarazo o la lactancia; así como las reducciones de jornada o excedencias por cuidados de familiares dependientes.

42

Capítulo 7

La articulación de la negociación colectiva

En el último período, aún con el potencial impulso que de suponer el contenido del ANC en esta materia estructural de los procesos de negociación colectiva, los avances en la articulación de ésta han sido muy escasos. Por lo tanto, el objetivo general debe reafirmarse en torno a la potenciación de una negociación colectiva más integrada y articulada para el conjunto de sectores y empresas incluidos en los ámbitos de negociación colectiva de nuestra Federación.

En el sector del Metal hemos acordado tres materias: Código de Conducta, Normas mínimas en materia de Seguridad y Prevención y la renovación del acuerdo de Formación, pero aún estamos lejos de desarrollar por completo el temario previsto en el Acuerdo sobre la Estructura de la Negociación Colectiva en el Metal.

De manera discontinua, se vienen manteniendo reuniones con Confemetal con el objetivo de seguir profundizando en este temario de materias a negociar. Aunque empezamos las discusiones, todavía tenemos pendientes la contratación y la estructura salarial.

Este proceso sectorial, ya de por sí poco fluido, se ha visto, una vez más, determinado por la negociación abierta, en diciembre, entre sindicatos (CC.OO. y UGT) y empresarios (CEOE Y CEPYME), tendente a alcanzar un nuevo Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva para 2003.

En esta negociación, los criterios conjuntamente planteados por CC.OO. y UGT encuentran su primera dificultad en los planteamientos del Gobierno acerca de las Cláusulas de Revisión Salarial en los Convenios Colectivos, elemento clave de la reivindicación sindical para la garantía del poder adquisitivo de los salarios que se pacten en los diferentes ámbitos de la negociación colectiva de 2003, especialmente debido a los diferenciales entre inflaciones previstas y reales en los últimos años.

En este contexto general, el objetivo federal debe centrarse en dos espacios estructurales para la negociación colectiva: profundizar en nuestras propuestas con respecto al esquema de articulación de los convenios colectivos y extender eficazmente la red de Acuerdos sobre Materias Concretas durante el año 2003.

43



La peculiaridad de nuestra estructura sectorial de la negociación colectiva, de gran atomización de los marcos efectivos de contractualización de las condiciones de trabajo, supone la necesidad, de una parte, de potenciar los Acuerdos Sectoriales en materias específicas que se han suscrito con Confemetal, por medio de su concreción articulada en los ámbitos inferiores al estatal; de otra, definiendo más precisamente los ámbitos funcionales de los convenios sectoriales de cualquiera de sus ámbitos, con objeto de recoger las nuevas características de las actividades económicas y profesionales que, con carácter emergente, vienen surgiendo en los tradicionales sectores encuadrados en nuestra Federación.

A nivel del Metal deberemos caminar en la misma dirección y en la negociación colectiva mantendremos los siguientes:

Objetivos:

- Apoyar los procesos de **negociación sectorial en el ámbito estatal**, promoviendo la vinculación de los actuales convenios provinciales y de empresa, con los convenios o acuerdos que se establezcan en el ámbito estatal.
- Especializar a cada ámbito de negociación en el tratamiento de unas determinadas materias, respetando el modelo de articulación establecido en el Acuerdo de Estructura.
- Extender la negociación colectiva, haciéndola eficaz para el conjunto de los colectivos de trabajadores y trabajadoras.
- Avanzar hacia la homogeneización de las condiciones laborales, consolidando derechos básicos en cada sector y reduciendo las diferencias salariales y de jornada actualmente existentes entre diferentes provincias y CC.AA.
- **Actualizar**, de forma homogénea dentro de todos los sectores, **el marco normativo de los convenios colectivos**, eliminando todos los desfases existentes con respecto a la legislación vigente, así como cualquier referencia genérica a normas o acuerdos obsoletos, a la vez que incluimos referencias expresas a los Acuerdos Interconfederales y Sectoriales firmados por CC.OO. en estos últimos años, reforzando con ello la consistencia jurídica de los contenidos contractuales de los convenios y la articulación de la negociación colectiva.

Capítulo 8

Participación sindical en la organización del trabajo

El incremento de la productividad es una búsqueda constante por parte de las empresas, recurriendo a múltiples fórmulas para ello: incrementos de los ritmos de trabajo, disponibilidad y flexibilidad horaria, polivalencias, trabajo en grupo, métodos de participación de los trabajadores mediante iniciativas, buzones de sugerencia; también a la innovación tecnológica y a la informatización de los procesos, cuando no al simplista método de reducir plantillas y costes laborales, externalizando o subcontratando actividades, etc.

A través de la organización del trabajo se incide sobre la productividad y la competitividad de la empresa, pero además también se adoptan decisiones que afectan al empleo, a la retribución, a la jornada de trabajo, a la cualificación profesional, a la formación, a la promoción y a la salud laboral. Es decir, por organización del trabajo debemos entender un conjunto de actuaciones empresariales que tocan de lleno las condiciones de trabajo y condicionan muchos de los contenidos de un convenio colectivo.

Frente a la libre discrecionalidad empresarial con respecto a la organización del trabajo, debemos aprovechar todas las posibilidades que para la intervención y participación sindical se derivan de la normativa legal interna y comunitaria, así como las derivadas de los diferentes Acuerdos Interconfederales, y desarrollarlas en los convenios colectivos. La negociación colectiva debe evitar vacíos en la regulación que puedan ser aprovechados para establecer o incrementar las relaciones individualizadas, en detrimento de las colectivas.

Participar en la organización del trabajo es, por tanto, un elemento crucial para conseguir un equilibrio pactado, entre las necesidades de flexibilización en la prestación laboral orientada a mejorar las condiciones de competencia de las empresas y la mejora de las condiciones de trabajo y de promoción sociolaboral de los trabajadores y trabajadoras. Las condiciones para este equilibrio son las que debemos plasmar en los contenidos concretos de los convenios colectivos. Dado que, a su vez, participar en estos ámbitos es un reto sindical, resulta necesario volver a impulsar programas de formación específicos para los delegados y delegadas sindicales y personas responsables de los procesos de negociación colectiva de CC.OO. en las materias más relevantes sobre el funcionamiento económico y organizativo de las empresas.

Objetivos:

- Dotar de mayores competencias a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos y asegurar su actividad continuada durante toda la vigencia del convenio.
- Establecer las formas en que se concreta la intervención sindical (información, consulta o negociación), según la materia de que se trate, así como el recurso a mecanismos de solución extrajudicial de conflictos en caso de falta de acuerdo en el procedimiento interno.
- Consolidar y ampliar los derechos sindicales, de forma que la presencia del sindicato en la empresa, incluso en la más pequeña, sea un referente para la concertación de las condiciones de trabajo y la garantía de los derechos laborales. En este sentido, y de manera específica, debemos reivindicar el derecho en la utilización sindical de las comunicaciones electrónicas (uso de Internet, correo electrónico) con las mismas garantías de privacidad y confidencialidad de las convencionales.

Para hacer operativos estos objetivos en los diferentes ámbitos de la negociación colectiva, continúa siendo pertinente avanzar en línea con lo previsto sobre "derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales" en el art. 7 del AINC de 2002:

- Ampliar de hecho y de derecho las competencias de las Comisiones Paritarias.
- Determinar las formas y ámbitos de intervención sindical junto con las materias que deben ser objeto de información, de consulta y de negociación con información previa al inicio de dicho procedimiento. Establecer compromisos de recurrir a mecanismos de solución extrajudicial de conflictos en caso de inexistencia de acuerdo tras el proceso de negociación.
- Determinar los espacios de negociación, los medios y formas de ejercicio de la representación sindical, la relación de estos procesos en centros de trabajo, empresas intercentros y grupos de empresa.
- Conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje para reforzar la autonomía colectiva y nuestra capacidad de intervención. No podemos desaprovechar las posibilidades para la solución de conflictos de los servicios puestos en marcha en las distintas Comunidades Autónomas y del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Entre otros supuestos, hay que recordar que el SIMA tiene competencias sobre los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales debidamente

constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

- Consolidar y ampliar los derechos sindicales. Establecer medidas que no sólo nos permitan progresar en las grandes empresas, sino también llegar hasta las pymes. En definitiva, el reto de asegurar la presencia del sindicato en la empresa nos exige una regulación en los convenios colectivos pensando no sólo en empresas con secciones sindicales, sino también en aquellas donde la presencia sindical sólo se asegura desde fuera. Ejemplo de ellas puede ser:
 - Acumulación anual de las horas sindicales, gestionadas por el sindicato, para obtener un mejor aprovechamiento de los recursos y una mayor intervención sindical en las empresas.
 - Posibilidad de elegir delegados y delegadas sindicales con cobertura horaria en empresas con menos de 250 trabajadores y más de 150.
 - Obligación de las empresas de informar al sindicato en el último trimestre del año sobre su política de empleo.

Nuevos sistemas de organización del trabajo

Desde hace unos años, asistimos a un cierto auge de sistemas de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos teóricamente basados en criterios de mayor participación y mayor implicación de las personas, tanto en el propio desarrollo de las funciones concretas, como en la toma de decisiones.

En este sentido podemos hablar de la Dirección Participativa, la Gestión por Competencias, el trabajo en grupo, etc. (en muchos de los casos, además, estos sistemas vinculan la propia organización del trabajo con la formación).

Ante la posible implantación de este tipo de sistemas organizativos, es preciso ser conscientes de los posibles riesgos que conllevan (ya que suelen llevar aparejados una tendencia hacia la individualización de las relaciones laborales), así como de las ventajas que de ellos se pueden extraer, sobre todo en el plano de la mejora de los contenidos profesionales y, por qué no decirlo también, de la mayor eficacia de la organización.

El objetivo sindical, por lo tanto, habría que situarlo en la línea de garantizar esos posibles avances, pero estableciendo, a la vez, mecanismos que garanticen las condiciones laborales de las personas implicadas, que sirvan, al mismo tiempo, para profundizar en la participación de la representación sindical.

Está claro que, ante estos procesos de evolución, no cabe una oposición sin más alternativas, por lo tanto es fundamental tratar de intervenir en su gobierno, con los objetivos antes expuestos, siendo conscientes de los riesgos asociados y, por lo tanto, no servir de aval incondicional a los mismos.

Capítulo 9

Formación, Cualificación y Clasificación Profesional

La Formación Profesional en la Negociación Colectiva

El derecho a la formación y cualificación de los trabajadores, así como su reconocimiento, se encuentra entre los temas estratégicos de la acción sindical. En el ámbito sociopolítico de nuestra actuación, reivindicamos el derecho al acceso de todos los ciudadanos a una educación y formación de calidad; en el marco de la negociación colectiva, para hacer efectivos estos derechos generales, cobra especial relevancia la negociación colectiva sectorial y de empresa. Esta relevancia viene determinada por la fuerte conexión existente entre el tratamiento de la profesionalidad en el empleo, los sistemas de clasificación profesional en los sectores y empresas, las formas de organización del trabajo (en tanto en cuanto son conformadoras de la división de tareas, funciones y requisitos de conocimientos) y las condiciones reales de acceso de trabajadores y trabajadoras a las acciones formativas, para el mantenimiento o la mejora de sus aptitudes profesionales.

En el ámbito institucional estatal, se ha producido la aprobación de una Ley de la Cualificación y la Formación Profesional, orientada (entre otros objetivos) a la constitución de un Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). Este sistema plantea en sus objetivos concretos tanto la definición de los contenidos de las principales estructuras profesionales, como los mecanismos de reconocimiento y acceso a esos estándares profesionales.

Esta regulación normativa (actualmente en fase de desarrollo reglamentario) redundará en la necesidad de reforzar la negociación colectiva en su papel de concreción de los derechos de los trabajadores a la cualificación, al aprendizaje y a la formación a lo largo de la vida en el marco de las relaciones laborales en los sectores y empresas.

En este contexto, el desafío para la negociación colectiva es hacer converger los intereses de mejora continua de los atributos formativos de los trabajadores y empresas por medio de su reconocimiento. Para lo cual, hemos de poner de manifiesto que las cuestiones referidas a las condiciones profesionales no se remiten exclusivamente a la acumulación de títulos académicos u otras formas formativas, sino que los procesos de aprendizaje también se generan efectivamente a través de la experiencia laboral y que la cualificación se adquiere por diversas vías tanto formales,

como informales. Por lo tanto, nuestra reivindicación en los convenios colectivos debe orientarse a regular articuladamente el derecho al acceso a la formación permanente e, indisociablemente, al reconocimiento de la calificación profesional de los dominios profesionales de los trabajadores en las relaciones laborales.

Desde estas consideraciones estratégicas, éstas serían algunas propuestas en las que habrá que profundizar en los convenios colectivos sectoriales y de empresa:

- Permisos, en las dos modalidades previstas por el Estatuto, para exámenes, formación y perfeccionamiento profesional.
- Adaptación de la jornada de trabajo y cambio de turno por razón de estudios.
- Becas o ayudas de estudio.
- Previsiones relacionadas con la organización del tiempo de formación y de trabajo.
- Formación dentro de la jornada de trabajo y retribución por el tiempo dedicado a formación.
- La participación de la Representación Legal de los Trabajadores.
- Composición y funciones de las Comisiones de Formación.
- Promoción profesional vinculada a la formación.

En definitiva, ir consolidando el derecho a aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida laboral y a su reconocimiento.

La clasificación profesional y la movilidad funcional

La organización del trabajo tiene una fuerte incidencia en los sistemas de clasificación y movilidad en los sectores y en las empresas.

Hace tiempo que hemos expresado la necesidad de modernizar desde el ámbito sectorial estatal las estructuras de clasificación profesional, adaptándolas a las nuevas realidades. Hay que ir a una regulación del sistema de clasificación, atendiendo a las divisiones funcionales y la definición de los grupos profesionales, de forma que la determinación de la clasificación profesional individual sea fruto de la confluencia de factores tales como titulación, contenido general de la prestación y evaluación de aptitudes profesionales.

Esta revisión de los sistemas de clasificación profesional y los criterios de valoración de puestos de trabajo, así como de los pluses, debe realizarse desde criterios objetivos y controlables, para garantizar que no contienen elementos que puedan producir discriminaciones directas o indirectas. Entre otros, hay que establecer procedimientos de control que garanticen la no discriminación de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares en los casos de movilidad geográfica, así como una clasificación ocupacional que cree las condiciones para un reequilibrio de la presencia de hombres y mujeres de las categorías segregadas en función del sexo.

Para regular correctamente la movilidad funcional, con objeto de que la clasificación funcional se adecúe al concepto de "categorías equivalentes" establecido en el art. 22 ET, a las realidades productivas, a las realidades empresariales y a las posibilidades de prestación de los trabajadores y trabajadoras, es conveniente que se instrumenten criterios del siguiente tipo: *"podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, con el límite de la idoneidad y actitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador; es decir, cuando la actitud profesional definida en el Nivel para el desempeño de las funciones que venga desarrollando el trabajador le permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de otras funciones integradas en el Grupo, previa la realización, si es necesario, de procesos simples de formación o adaptación"*.

Asegurar una correcta clasificación, la regulación de la movilidad y la desaparición de cualquier discriminación, exige establecer sistemas de control y participación. Por ello hay que constituir Comisiones Paritarias en los distintos ámbitos de la negociación colectiva para la adecuación, seguimiento e implantación de los procesos de reclasificación profesional; asegurar la intervención sindical para la gestión y el seguimiento de lo relativo al encuadramiento profesional, movilidad y garantías de formación y promoción; establecer derechos de negociación y compromiso de utilización de sistemas de mediación y arbitraje en los supuestos de movilidad y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando no exista acuerdo entre las partes.

La formación dentro de la empresa

La clasificación y la promoción profesional deben estar relacionadas con la formación en la empresa, vinculando la competencia profesional al diseño de los planes formativos. Planes que deben contemplar los problemas de las pymes y el desarrollo de Planes agrupados.

Dentro del desarrollo de los planes de formación que correspondan a cada ámbito de negociación (provincial o empresas), debemos seguir impulsando la constitución de Comisiones Paritarias de Formación. Éstas actuarán en colaboración con las

Comisiones Paritarias Sectoriales y deberán ser el cauce de participación de la representación sindical en la definición, gestión y aplicación de los citados planes.

En cualquier caso, es preciso que a través de la negociación colectiva se desarrollen plenamente los citados acuerdos de formación continua en todo lo que se refiere al papel y a las funciones que en ellos se define para la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras (RLT).

Dentro de los planes de formación a abordar, sería preciso que desde la representación sindical, tal y como queda recogido en todos los acuerdos de formación establecidos en los diversos ámbitos (Programa Nacional de Formación Profesional, Acuerdo Nacional de Formación Continua, etc.) se garantice el derecho al acceso a la formación para todas las personas y, muy en particular, para aquellas que integran los colectivos que tradicionalmente se encuentran más alejados de las oportunidades de formación: las mujeres, los jóvenes, el personal de menor cualificación, los discapacitados, etc.

Sistemas de Cualificación Profesional

El posible desarrollo del Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales puede tener consecuencias directas sobre diversas materias incluidas dentro de la negociación colectiva. Por esta razón, hemos firmado un acuerdo de carácter estatal con Confemetal, que pretende ser un instrumento referente institucional del sector en lo relacionado con las políticas activas de formación para el empleo y las cualificaciones.

Uno de estos elementos, posiblemente el fundamental, que, además, se relaciona con otros campos materia de la negociación colectiva, como pueden ser los de la movilidad funcional, la contratación, la promoción, la polivalencia, etc., es el de las clasificaciones profesionales.

En este sentido, en todos los procesos de la negociación colectiva en los que esté implicada la clasificación profesional será fundamental contemplar, al menos, los siguientes criterios:

- Apostar por el desarrollo de sistemas de clasificación profesional, orientados en la línea de los grupos profesionales y de las divisiones funcionales, que respondan a necesidades objetivas de los procesos de trabajo y no a la búsqueda de una polivalencia sin límite o que no responda a realidades o necesidades demostrables de los objetivos de la producción.
- Utilizar las elaboraciones del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y de los sistemas autonómicos, en materia de definición y estructuración de

la cualificación, en la medida en que éste pueda servir de orientación o referencia positiva a los procesos de negociación en curso.

- Estar al tanto del desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y de los sistemas autonómicos, para verificar si los avances que se produzcan dentro de la negociación colectiva en materia de clasificación profesional se reflejan en las posteriores elaboraciones del Sistema.

Más allá de las cuestiones relacionadas con el Sistema Nacional de Cualificaciones, será preciso que todos los procesos de transformación dentro de la organización del trabajo, que impliquen nuevos campos de movilidad funcional, vayan acompañados de las correspondientes medidas de formación específica y de las suficientes garantías laborales para las personas implicadas.

Estos derechos de formación y de garantías habrán de ser también aplicables a todas las personas afectadas por procesos de reestructuración o de transformación que se desarrollen dentro de las empresas o de los sectores.

El Sistema de Clasificación Profesional en el Sector del Metal

La FM de CC.OO. considera inacabada la negociación para el establecimiento efectivo del Sistema de Clasificación Profesional en el Sector del Metal, acordado en su día con Confemetal, toda vez que pretendemos regular en el ámbito nacional los criterios básicos para la configuración de una tabla salarial equivalente, así como los criterios y procedimientos para la movilidad funcional y promociones.

Dadas las enormes dificultades para avanzar sobre esta materia en el ámbito estatal, y teniendo en cuenta que la sustitución de las viejas categorías profesionales por Sistemas de encuadramiento profesional basados en Grupos o Niveles Profesionales y en Divisiones Funcionales se puede abrir camino en subsectores y empresas metalúrgicas, conviene que, cuando se negocie la implantación del Sistema de Clasificación, se tengan en cuenta los criterios siguientes:

- **Adecuación de la clasificación profesional en los convenios sectoriales provinciales y en los de empresa:**
 - Eliminación de categorías en desuso.
 - Reubicación de categorías.
 - Definición de funciones de cada grupo y división.
 - Si fuese necesario para ajustarse mejor a las características de la empresa o de las empresas del sector, creación de algún nivel de Grupo Profesional más (por ejemplo: el "0" para personal directivo), o de otras Divisiones Funcionales (por ejemplo: Administración, Comercial, Servicios Auxiliares, I+D).

■ **Modo de operar para establecer la nueva Clasificación Profesional:**

- Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructura de Clasificación Profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que viene a modificar substancialmente la establecida hasta el momento, se establece el siguiente modo de operar:
 - a) Se procederá a negociar entre la empresa y la RLT.
 - b) En el supuesto de haber acuerdo, las partes pondrán en conocimiento de la Comisión Mixta sectorial el contenido de dicho acuerdo.
 - c) En el supuesto de no alcanzarse acuerdo entre la empresa y la RLT y de que el conflicto fuese de carácter colectivo, se someterá el conflicto a la mediación de la Comisión Mixta sectorial. En el caso de que la Comisión Mixta sectorial no alcance un acuerdo por unanimidad en su seno o su dictamen no sea asumido por las partes en conflicto, emitirá un informe dando por efectuada y concluida la fase de mediación, tras la cual el conflicto podrá someterse al arbitraje, si así lo acuerdan las partes, a través del SIMA.
 - d) Donde no exista RLT, los trabajadores y trabajadoras podrán acudir directamente a la Comisión Mixta sectorial y ésta acordará con la empresa el procedimiento a seguir.

Para resolver la mediación o consulta propuesta, la Comisión Mixta sectorial podrá examinar en la empresa las características de la actividad objeto del desacuerdo, así como hacer en el seno de la misma las gestiones que consideren oportunas para la emisión del dictamen solicitado.

Tras conocerse la interpretación y/o dictamen de la Comisión Mixta sectorial, o en su caso el dictamen arbitral, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación individual.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo en el ámbito de empresa, entre la RLT y la dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadora quien tendrá que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores o trabajadoras que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración por nece-

sidades de la organización del trabajo se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que al resto de trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

■ **Procedimiento de adecuación de la Clasificación Profesional y modelo obligatorio de consultas:**

Se examinará anualmente y de forma conjunta entre la empresa y la RLT la adecuación de la vigente clasificación profesional en la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo, así como para evaluar las reclamaciones individuales o colectivas que pudieran presentarse por desacuerdo con la valoración de las aptitudes o de los requerimientos necesarios para el desempeño de las funciones que vinieran realizando.

En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y la RLT, se procederá de igual forma que la indicada para el momento de la implantación del nuevo Sistema de Clasificación Profesional.

Las consultas o reclamaciones en relación con la clasificación profesional deberán ajustarse a un modelo oficial establecido en todo el ámbito sectorial, al que podrán incorporarse anexos específicos a características particulares de la empresa.

■ **Adecuación de la tabla salarial a los niveles de los Grupos Profesionales:**

- **Salarios Mínimos Garantizados (SMG) para los niveles de Grupos Profesionales (GP):**

Se establecerá en cada convenio colectivo un salario mínimo garantizado para cada nivel de GP, que integrará al sueldo base, plus convenio y cualquier otro plus o concepto retributivo percibido con carácter general en las categorías profesionales vigentes hasta el momento SMG que percibirán los trabajadores y trabajadoras de cada empresa en actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

Para efectuar la equiparación de salarios diferentes al establecido como SMG para cada nivel de GP, se acordará un período de aplicación que será variable en función del abanico salarial existente dentro del GP, pero que no podrá exceder de dos años desde que se haga efectiva en la empresa la clasificación por GP.

En el supuesto de que una empresa, por las características de su estructura profesional o por causas objetivas de carácter económico o productivo, considerara que implantar el sistema de clasificación profesional y de re-



tribución del SMG por GP le ocasionaría graves dificultades económicas que pudieran poner en cuestión la competitividad y el empleo, podrá solicitar a la Comisión Mixta sectorial ser excluida de la aplicación del Sistema de Clasificación y, por consiguiente, del Sistema de Retribución correspondiente. En este supuesto, la empresa estará obligada a negociar con la RLT un acuerdo alternativo, previa justificación de las causas alegadas, que establecerá los criterios de actuación y el plazo de duración de esta medida de excepcionalidad. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Mixta sectorial, que habrá de ratificarlo para que sea efectivo.

En caso de desacuerdo, se procederá con el mismo procedimiento que el establecido para la implantación del Sistema de Clasificación Profesional.

En caso de no existencia de RLT, la empresa deberá dirigirse a la Comisión Mixta sectorial quien, a la vista de la justificación de la situación, establecerá con la empresa el procedimiento a seguir y el plazo de duración de la medida.

– **Estructura salarial:**

La retribución salarial del personal comprendido en el ámbito del convenio estará constituida por el salario base y los complementos del mismo. El salario base es el SMG de cada nivel de GP.

Para aquellos trabajadores que vinieran percibiendo una retribución superior al SMG, se establecerá un Complemento Personal por la diferencia entre el SMG y el realmente percibido. Dicho complemento tendrá el carácter de no absorbible ni compensable y será revalorizable.

– **Salario Mínimo Sectorial (SMS):**

Se establecerá un salario mínimo sectorial, que será la retribución mínima garantizada en actividad normal o habitual en trabajos no medidos del GP7 del Sistema de Clasificación Profesional y que será la base de medida para el establecimiento de los salarios de los contratos de formación.

Capítulo 10 Salud Laboral

Los datos registrados sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales obligan a mantener una línea de actuación contra esta lacra en todos los frentes, incluida la negociación colectiva.

En el incremento de la siniestralidad laboral influyen decisivamente la precariedad laboral, la eventualidad y la subcontratación abusiva, por lo que los avances en la estabilidad en el empleo reducirán la vulnerabilidad de los colectivos expuestos. Igualmente, influyen cuestiones como la carencia de formación profesional o la realización de jornadas excesivamente prolongadas. A su vez, el ejercicio de los amplios derechos de participación conquistados en materia de salud y seguridad son además una oportunidad de actuación sindical en decisiones básicas como la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, la elección de equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el mismo.

La mayor sensibilidad y preocupación ante la seguridad y la salud en el trabajo, así como la revitalización de la mesa tripartita establecida sobre esta materia, nos deben ayudar a reforzar algunas de las propuestas que tradicionalmente hemos hecho para su incorporación a través de la negociación colectiva. También, el hecho de que algunas de ellas se vieran incorporadas en el ANC.

En este sentido, más allá de la existencia de Comités de Salud y Seguridad en las empresas de más de 50 trabajadores, teniendo en cuenta la multitud de pequeñas y medianas empresas existentes, y para facilitar que en ellas se fomente la cultura preventiva y se asegure el cumplimiento de las normas y su aplicación concreta, nuestro objetivo es **reforzar los instrumentos de intervención y participación sectoriales**. Entre éstos, podemos destacar:

- La constitución en los convenios colectivos de **Comisiones Paritarias** que tengan como fin primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco sectorial. Entre sus funciones deberían estar:



- Identificar los **déficit y necesidades** en materia de prevención de riesgos laborales, a partir de un **diagnóstico** de la situación, de la definición de objetivos generales y específicos y, eventualmente, de **programas** de actuación y seguimiento.
 - Regular los **procedimientos de consulta para la elaboración de las evaluaciones de riesgos**, así como de su reelaboración y actualización en función de circunstancias como la siniestralidad, la introducción de nuevas tecnologías o procesos productivos, los riesgos durante el embarazo, etcétera. Incluir en la evaluación los **riesgos para la reproducción y maternidad**, así como la **relación de puestos de trabajo con riesgos para el embarazo y la lactancia** y la relación de puestos alternativos.
- Negociar los criterios de cooperación en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y de protección adoptadas en las empresas.
 - Establecer la **formación** que en cada sector, o empresa, debe ser impartida a los trabajadores y trabajadoras.

Además de lo anterior, sería conveniente recordar otros aspectos:

- Superar la situación actual de informe previo y establecer la codecisión como fórmula para proceder a la **elección de la Mutua** que cubra las contingencias por enfermedad o accidente laboral. Sólo una decisión consensuada puede evitar los perjuicios que conlleva una decisión unilateral del empresario.
- Sustituir los **reconocimientos médicos** inespecíficos por una vigilancia a la salud en base a la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.
- Creación de planes de prevención, asistencia y reinserción en las empresas sobre **alcoholismo y otras drogodependencias**. Sobre dichos planes entenderán los CSS y los delegados de prevención, previa formación específica y medios concretos.

Capítulo 11 Medio Ambiente

El principio de responsabilidad compartida, uno de los principios rectores de la protección del medio ambiente que recoge el Tratado de Amsterdam, establece la participación de todos los estamentos de la sociedad para lograr la integración de la variable medioambiental en todos los sectores y ámbitos, con vistas a lograr un desarrollo sostenible. Los agentes sociales, como actores principales del proceso productivo, jugamos un papel clave en el ejercicio de esta corresponsabilidad para integrar las consideraciones medioambientales en los distintos sectores productivos y, progresivamente, realizar la transición hacia una producción más limpia.

El principal objetivo es lograr la **participación de los representantes sindicales en la gestión medioambiental de las empresas** y realizar un seguimiento que nos permita conocer la evolución de la integración de este tema en los convenios.

Nos interesa especialmente incluir aspectos relacionados con la reducción del uso de sustancias peligrosas, la prevención de la contaminación y el ahorro y uso eficiente del agua y la energía. Abordar las cuestiones relativas al transporte de los trabajadores y trabajadoras al centro de trabajo es esencial para mejorar sus condiciones de vida. En este ámbito hay que favorecer las conexiones y los servicios del transporte público, mejorar o implantar el transporte colectivo de empresa o promover el sistema de "coche compartido".

En la actual fase interesa que se reconozca en la negociación colectiva de manera específica competencias en medio ambiente para los delegados de prevención.

Los convenios sectoriales, o de empresa, deberán incluir una **cláusula específica de medio ambiente**, cuyo contenido mínimo establezca el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir información sobre el comportamiento ambiental de la empresa y a la formación de los trabajadores en materia de medio ambiente. En este sentido, se establecerá un mínimo de horas del total de la oferta formativa para cursos sobre temas de medio ambiente. Hay que establecer la participación sindical en las comisiones de medio ambiente que se pudieran crear en las empresas, así como en todas las fases del establecimiento de los sistemas de gestión medioambiental de la empresa.

Anexo al Documento Criterios de la Federación para la Negociación Colectiva de 2003

Criterios en materia de modalidades contractuales de empleo:

El empleo es la resultante de múltiples variables cuya combinación puede permitir alcanzar una mayor estabilidad en el empleo y una mejora de la competitividad y el funcionamiento de las empresas.

A continuación se fijan los siguientes objetivos:

- “Mantener el empleo, contribuyendo a evitar ajustes traumáticos, así como incrementarlo.
- Fomentar la estabilidad en el empleo.
- Impulsar la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, clave para su empleabilidad y desarrollo profesional y la competitividad en las empresas.
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres y contribuir a la eliminación de discriminaciones y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”.

Para cumplir estos objetivos se enumeran una serie de medidas a introducir en la negociación colectiva, entre las que cabría destacar:

- 1) Los convenios colectivos deben asumir un papel protagonista fomentando el uso adecuado de las modalidades de contratación y su adaptación a las necesidades concretas de la empresa y el puesto de trabajo. Las necesidades permanentes deben ser cubiertas con contratos indefinidos
- 2) La estabilidad en el empleo debe ser un elemento a tener presente como garantía de competitividad para las empresas y seguridad para los trabajadores. La negociación colectiva es un instrumento adecuado para establecer compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos.
- 3) Se identifican y determinan las actividades que deben originar:

- a. La contratación eventual, abriendo la posibilidad de establecer la adecuada relación entre esta modalidad y la plantilla total de la empresa.
 - b. Contratación por obra o servicio, delimitando los trabajos que puedan cubrirse con este contrato.
 - c. Contratos formativos, fomentando su utilización.
 - d. Contratos fijos discontinuos, orientando a la determinación del orden y forma de llamamiento.
 - e. Contratos de relevo, como un mecanismo de inserción de desempleados y especialmente para abordar posibles reestructuraciones y renovaciones de plantillas que permitan estabilizar el empleo.
- 4) Los convenios colectivos deben aprovechar sus competencias para adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.
 - 5) La utilización de compromisos para que el equilibrio entre la flexibilidad y seguridad para defender el empleo sirva para evitar ajustes traumáticos del mismo.
 - 6) La necesidad de potenciar acuerdos sobre estructura profesional, gestión del tiempo de trabajo y otros acuerdos alternativos a los ajustes de empleo.

1.1. Estabilidad en el empleo:

- Generalizar la posibilidad de conversión de contratos temporales o de duración determinada en indefinido, mediante la siguiente cláusula:

Durante la vigencia del convenio/acuerdo, los contratos de trabajo de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán convertirse en el contrato para el fomento de la contratación indefinida, regulado en la Disposición Adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, siempre que previamente se haya establecido, con la Representación Legal de los Trabajadores en el ámbito de la empresa o con los sindicatos representativos en el ámbito funcional del convenio colectivo, un acuerdo en torno a la definición de plantillas operativas, porcentajes de contratación temporal, criterios de conversión de contratos temporales en indefinidos y criterios de subcontratación.

- Para que los temporales tengan derecho a transformarse en fijos (ordinarios o de fomento) y tengan garantías en el ejercicio de ese derecho, no basta con establecer porcentajes de plantilla en convenio, sino que habrán de determinarse criterios concretos que generen derechos subjetivos:

- Número de trabajadores a convertir.
- Tipo de contrato en fechas determinadas a convertir (preferencia por tipo de contrato o número de trabajadores a convertir por cada tipo de contrato).
- Antigüedad del contratado.
- Preferencia por puestos de trabajo o categorías profesionales, colectivos con especiales dificultades en el acceso al empleo, personas que estén subrepresentadas, etc.

- En definitiva, se trata de garantizar que un trabajador con contrato temporal o formativo en quien concurren los requisitos regulados en convenio pueda reclamar a fecha fija la naturaleza indefinida de su contrato.
- Los contratos de aprendizaje, formación o prácticas, a su término, se convertirán en contratos indefinidos, salvo que se constate un insuficiente aprovechamiento de la formación teórica y práctica, circunstancia que deberá ser objeto de informe preceptivo de la RLT.
- El objetivo de ampliar la estabilidad en el empleo en nuestros sectores se concretará en cada ámbito de negociación colectiva, teniendo como referencia disminuir la tasa de precariedad en los sectores o la existente en la empresa, si ésta fuese inferior a la sectorial.
- Con el objetivo de conseguir a medio plazo reducir el nivel de eventualidad global de los sectores metalúrgicos, mineros y eléctricos a un máximo del 12%, se negociarán, en el ámbito de las empresas, porcentajes de eventualidad máxima que reduzcan en, al menos, un 15% la eventualidad media que hayan tenido en dicha empresa en el año anterior.
- Las actividades en las que se realicen tareas especialmente tóxicas, penosas o peligrosas sólo podrán ser realizadas bajo la modalidad contractual de carácter indefinido.

1.2 Limitaciones al encadenamiento de sucesivos contratos temporales:

La nueva normativa legal y el ANC señalan la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan requisitos para evitar los abusos en la utilización sucesiva de contratos temporales. Esos requisitos deberían considerar: cuando el encadenamiento se produce con el mismo trabajador; cuando el encadenamiento se produce en el mismo puesto de trabajo; la sanción a la situación de encadenamiento cuando se produzca. Como ejemplo, se puede tener en cuenta requisitos como:

- Límite de 20 meses en un período de 24 meses, cuando el mismo trabajador está en la misma empresa o grupos de empresa con dos o más contratos de duración determinada, obra y eventual.
- Límite de 14 meses en un período de 24 meses para ocupar el mismo puesto de trabajo con dos o más contratos de duración determinada, obra y eventual, con el mismo o distinto trabajador o ETT.

Se entenderá por el mismo puesto de trabajo el que requiera la misma función/cualificación profesional en la unidad de trabajo en la que se producen las contrataciones sucesivas o simultáneas. En este caso deberemos determinar el orden de preferencia de los trabajadores que deberán pasar a indefinidos.

- En ambos casos la consecuencia de incumplimiento será que el trabajador afectado pase a fijo.
- La reiteración durante más de dos campañas en actividades estacionales con el mismo trabajador contratado con contratos de duración determinada deberá dar lugar a la conversión en fijo discontinuo.

1.3. Seguimiento de la Contratación:

Todos los ámbitos de negociación colectiva dispondrán de una Comisión Mixta de Empleo y Contratación o facultarán a la Comisión Paritaria del Convenio para el desempeño de las funciones de seguimiento y control de la evolución de la contratación y subcontratación. Se desagregarán los datos por sexo.

Criterios generales:

- Los convenios colectivos de cualquier ámbito reflejarán el compromiso de cumplir la obligación de ocupar un número de trabajadores con minusvalías no inferior al 2% de la plantilla.
- Todos los contratos temporales tendrán una indemnización de 15 días por año, o su correspondiente prorrateo, si no son convertidos a contratos indefinidos a su término.
- La realización de dos contratos sucesivos en la misma empresa dará lugar a que el trabajador tenga un contrato indefinido. A estos efectos, debemos considerar contratos sucesivos aquellos en los que ha transcurrido menos de un mes entre la extinción de uno y la firma del siguiente. Cuando entre uno y

otro contrato transcurra más de este período, los períodos trabajados se acumularán, siendo el tiempo máximo de acumulación tres años, a partir de los cuales la contratación pasará a ser indefinida.

1.4. Extinción del contrato por causas objetivas:

- Se establecerán procedimientos de información, consulta y negociación en torno a las causas que motivan la extinción, las soluciones alternativas a la misma y las medidas para paliar el impacto sobre los afectados y compromisos de creación de empleo, una vez superadas las dificultades de la empresa. En caso de desacuerdo con la existencia de causalidad en la extinción o con que el despido propuesto contribuya a superar las dificultades de la empresa, se recurrirá a los mecanismos de Mediación y Arbitraje correspondientes.
- En los convenios sectoriales no se establecerán criterios o condiciones para concretar cuándo se entienden que concurren las causas a que hace referencia el art. 52c del ET. De hacerse en el ámbito de convenios de empresa, las secciones sindicales de CC.OO. deberán hacer consultas previas a la Federación en su ámbito, quien evaluará sindical y jurídicamente la conveniencia de los contenidos que se pretendan acordar en la empresa.

1.5. Contrato para la formación:

El contrato para la formación debe mantener su carácter formativo también cuando se utilice con los nuevos colectivos de trabajadores que, sin límite de edad, ha establecido la nueva normativa laboral, y evitar así su utilización cuando *el trabajador sí tiene la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiere un determinado nivel de cualificación*. Además de este requisito, deberemos controlar:

- En el caso de los desempleados con más de tres años en paro, justificación del INEM de esa situación.
- Con las personas desempleadas en situación de exclusión social, la certificación de los servicios sociales competentes.
- En el caso de trabajadores extranjeros, haciendo valer las titulaciones que tengan en su país de origen cuando éstas se correspondan con la actividad para la que se les va a contratar con un contrato de formación.

En todo caso deberemos seguir manteniendo el criterio de negociar los puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados con esta modalidad, así como regular la formación que deben recibir estos trabajadores y trabajadoras.

Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en los contratos a tiempo parcial respecto a quienes trabajan a jornada completa, así como para quienes tienen contratos temporales respecto a los indefinidos, es también una tarea que deben abordar los convenios colectivos a través de la concreción de aspectos como:

- Definir los procedimientos y requisitos para pasar de un empleo temporal a uno indefinido, o a jornada completa desde el tiempo parcial, ordenando el derecho individual de preferencia.
- Garantizar la igualdad de derechos en el acceso a la formación, a la promoción o a otros derechos establecidos.
- En el caso de los trabajadores temporales, garantizar el derecho de antigüedad, en los mismos términos que para los trabajadores indefinidos, a efectos de su retribución, de promoción, etc.
- Concretar cómo se va a realizar la información que debe dar el empresario a los trabajadores temporales o a tiempo parcial sobre los puestos vacantes indefinidos y a tiempo completo.
- Los convenios colectivos establecerán como número máximo de estos contratos a realizar el equivalente al 10% de la plantilla, en las empresas de más de 50 trabajadores, y al 20%; en las de menos de 50 trabajadores. Este porcentaje podrá ser superior si se establecieran compromisos de pase automático a contratación indefinida a su finalización.
- Se podrá realizar este tipo de contratos para puestos de trabajo en los que se realicen tareas auxiliares a la producción y a la gestión administrativa, quedando excluidos de trabajos de producción con tiempo medido.
- Los convenios colectivos de empresa, cuando exista un plan formativo en la misma, establecerán una contratación para la formación de al menos el 1% del volumen total de la plantilla.
- La duración mínima será de un año y la máxima de dos. Cuando se concierten para el aprendizaje de oficios especiales, la duración máxima será de tres años. La delimitación de estos oficios se realizará en el ámbito de la empresa, de mutuo acuerdo con la RLT, comprobando la no discriminación de las muje-

res e incidiendo en medidas de acción positivas para la mayor presencia de éstas en las contrataciones en nuestros sectores.

- La formación tendrá una duración mínima del 15% de la jornada laboral diaria y máxima del 20%, pudiéndose impartir acumulando semanalmente el tiempo destinado a formación.
- Por acuerdo con la RLT podrán establecerse períodos de formación al comienzo del contrato, en el intermedio y en su fase final, distribuyéndose homogéneamente el tiempo total que corresponda a la formación.
- Se procederá a la inclusión en los Planes de Empresa o en los Agrupados de cursos de formación destinados a este colectivo, con contenidos que permitan la adquisición de un certificado de profesionalidad a la finalización del período formativo.
- A las personas contratadas en formación se les asignará la categoría, grupo o nivel inferior dentro de la especialidad profesional correspondiente a las tareas que vaya a desarrollar y su salario será el asignado para dicha categoría, grupo o nivel, reducido proporcionalmente al tiempo destinado a la formación teórica, con el límite de que, en ningún caso, la retribución será inferior al 85% del SMI.

1.6. Contrato en prácticas:

- Los puestos de trabajo excluidos de esta modalidad de contratación son los correspondientes a los grupos profesionales de los no cualificados, así como los que impliquen ejercicio de mando, producción con tiempos medidos o realización de tareas especialmente tóxicas, penosas o peligrosas.
- Los convenios colectivos de empresa, cuando exista un plan formativo en la misma, establecerán una contratación en prácticas de al menos un 1% del volumen total de la plantilla.

1.7. Contrato por obra o servicio determinado:

Deberíamos seguir rechazándolo para su uso en actividades del ciclo productivo normal de la empresa, para eso están los contratos eventuales, teniendo en cuenta además que la causa y la duración de estos contratos no pueden vincularse a las de un contrato mercantil.

- Limitar la utilización abusiva de los contratos de obra y servicio en los sectores metalúrgicos, mineros y de la energía. Por ello los convenios deben incluir cláusulas dirigidas a evitar su utilización para actividades del ciclo productivo permanente de la empresa, aunque la contratación sea directa por la empresa usuaria o a través de ETT o mediante empresas subcontratistas. Este tipo de contrato debe reducirse hasta niveles marginales sobre el total de la contratación, por lo que la posibilidad de su uso deberá circunscribirse a aquellos puestos o actividades que se determinen en los ámbitos de negociación sectorial, limitándolo, casi en exclusiva, para el sector del montaje, tendidos de líneas eléctricas, etc., realizando para ello los estudios y consultas que se estimen necesarios, para asegurar la utilización causal de este tipo de contrato.

1.8. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Después de la reforma laboral de 2001, sólo puede alargarse su duración máxima, por convenio colectivo sectorial, a 12 meses en un período máximo de 18 meses. Y, en todo caso, si se establecen otros períodos o duraciones diferentes, éstas no pueden superar las tres cuartas partes del período que se establezca. Teniendo en cuenta que tenemos muchos convenios donde habíamos pactado una duración máxima de 13,5 meses, hay que modificar el texto del convenio e intentar transformar en indefinidos esos contratos realizados con anterioridad a la nueva norma.

- La duración del contrato eventual por circunstancias de la producción será de seis meses, en un período máximo de 12 meses. Su duración podrá verse ampliada, hasta un máximo de dos tercios del período máximo de 18 meses, si previamente se acordaran con los sindicatos representativos en el ámbito funcional del convenio colectivo las causas que motivan la necesidad de la ampliación y se establecieran compensaciones para el personal contratado temporalmente (indemnizaciones, compromisos de estabilidad...). Se controlará, especialmente, la aplicación de una sola prórroga en aquellos contratos que se concierten por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida.
- Esta modalidad contractual se circunscribirá a cubrir puestos de trabajo de producción directa y a los de auxilio o complemento a la producción, incluidos los de recepción de materiales y componentes, almacenamiento, embalaje y distribución de productos.
- Establecer cláusulas en los convenios que limiten el encadenamiento abusivo de contratos temporales de una o varias modalidades, con un trabajador o con varios.

1.9. Contratación a tiempo parcial:

El contrato a tiempo parcial, después de su última "desregulación", requiere de un tratamiento muy completo en los convenios colectivos, de manera que nos permita **garantizar** una distinción clara entre empleo a tiempo parcial y a tiempo completo para evitar sustituciones indebidas. Este tipo de contrato ha de asegurar la conciliación de la vida laboral y personal, para lo que es básico regular colectivamente la jornada, el calendario laboral, las horas complementarias, en definitiva, dar más estabilidad a esta forma de empleo, ya que la gran flexibilidad actual del tiempo parcial tiene que ser compensada con una mayor estabilidad laboral. Para ello se deberían desarrollar las siguientes propuestas:

- Establecer un porcentaje máximo de jornada a tiempo parcial respecto de la jornada a tiempo completo. Todo límite que supere el 85% es desdibujar el tiempo parcial. Y, en su caso, un porcentaje mínimo.
 - Definir el calendario laboral de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, fijar en el convenio colectivo la distribución de la jornada o de las distintas jornadas de este colectivo, pactar colectivamente la distribución irregular de la jornada.
 - Mantener el volumen de horas complementarias establecido en la Ley o, en todo caso, un volumen razonable que no puede llegar al 60%, aún cuando éste sea el límite al que puede llegar la negociación colectiva. Fijar la distribución de estas horas, ya que la Ley no dice nada al respecto. Fijar en el convenio la duración temporal del pacto de realización de horas complementarias y los requisitos que permitan al trabajador poder desvincularse del mismo (previsto y causas). Establecer sistemas de consolidación de las horas complementarias cuando éstas se realicen reiteradamente, sobre todo en los casos en que la jornada total realizada está muy próxima al tiempo completo.
- a) **Derecho a "igualdad de trato" y "no discriminación"**: Las personas que trabajen a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las que trabajen a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado. Ej.: el salario puede ser tratado con criterios de proporcionalidad, pero no así el plus de transporte, las vacaciones, permisos, prestaciones, etc.
- b) **Interrupción de la jornada**: Aunque es una materia disponible, los convenios colectivos no deben cambiar la regulación del ET. Por tanto, no debemos sobrepasar el límite de una interrupción y nuestro objetivo debería ir encamina-

do a fijar la duración de esa interrupción en el mismo tiempo establecido en convenio colectivo para las pausas del resto de la plantilla.

c) Voluntariedad: Es imprescindible que los convenios colectivos regulen:

- Procedimientos para garantizar, a través de la información necesaria, el derecho a pasar de un trabajo a tiempo completo a uno a tiempo parcial y viceversa.
- Los convenios sectoriales o, en su defecto, los de ámbito inferior deberán establecer criterios y requisitos que permitan ejecutar y ordenar el derecho individual preferente, entre varias personas, para el retorno de un trabajo a tiempo parcial a uno a tiempo completo y viceversa. Hay que tener en cuenta que la Ley sólo indica un criterio de preferencia (cubrir vacante dentro del grupo profesional o categoría equivalente).
- Los convenios sectoriales o, en su defecto, los de ámbito inferior deberán establecer criterios y requisitos que permitan ejecutar y ordenar el derecho individual preferente, entre varias personas, para pasar de un trabajo a tiempo parcial a uno a tiempo completo. Hay que tener en cuenta que la ley sólo indica un requisito (estar tres o más años en un trabajo a tiempo parcial); pero los convenios pueden establecer un período distinto.
- Asimismo, los convenios colectivos deben regular procedimientos y criterios para hacer efectivo el derecho a la formación y la conversión voluntaria y motivada de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial.

d) Horas complementarias:

- **Pacto específico:** Las medidas deben ir encaminadas a reforzar la voluntariedad; firmar el pacto en presencia de representantes de trabajadores (utilizar garantías semejantes a las de la entrega del finiquito). Controlar que en el pacto se incluye el número de horas.
- **Número y distribución de las horas complementarias:** No superar el límite legal del 15% de las horas contratadas como ordinarias. Sobre su distribución, el criterio general es que no se aumente la disponibilidad, por tanto, mantener la distribución dentro del mismo año natural y no ampliar el porcentaje de las horas no utilizadas en un trimestre y que pueden transferirse al siguiente.
- **Preaviso:** La tendencia debería ser a su ampliación y, como mínimo, mantenerlo en los siete días regulados por la Ley.

- **Información trimestral:** Garantizar que la información sobre las horas complementarias realizadas y su inclusión en el recibo de salarios es facilitada al Comité de Empresa o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Sectorial. Esta información debemos utilizarla para notificar a los trabajadores el momento en que pueden ejercer el derecho de consolidación de las horas complementarias realizadas.
- **Conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo:** Anualmente, la Comisión Paritaria o una Comisión Mixta específica analizará la evolución de las horas complementarias realizadas y, cuando la suma de jornadas ordinarias y horas complementarias del personal contratado a tiempo parcial haya alcanzado de forma habitual el tope máximo legal del 85% de la jornada a tiempo completo, se generará el derecho a conversión a tiempo completo en función de los criterios que se acuerden en el convenio colectivo.

e) Contratos fijos discontinuos:

El contrato fijo discontinuo también requiere de un tratamiento intenso en los convenios colectivos para: identificar las actividades y trabajos periódicos de carácter discontinuo, dentro de la actividad cíclica e intermitente de las empresas que requieren este tipo de contrato; regular la forma y el orden de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos; acordar en los convenios sectoriales la utilización de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial; establecer compromisos de conversión de temporales a este tipo de contrato.

- Determinar los trabajos de ejecución intermitente o cíclica.
- Fijación de la jornada y calendario para esta modalidad de contratación.
- Establecimiento del régimen y orden de llamamiento que debe efectuarse en el ámbito sectorial o de empresa.
- Fijar las condiciones y preferencias para que los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos establezcan su permanencia y para su conversión a contratos indefinidos ordinarios.

f) Contrato de relevo:

El contrato de relevo también ha sido afectado por la reforma laboral de 2001 y la negociación colectiva puede contribuir a una mayor utilización, ya que tiene ventajas para la inserción laboral de personas en paro o con un contrato temporal previo en la misma empresa, así como ante reorganizaciones de plantilla y jubilaciones parciales, que pueden suponer una reducción de entre el 25% y el 85% de la jornada.

También deberemos establecer compromisos para la realización de contratos de relevo en el caso de que haya jubilaciones parciales con trabajadores mayores de 65 años, ya que en estos supuestos la Ley no obliga a hacer un contrato de relevo.

Además conviene resaltar que:

- El contrato puede ser indefinido o temporal por el tiempo que le falte al trabajador relevado para acceder a la jubilación total.
- El contrato puede ser a tiempo parcial, como mínimo, por la jornada que deja de trabajar el trabajador relevado o a jornada completa. El horario puede ser el mismo del relevado o simultáneo con él.
- El puesto de trabajo puede ser el mismo o similar, mismo grupo profesional o categoría equivalente, que el del trabajador relevado.
- Para promover el rejuvenecimiento de plantillas, en el ámbito de la empresa se potenciará la reducción voluntaria de la jornada entre los trabajadores y trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.
- La empresa vendrá obligada a concertar simultáneamente un contrato de trabajo, denominado de relevo, con otro trabajador en situación de desempleo. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. El contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, pero nunca la jornada podrá ser inferior al tiempo de reducción acordada por el trabajador sustituido.
- Regular en los convenios los procedimientos y requisitos que contribuyan a una adecuada flexibilización de la distribución de la jornada entre trabajadores relevados y relevistas, la posibilidad de coincidencia horaria entre ambos y la posibilidad de que el relevista desempeñe un puesto de trabajo similar al del relevado.

1.10. Empresas de Trabajo Temporal:

- Las empresas podrán recurrir a esta vía de contratación cuando se produzcan, para cubrir imprevistos, por períodos de corta duración y con un volumen máximo del 5% de la plantilla total de la empresa. Podrán utilizarse también en actividades y trabajos que sean realizados con sistemas de tiempo medido, si el contrato de puesta a disposición incluye entre las retribuciones a percibir

aquellas que se deriven del sistema de primas, incentivos o complementos existentes en la empresa usuaria.

- Los trabajadores y trabajadoras cedidos en misión estarán equiparados con los de la empresa usuaria en cuanto a la "retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar", entendiéndose por retribución todos los conceptos fijos y los variables de puesto de trabajo, así como todas las percepciones extrasalariales que se reciben en razón del trabajo, como compensación a los gastos que éste ocasiona (dietas, transporte, kilometraje, etc.). Sólo pueden excluirse los complementos personales, regulados en el convenio colectivo, que tengan su causa en una condición personal, pero no cuando tal condición personal sea también una exigencia de puesto de trabajo (plus de idioma, plus de titulación, etc.).
- Los pactos de empresa que mejoren las retribuciones (salariales o extrasalariales) del convenio de referencia serán de aplicación a los trabajadores de ETT cedidos en misión.
- La jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras cedidos en misión será la misma que tengan los trabajadores de la empresa usuaria, pudiendo usar los medios de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.
- La RLT de la empresa usuaria recibirá la máxima información sobre los trabajadores y trabajadoras cedidos en misión (entrega de las copias de los contratos laborales, condiciones salariales, categoría profesional, distribución de la jornada laboral, etc.) para garantizar el cumplimiento, por parte de las ETT de la legislación vigente, del Convenio General por el que se rigen o de aquellos convenios sectoriales o de empresa que regulan condiciones más beneficiosas y puedan serles de aplicación. Para ejercitar ese control, debemos tener presente las modificaciones incluidas en la Ley 29/99.
- Las empresas usuarias no pueden usar una ETT para cubrir un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección.
- Un contrato de puesta a disposición puede incluir hasta ocho contratos eventuales.

Apéndice estadístico

Criterios Negociación Colectiva 2003 Evolución del empleo, de las contrataciones, de los salarios negociados, y de la productividad agregada, en los sectores de la FM/CC.OO.

75

El presente apéndice estadístico a los Criterios de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. para la Negociación Colectiva de 2003, tiene por objeto sintetizar la evolución de algunas de las principales magnitudes económicas de los sectores encuadrados en esta federación. Referentes cuantitativos que, pensamos, pueden ayudar a contextualizar los procesos de elaboración de las plataformas y de negociación en los diferentes ámbitos sectoriales y de empresa.

Con objeto de facilitar la interpretación de los datos representados en los diferentes cuadros y gráficos, en cada uno de los apartados de este apéndice se realiza, primeramente, una resumida descripción valorativa de los elementos más relevantes que vienen a caracterizar la situación del empleo, la contratación, los salarios y los costes laborales, en el año 2002, de los sectores sobre los que se centra la actuación sindical de la Federación.

Índice

77

Empleo 79

Contratación Laboral 97

Salarios pactados en Negociación Colectiva 111

Precios al consumo 119

Distribución de la Renta Industrial 122

- La información sobre la situación del empleo en el pasado año 2002 está analizada a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), con datos hasta el tercer trimestre de 2002.
- Según esta fuente estadística, el empleo asalariado en los tres grandes sectores encuadrados en la Federación Minerometalúrgica ascendía a 1.106.500 trabajadores, de los cuales el 92% pertenecen al sector de metalmecánica, el 2% a minería y el 6% a energía eléctrica.
- Atendiendo al tipo de empleo asalariado, el 78% tiene el carácter de indefinido y el 22% temporal, siendo su distribución sectorial la siguiente:

	Asalariados indefinidos	Asalariados temporales
Metalmecánica	77%	23%
Minería	92%	8%
Energía eléctrica	83%	17%

- Durante el año 2002 se redujo el empleo total de los tres sectores en un 1,5% (16.500 asalariados) respecto al 2001, distribuidos de la siguiente manera:

Metalmecánica	-1,1%	-11.100 asalariados
Minería	-5%	-1.100 asalariados
Energía eléctrica	-6,7%	-4.300 asalariados

De estos datos se deduce que, en porcentaje, la mayor pérdida de empleo se registró en energía eléctrica (-6,7%) y en la minería (-5%), siendo menor en metalmecánica (-1,1%). Esto se produjo, entre otras razones, porque en el subsector metalmecánica existe un porcentaje más amplio de temporales (23%), que facilita que la pérdida de empleo la absorba, casi por completo, este colectivo. Y esto es así porque en el conjunto de la Federación Minerometalúrgica el empleo fijo aumentó en un 4% y el temporal se redujo en un 6% en el 2002 frente al año anterior, según los datos de la nueva EPA, distribuyéndose como sigue:

	Indefinidos	Temporales
Metalmecánica	0,8%	-6,8 %
Minería	-6,1%	9,7%
Energía eléctrica	-7,6%	-2,1%

Estos datos muestran que la leve pérdida de empleo (-1,1%) en el subsector metalmecánica se produjo reduciendo el empleo temporal en un 6,8% e incrementando el fijo en un 0,8%. Por el contrario, en la minería se redujo el empleo indefinido en un 6,1% y aumentó el temporal en un 9,7%. En energía eléctrica se dió un caso paradigmático; se perdió empleo fijo y temporal, en un 7,6% y un 2,1% respectivamente, lo que indica una pérdida neta de empleo en este subsector.

- Dentro del sector de metalmecánica, la reducción del empleo se dió de la siguiente manera:
 - Metalurgia; incrementó en un 1,5% el número de asalariados.
 - Bienes de equipo; se redujo en un 4,3% el número de asalariados.
 - Material de transporte; descendió en un 0,3% el número de asalariados.

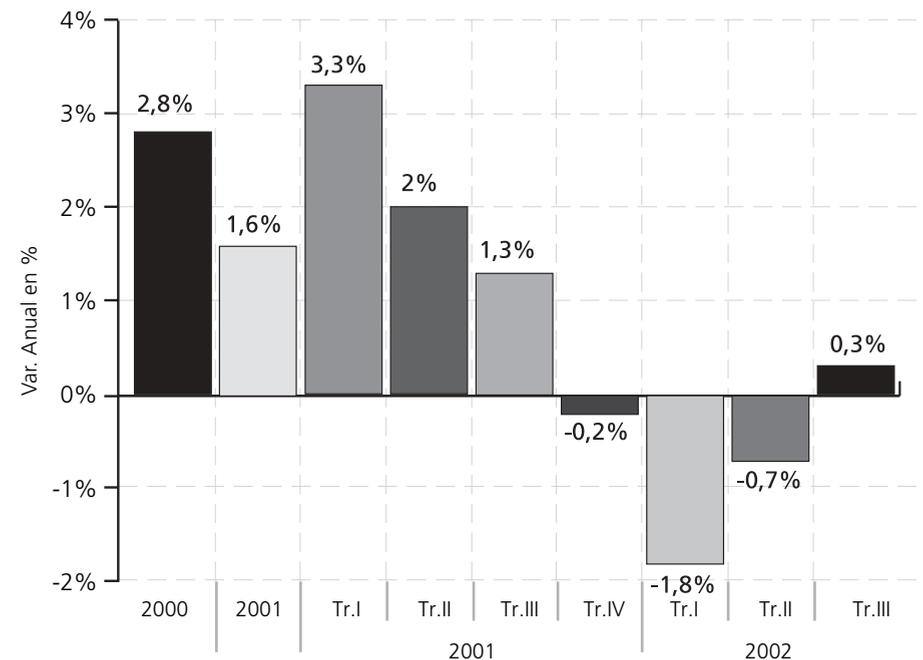
El empleo que se redujo se distribuye así:

	Indefinidos	Temporales
Metalurgia	1,8%	0,6%
Bienes de equipo	-1%	-15,2%
Material de transporte	1,7%	-7,6%

Aquí se da el caso de que mientras en metalurgia aumentó el empleo indefinido (1,8%) y temporales (0,6%), en bienes de equipo se destruyó empleo neto; 1% de indefinidos y 15,2% de temporales. Por otro lado, en material de transporte, la pérdida de empleo se produjo en los temporales (7,6%) y aumentó en los indefinidos (1,7%).

Empleo industrial agregado español

Empleo industrial
Personas asalariadas en sectores industriales* Var. anuales en %



Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral del INE. 3º trim. 2002

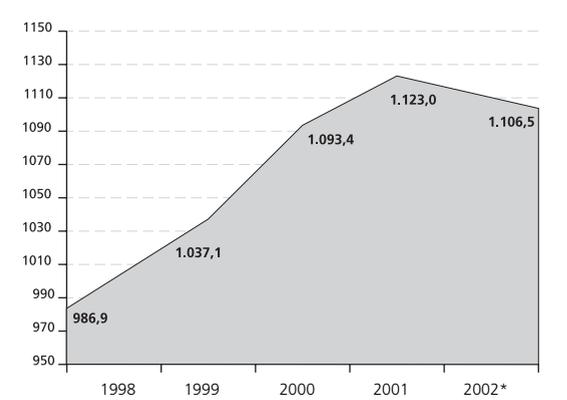
* Incluye todos los sectores industriales de la economía española (12-39 cnae), salvo la construcción.

Empleo industrial en sectores de la FM/CC.OO.

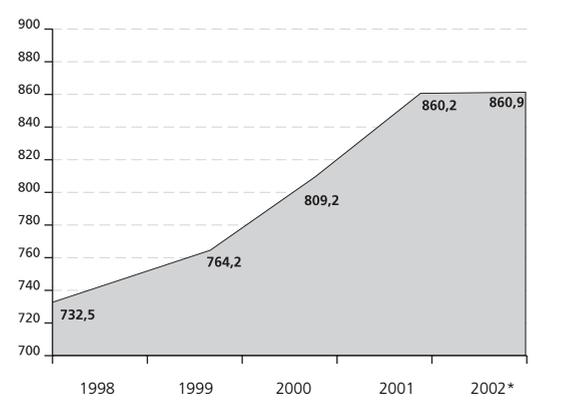
Empleo ASALARIADO sectores FM/CC.OO.				Total Asalariados en			Asalariados INDEFINIDOS			Asalariados TEMPORALES		
Medias Año	TOTAL	Indefinidos	Temporales	Metalmecánica	MINERÍA	Energía ELÉCTRICA	Metalmecánica	MINERÍA	Energía ELÉCTRICA	Metalmecánica	MINERÍA	Energía ELÉCTRICA
1998	986,9	732,5	254,5	897,0	29,4	60,5	653,8	26,4	52,3	243,2	3,1	8,2
1999	1.037,1	764,2	272,9	949,9	26,5	60,7	688,0	23,9	52,4	262,0	2,6	8,4
2000	1.093,4	809,2	284,2	1.003,7	25,6	64,2	729,2	23,2	56,8	274,4	2,4	7,4
2001	1.123,0	860,2	262,8	1.036,1	22,9	64,0	785,1	21,3	53,8	251,0	1,6	10,3
2002*	1.106,5	860,9	245,6	1.025,0	21,7	59,7	791,2	20,0	49,7	233,9	1,7	10,0
Variaciones ANUALES EN %				Variaciones ANUALES EN %								
1999	5,1%	4,3%	7,2%	5,9%	-10,0%	0,3%	5,2%	-9,4%	0,1%	7,7%	-15,4%	1,5%
2000	5,4%	5,9%	4,1%	5,7%	-3,2%	5,7%	6,0%	-2,8%	8,5%	4,8%	-6,7%	-12,0%
2001	2,7%	6,3%	-7,5%	3,2%	-10,7%	-0,2%	7,7%	-8,1%	-5,4%	-8,5%	-36,1%	39,5%
2002*	-1,5%	0,1%	-6,5%	-1,1%	-5,0%	-6,7%	0,8%	-6,1%	-7,6%	-6,8%	9,7%	-2,1%
Variaciones ANUALES en Miles asalariados				Variaciones ANUALES en Miles asalariados								
1999	50,2	31,7	18,4	52,9	-3,0	0,2	34,2	-2,5	0,0	18,8	-0,5	0,1
2000	56,3	45,0	11,3	53,7	-0,8	3,5	41,3	-0,7	4,5	12,5	-0,2	-1,0
2001	29,5	50,9	-21,4	32,4	-2,8	-0,1	55,9	-1,9	-3,1	-23,4	-0,9	2,9
2002*	-16,5	0,7	-17,2	-11,1	-1,1	-4,3	6,1	-1,3	-4,1	-17,1	0,2	-0,2

Fuente: Series enlazadas de la nueva EPA del INE.2002. *:1 º,2 º y 3 º Trimestres de 2002.

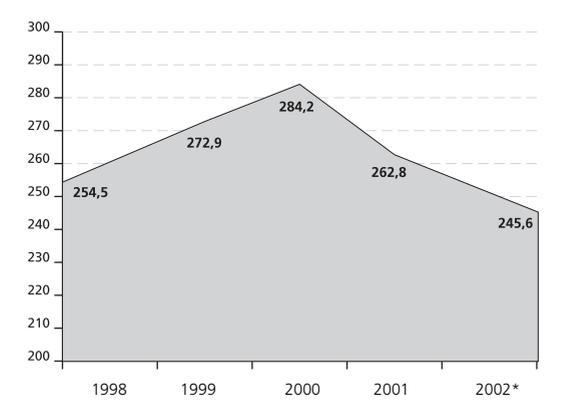
TOTAL ASALARIADOS en sectores FM/CC.OO.



Total asalariados FIJOS en sectores FM/CC.OO.



Total asalariados TEMPORALES en sectores FM/CC.OO.

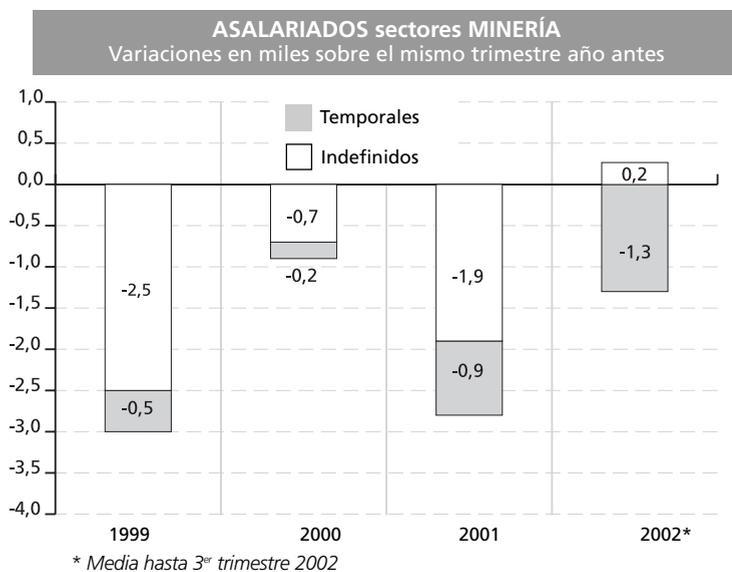


Empleo en los sectores de la MINERÍA de la FM/CC.OO.

EMPLEO ASALARIADO en MINERÍA									
	TOTAL	Indefinidos	Temporales	Total asalariados		Indefinidos		Temporales	
				10 EXTR ANTRACTA, HULLA, LIGNITO Y TURBA	13 EXTR MINERALES METÁLICOS	10 EXTR ANTRACTA, HULLA, LIGNITO Y TURBA	13 EXTR MINERALES METÁLICOS	10 EXTR ANTRACTA, HULLA, LIGNITO Y TURBA	13 EXTR MINERALES METÁLICOS
1998	29,4	26,4	3,1	25,7	3,7	23,2	3,2	2,6	0,5
1999	26,5	23,9	2,6	23,1	3,4	21,1	2,8	2,1	0,6
2000	25,6	23,2	2,4	22,3	3,3	20,6	2,6	1,8	0,7
2001	22,9	21,3	1,6	19,6	3,3	18,7	2,7	1,0	0,6
2002*	21,7	20,0	1,7	19,4	2,3	18,4	1,7	1,1	0,6
Variaciones anuales en %									
1999	-10,0%	9,4%	-15,4%	-10,1%	-9,4%	-9,1%	-11,7%	-19,6%	4,8%
2000	-3,2%	-2,8%	-6,7%	-3,4%	-2,2%	-2,3%	-7,1%	-14,6%	22,7%
2001	-10,7%	-8,1%	-36,1%	-12,1%	-1,5%	-9,2%	1,0%	-45,7%	-11,1%
2002*	-5,0%	-6,1%	9,7%	-1,0%	-29,2%	-1,7%	-37,1%	12,3%	5,6%
Variaciones anuales en MILES									
1999	-3,0	-2,5	-0,5	-2,6	-0,4	-2,1	-0,4	-0,5	0,0
2000	-0,9	-0,7	-0,2	-0,8	-0,1	-0,5	-0,2	-0,3	0,1
2001	-2,8	-1,9	-0,9	-2,7	0,0	-1,9	0,0	-0,8	-0,1
2002*	-1,1	-1,3	0,2	-0,2	-1,0	-0,3	-1,0	0,1	0,0
Estructura precarización empleo									
1998	100%	90%	10%	100%	100%	90%	86%	9,9%	14,1%
1999	100%	90%	10%	100%	100%	91%	84%	8,9%	16,3%
2000	100%	91%	9%	100%	100%	92%	80%	7,8%	20,5%
2001	100%	93%	7%	100%	100%	95%	82%	4,8%	18,5%
2002*	100%	92%	8%	100%	100%	95%	72%	5,5%	27,5%

Fuente: Series Enlazadas de la nueva EPA02 del INE. 2002
10 Minería carbón. 13 Minería metálica

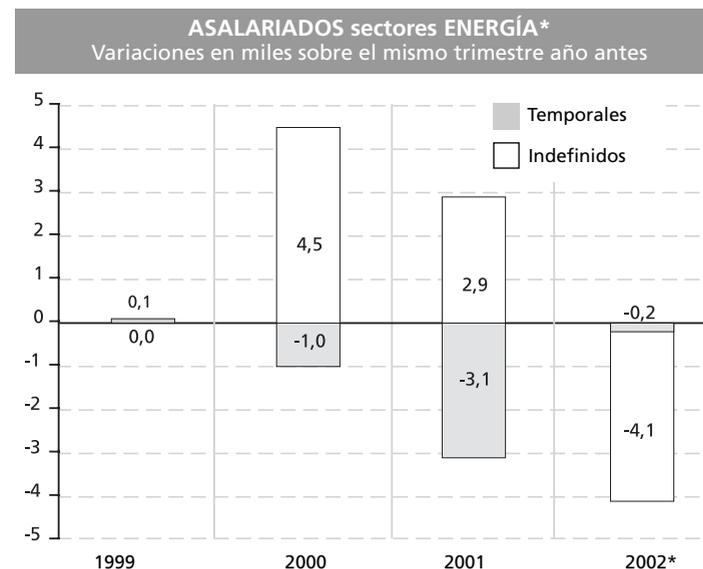
*: Media hasta 3º. trim. 2002.



Empleo en los sectores de ENERGÍA ELÉCTRICA de la FM/CC.OO.

EMPLEO ASALARIADO en ENERGÍA ELÉCTRICA			
	TOTAL	Indefinidos	Temporales
1998	60,5	52,3	8,2
1999	60,7	52,4	8,4
2000	64,2	56,8	7,4
2001	64,0	53,8	10,3
2002*	59,7	49,7	10,0
Variaciones anuales en %			
1999	0,3%	0,1%	1,5%
2000	5,7%	8,5%	-12,0%
2001	-0,2%	-5,4%	39,5%
2002*	-6,7%	-7,6%	-2,1%
Variaciones anuales en MILES			
1999	0,2	0,0	0,1
2000	3,5	4,5	-1,0
2001	-0,2	-3,1	2,9
2002*	-4,3	-4,1	-0,2
Estructura precarización empleo			
1998	100%	86%	14%
1999	100%	86%	14%
2000	100%	89%	11%
2001	100%	84%	16%
2002*	100%	83%	17%

Fuente: Series Enlazadas de la nueva EPA02 del INE. * Media hasta 3º trimestre 2002



*: 40: Generación y Distribución energía y agua.

Empleo en el sector de METALMECÁNICAS de la FM/CC.OO.

Empleo Asalariado en las industrias METALMECÁNICAS.
Miles asalariados, Media Anual.

TOTAL	Indefinidos			Temporales			Metalurgia			Total asalariados			INDEFINIDO			TEMPORAL		
	Miles asalariados, Media Anual.	TOTAL IND. METALÚRGICAS	27. METALURGIA	28. Productos METÁLICOS, excepto MAQUINARIA	27. METALURGIA	28. Productos METÁLICOS, excepto MAQUINARIA	27. METALURGIA	28. Productos METÁLICOS, excepto MAQUINARIA	Bienes Equipo	Material Transporte								
1998	897,0	653,8	243,2	318,2	322,4	256,4	216,7	240,5	196,7	101,6	81,9	59,7	110,7	88,5	62,8			
1999	949,9	688,0	262,0	348,3	335,8	265,8	237,6	247,4	203,0	110,7	88,5	62,8	111,0	94,3	69,2			
2000	1.003,7	729,2	274,4	367,0	348,4	288,4	256,0	254,1	219,2	111,0	94,3	69,2	110,7	83,8	66,5			
2001	1.036,1	785,1	251,0	371,8	366,3	298,0	271,1	282,5	231,5	100,7	83,8	66,5	100,7	83,8	66,5			
2002*	1.025,0	791,2	233,9	377,4	350,7	297,0	276,1	279,6	235,5	101,3	71,1	61,5	101,3	71,1	61,5			
Variaciones anuales en %																		
1999	5,9%	5,2%	7,7%	9,4%	4,2%	3,7%	9,7%	2,9%	3,2%	9,0%	8,0%	5,2%	9,0%	8,0%	5,2%			
2000	5,7%	6,0%	4,8%	5,4%	3,7%	8,5%	7,7%	2,7%	8,0%	0,3%	6,5%	10,2%	0,3%	6,5%	10,2%			
2001	3,2%	7,7%	-8,5%	1,3%	5,2%	3,3%	5,9%	11,2%	5,6%	-9,3%	-11,1%	-3,8%	-9,3%	-11,1%	-3,8%			
2002*	-1,1%	0,8%	-6,8%	1,5%	-4,3%	-0,3%	1,8%	-1,0%	1,7%	0,6%	-15,2%	-7,6%	0,6%	-15,2%	-7,6%			
Variaciones anuales en MILES																		
1999	52,9	34,2	18,8	30,1	13,4	9,4	20,9	6,9	6,3	9,1	6,6	3,1	9,1	6,6	3,1			
2000	53,8	41,3	12,5	18,7	12,5	22,6	18,4	6,7	16,2	0,3	5,8	6,4	0,3	5,8	6,4			
2001	32,4	55,9	-23,4	4,8	18,0	9,6	15,2	28,4	12,3	-10,3	-10,5	-2,6	-10,3	-10,5	-2,6			
2002*	-11,1	6,1	-17,1	5,6	-15,7	-1,0	5,0	-2,9	4,0	0,6	-12,7	-5,0	0,6	-12,7	-5,0			
Estructura precarización empleo																		
1998	100%	72,9%	27,1%	100%	100%	100%	68%	75%	77%	31,9%	25,4%	23,3%	31,9%	25,4%	23,3%			
1999	100%	72,4%	27,6%	100%	100%	100%	68%	74%	76%	31,8%	26,3%	23,6%	31,8%	26,3%	23,6%			
2000	100%	72,7%	27,3%	100%	100%	100%	70%	73%	76%	30,2%	27,1%	24,0%	30,2%	27,1%	24,0%			
2001	100%	75,8%	24,2%	100%	100%	100%	73%	77%	78%	27,1%	22,9%	22,3%	27,1%	22,9%	22,3%			
2002*	100%	77,2%	22,8%	100%	100%	100%	73%	80%	79%	26,8%	20,3%	20,7%	26,8%	20,3%	20,7%			

Fuente: Series Enlazadas de la nueva EPA02 del INE.

* Media hasta 3^{er} trimestre 2002**Empleo asalariados en las industrias SIDEROMETALÚRGICAS**

Miles asalariados, Media Anual.	TOTAL IND. METALÚRGICAS			Total			Indefinidos			Temporales.		
	TOTAL IND. METALÚRGICAS	27. METALURGIA	28. Productos METÁLICOS, excepto MAQUINARIA	27. METALURGIA	28. Productos METÁLICOS, excepto MAQUINARIA	27. METALURGIA	28. Productos METÁLICOS, excepto MAQUINARIA	27. METALURGIA	28. Productos METÁLICOS, excepto MAQUINARIA	27. METALURGIA	28. Productos METÁLICOS, excepto MAQUINARIA	
1998	318,2	91,8	226,4	72,9	143,8	19,0	82,6	19,0	82,6	19,0	82,6	
1999	348,3	105,0	243,3	81,1	156,5	23,9	86,8	23,9	86,8	23,9	86,8	
2000	367,0	111,1	255,8	86,1	170,5	25,7	85,3	25,7	85,3	25,7	85,3	
2001	371,8	118,2	253,6	91,5	179,6	26,7	74,0	26,7	74,0	26,7	74,0	
2002*	377,4	116,3	261,1	92,6	183,5	23,7	77,6	23,7	77,6	23,7	77,6	
Variaciones anuales en %												
1999	9,4%	14,3%	7,5%	11,3%	8,8%	26,1%	5,1%	26,1%	5,1%	26,1%	5,1%	
2000	5,4%	5,9%	5,1%	6,2%	8,9%	7,5%	-1,7%	7,5%	-1,7%	7,5%	-1,7%	
2001	1,3%	6,4%	-0,9%	6,3%	5,3%	3,8%	-13,2%	3,8%	-13,2%	3,8%	-13,2%	
2002*	1,5%	-1,6%	3,0%	1,2%	2,2%	-11,2%	4,9%	-11,2%	4,9%	-11,2%	4,9%	
Variaciones anuales en MILES												
1999	30,1	13,2	16,9	8,2	12,7	5,0	4,2	5,0	4,2	5,0	4,2	
2000	18,7	6,1	12,5	5,0	14,0	1,8	-1,5	1,8	-1,5	1,8	-1,5	
2001	4,8	7,1	-2,2	5,4	9,1	1,0	-11,3	1,0	-11,3	1,0	-11,3	
2002*	5,6	-1,9	7,5	1,1	3,9	-3,0	3,6	-3,0	3,6	-3,0	3,6	
Estructura precarización empleo												
1998	100%	100%	100%	79,4%	63,5%	20,6%	36,5%	20,6%	36,5%	20,6%	36,5%	
1999	100%	100%	100%	77,2%	64,3%	22,8%	35,7%	22,8%	35,7%	22,8%	35,7%	
2000	100%	100%	100%	77,5%	66,7%	23,1%	33,3%	23,1%	33,3%	23,1%	33,3%	
2001	100%	100%	100%	77,4%	70,8%	22,6%	29,2%	22,6%	29,2%	22,6%	29,2%	
2002*	100%	100%	100%	79,6%	70,3%	20,4%	29,7%	20,4%	29,7%	20,4%	29,7%	

Fuente: Series Enlazadas de la nueva EPA02 del INE.

* Datos hasta 3^{er} trimestre 2002

Empleo en industrias de BIENES DE EQUIPO de la FM/CC.OO.

EMPLEO IND. BIENES DE EQUIPO.	Indefinidos					Temporales										
	28. MAQUINARIA y EQUIPO MECÁNICO	30. MAQUINARIA de OFICINA y EQUIPOS INFORMÁTICOS	31. MAQUINARIA y MATERIAL ELÉCTRICO	32. MATERIAL ELÉCTRICO, RADIO-TV	33. INSTRUMENTOS MÉDICO-QUIRÚRGICOS DE PRECISIÓN ÓPTICA Y RELOJERÍA	29. MAQUINARIA y EQUIPO MECÁNICO	30. MAQUINARIA de OFICINA y EQUIPOS INFORMÁTICOS	31. MAQUINARIA y MATERIAL ELÉCTRICO	32. MATERIAL ELÉCTRICO, RADIO-TV	33. INSTRUMENTOS MÉDICO-QUIRÚRGICOS DE PRECISIÓN ÓPTICA Y RELOJERÍA						
Miles asalariados. Media Anual.	1998 322,4	20,5	84,1	31,3	23,2	124,1	13,9	61,8	22,3	18,4	39,3	6,6	22,3	9,0	4,8	
	1999 335,8	23,6	83,0	33,1	22,9	132,2	17,8	56,4	23,4	17,6	41,0	5,8	26,7	9,7	5,3	
	2000 348,4	23,8	83,4	45,0	20,0	134,0	19,0	53,0	31,8	16,3	42,2	4,9	30,4	13,1	3,7	
	2001 366,3	19,4	86,8	41,0	25,9	151,0	12,3	66,7	30,4	22,1	43,3	6,0	20,1	10,6	3,8	
	2002* 350,7	19,5	81,5	32,9	22,2	159,0	11,0	62,3	26,3	21,0	40,5	3,6	19,2	6,6	1,2	
Variaciones anuales en %	1999 4,2%	15,0%	-1,3%	5,9%	-1,3%	6,6%	28,2%	-8,8%	4,9%	-4,6%	4,5%	-12,8%	19,5%	8,4%	11,6%	
	2000 3,7%	0,8%	0,4%	35,7%	-12,5%	1,4%	6,3%	-6,0%	36,0%	-7,0%	2,9%	-16,0%	14,1%	35,0%	-30,7%	
	2001 5,2%	10,3%	4,1%	-8,9%	29,6%	12,7%	-35,1%	25,9%	-4,5%	35,5%	2,7%	23,7%	-33,8%	-19,6%	3,4%	
	2002* -4,3%	-20,4%	-6,1%	-19,7%	-14,2%	5,3%	-10,8%	-6,6%	-13,5%	-4,9%	-6,6%	-40,0%	-4,4%	-37,8%	-68,4%	
Variaciones anuales en MILES	1999 13,4	9,9	3,1	1,9	-0,3	8,1	3,9	-5,5	1,1	-0,8	1,7	-0,9	4,4	0,8	0,6	
	2000 12,5	3,0	0,2	11,8	-2,9	1,8	1,1	-3,4	8,4	-1,2	1,2	-0,9	3,8	3,4	-1,6	
	2001 18,0	18,1	-5,5	-4,0	5,9	17,0	-6,7	13,7	-1,4	5,8	1,1	1,2	-10,3	-2,6	0,1	
	2002* -15,7	5,1	-3,7	-8,1	-3,7	8,0	-1,3	-4,4	-4,1	-1,1	-2,9	-2,4	-0,9	-4,0	-2,6	
	1998					76%	68%	73%	71%	79%	24%	24%	32%	27%	29%	21%
	1999					76%	76%	68%	71%	77%	24%	24%	32%	29%	23%	23%
	2000					76%	80%	64%	71%	82%	24%	24%	36%	29%	18%	18%
	2001					78%	67%	77%	74%	85%	22%	22%	33%	23%	15%	15%
	2002*					80%	75%	76%	80%	95%	20%	20%	25%	24%	5%	5%

Fuente: Series Enlazadas de la nueva EPA02 del INE.

*: Media hasta 3° trim. 2002

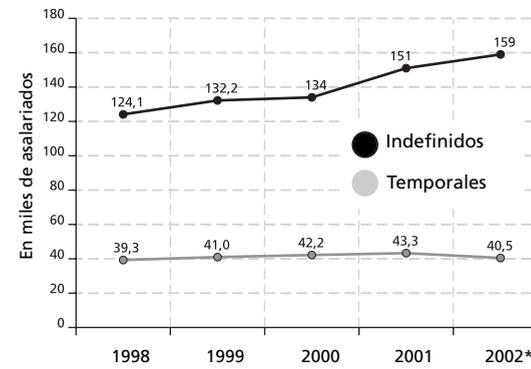
Industrias BIENES DE EQUIPO MECÁNICOS
(29. Cnae. Fab. Maquinaria y equipo mecánico)

EMPLEO en industrias BIENES DE EQUIPO MECÁNICOS			
Miles asalariados. Media Anual.	TOTAL ind.B.E. MECANICAS ¹	Indefinidos	Temporales
1998	163,3	124,1	39,3
1999	173,2	132,2	41,0
2000	176,2	134,0	42,2
2001	194,4	151,0	43,3
2002*	199,5	159,0	40,5
Variaciones anuales en %			
1999	6,1%	6,6%	4,5%
2000	1,7%	1,4%	2,9%
2001	10,3%	12,7%	2,7%
2002*	2,6%	5,3%	-6,6%
Variaciones anuales en MILES			
1999	9,9	8,1	1,7
2000	3,0	1,8	1,2
2001	18,1	17,0	1,1
2002*	5,1	8,0	-2,9
Estructura del empleo			
1998	100%	76%	24%
1999	100%	76%	24%
2000	100%	76%	24%
2001	100%	78%	22%
2002*	100%	80%	20%

1: 29. Cnae. Fabricación Maquinaria y Equipos Mecánicos.
Fuente: Series Enlazadas de la nueva EPA02 del INE.

*: Datos hasta el 3° trim. 2002

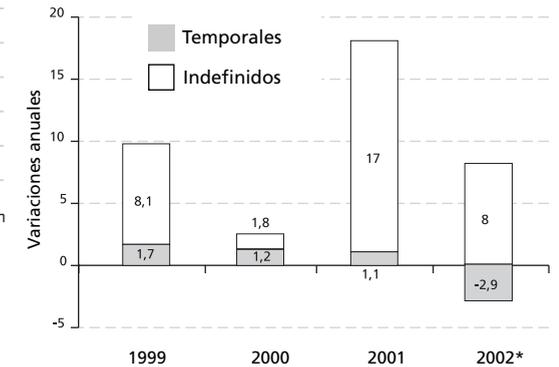
EMPLEO en industrias B. EQUIPO MECÁNICOS**



**: 29. Cnae. Fabricación Maquinaria y Equipos Mecánicos.

Fuente: Explotaciones EPA del INE.

* Datos hasta el 3° trimestre 2002



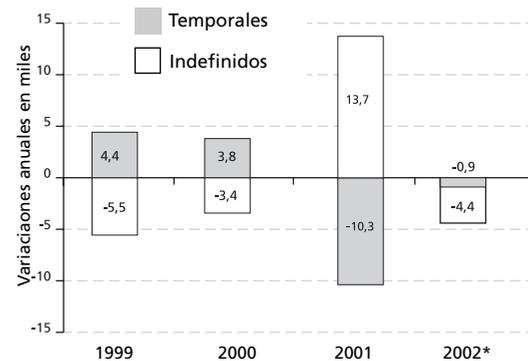
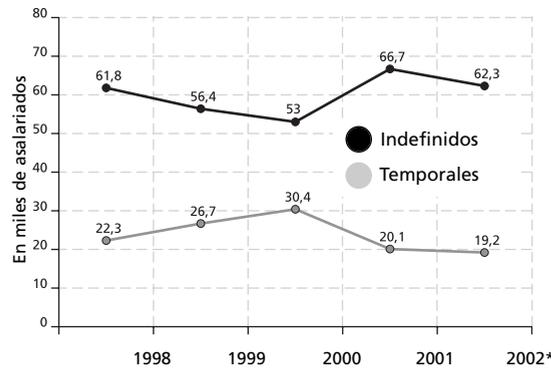
Industrias BIENES DE EQUIPO ELÉCTRICOS

(31. Cnae. Fab. Maquinaria y material eléctrico)

EMPLEO en industrias BIENES DE EQUIPO ELÉCTRICOS			
Miles asalaridados. Media Anual.	TOTAL ind.B.E. ELÉCTRICOS ¹	Indefinidos	Temporales
1998	84,1	61,8	22,3
1999	83,0	56,4	26,7
2000	83,4	53,0	30,4
2001	86,8	66,7	20,1
2002*	81,5	62,3	19,2
Variaciones anuales en %			
1999	-1,3%	-8,8%	19,5%
2000	0,4%	-6,0%	14,1%
2001	4,1%	25,9%	-33,8%
2002*	-6,1%	-6,6%	-4,4%
Variaciones anuales en MILES			
1999	-1,1	-5,5	4,4
2000	0,3	-3,4	3,8
2001	3,4	13,7	-10,3
2002*	-5,3	-4,4	-0,9
Estructura del empleo			
1998	100%	73%	27%
1999	100%	68%	32%
2000	100%	64%	36%
2001	100%	77%	23%
2002*	100%	76%	24%

1: 31. Cnae. Fabricación Maquinaria y material ELECTRICOS. Fuente: Series Enlazadas de la nueva EPA02 del INE. *: Datos hasta el 3º. trim. 2002

EMPLEO en industrias BIENES DE EQUIPO ELÉCTRICOS**



** : 31. Cnae. Fabricación Maquinaria y Material Eléctrico. Fuente: Explotaciones EPA del INE. * Datos hasta el 3º trimestre 2002

Industrias BIENES DE EQUIPO ELECTRÓNICOS:

(30. Fab. Maq. oficina, ordenadores, 32. Fab. Mat. Electrónico, Tv, radio, 33. Fab. Inst. Médicos, Óptica, precisión)

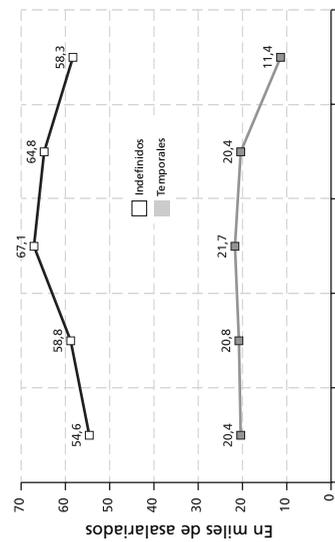
Miles asalaridados. Media Anual.	EMPLEO en industrias B. EQUIPO ELECTRÓNICOS ¹ . (TIC)			Variaciones anuales en %	Variaciones anuales en MILES	Estructura del empleo	
	Temporales	Indefinidos	Temporales %				
1998	75,0	54,6	20,4	6,2%	7,6%	27,2%	
1999	79,6	58,8	20,8	11,5%	14,2%	26,1%	
2000	88,8	67,1	21,7	-4,0%	-3,4%	24,4%	
2001	85,2	64,8	20,4	-18,2%	-10,1%	23,9%	
2002*	69,7	58,3	11,4	-4,1%	-44,1%	16,3%	
Variaciones anuales en %							
1999				7,6%	2,2%	4,9%	
2000				11,5%	14,2%	36,0%	
2001				-4,0%	-3,4%	-4,5%	
2002*				-18,2%	-10,1%	-13,5%	
Variaciones anuales en MILES							
1999	4,6	4,2	0,4	6,3%	28,2%	4,9%	
2000	9,2	8,3	0,9	-35,1%	6,3%	36,0%	
2001	-3,6	-2,3	-1,3	-10,8%	-35,1%	-4,5%	
2002*	-15,5	-6,5	-9,0	-4,9%	-10,8%	-13,5%	
Estructura del empleo							
1998	100,0%	72,8%	27,2%	79%	71%	79%	
1999	100,0%	73,9%	26,1%	77%	71%	77%	
2000	100,0%	75,6%	24,4%	82%	74%	82%	
2001	100,0%	76,1%	23,9%	85%	74%	85%	
2002*	100,0%	83,7%	16,3%	95%	80%	95%	

1: 30. Fab. Eq. Informáticos, 32. Fab. Eq. Electrónicos 33. Fab. Eq. Precisión. Fuente: Series Enlazadas de la nueva EPA02 del INE. *: Datos hasta el 3º. trim. 2002

Industrias B. Equipo Electrónico:

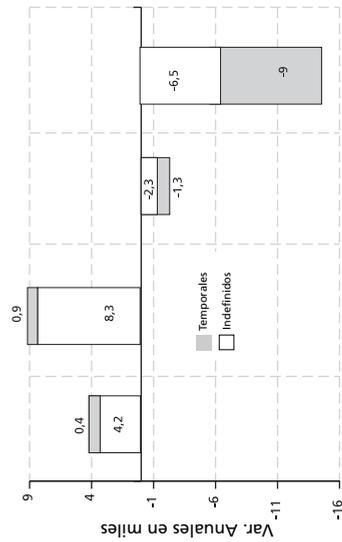
(30. Fab. Maq. Oficina, ordenadores. 32. Fab. Mat. Electrónico, TV, Radio. 3. Fab. Inst. Médicos, Óptica, precisión,...)

EMPLEO en Industrias B. Equipo Electrónicos*



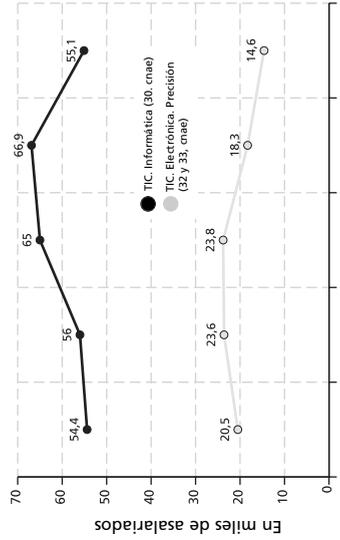
*: 30, 32 y 33 CNAE

Fuente: Explotaciones EPA del INE.



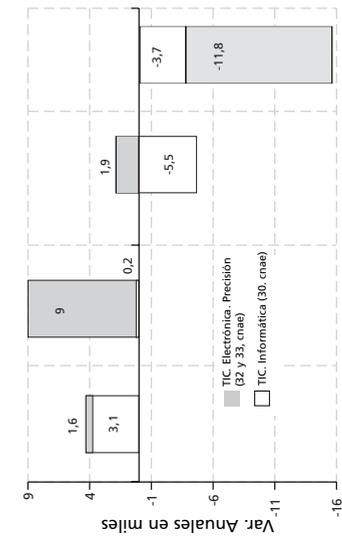
* Datos hasta el 3º trimestre 2002

EMPLEO en Industrias TIC (B. EQUIPO ELECTRÓNICO)*



*: 30, 32 y 33 CNAE

Fuente: Explotaciones EPA del INE.



Empleo en industrias de MATERIAL DE TRANSPORTE de la FM/CC.OO.
34. Vehículos de motor, remolques y semiremolques.1.

Empleo Asalariado estimado por el INE en
 34. Vehículos de motor, remolques y semiremolques

Medias anuales en miles

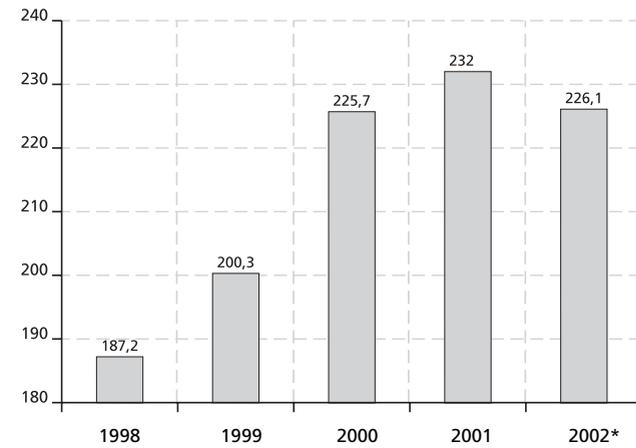
Años	TOTAL	Indefinidos	Temporales
1998	187,2	142,9	44,4
1999	200,3	155,7	44,6
2000	225,7	173,9	51,9
2001	232,0	182,1	49,9
2002*	226,1	180,8	45,2

Variaciones anuales en miles

Años	TOTAL	Indefinidos	Temporales
1999	13,1	12,8	0,3
2000	25,4	18,2	7,2
2001	6,3	8,2	-2,0
2002*	-5,9	-1,3	-4,7

Fuente: Explotaciones propias EPA del INE. Series enlazadas.
 *: Medias de los tres primeros trimestres de 2002.

EMPLEO ASALARIADO en AUTOMOCIÓN
 Medias anuales en miles de empleos



* Medias de los tres primeros trimestres de 2002.

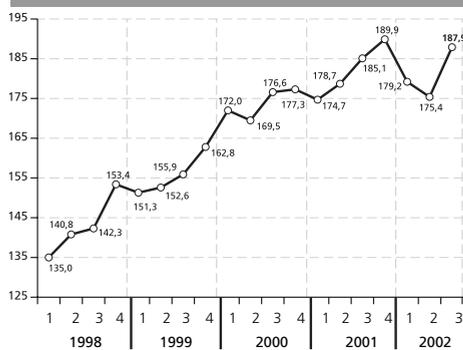
Empleo en industrias de MATERIAL DE TRANSPORTE de la FM/CC.OO.

34. Vehículos de motor, remolques y semiremolques.2.

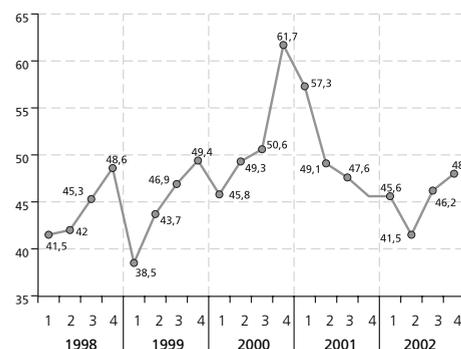
Empleo Asalariado estimado por el INE en				
34. Vehículos de motor, remolques y semiremolques				
		Tipos de contrato		
		TOTAL	FIJO	TEMPORAL
1998	1	176,5	135,0	41,5
	2	182,8	140,8	42,0
	3	187,6	142,3	45,3
	4	202,0	153,4	48,6
1999	1	189,8	151,3	38,5
	2	196,3	152,6	43,7
	3	202,8	155,9	46,9
	4	212,2	162,8	49,4
2000	1	217,8	172,0	45,8
	2	218,8	169,5	49,3
	3	227,2	176,6	50,6
	4	239,0	177,3	61,7
2001	1	232,0	174,7	57,3
	2	227,8	178,7	49,1
	3	232,7	185,1	47,6
	4	235,5	189,9	45,6
2002	1	220,7	179,2	41,5
	2	221,6	175,4	46,2
	3	235,9	187,9	48,0
	4			

Fuente: Explotación propia de series enlazadas del INE, para EPA 2002.

Asalariados FIJOS en 34. Vehículos y Automóviles. En miles



Asalariados TEMPORALES en 34. Vehículos y Automóviles. En miles



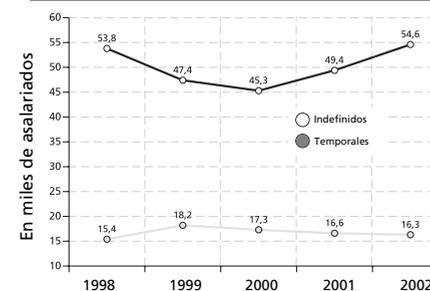
Empleo en industrias de MATERIAL DE TRANSPORTE de la FM/CC.OO.

35. Fabricación de otro material de transporte: Naval, ferroviario, aeroespacial.

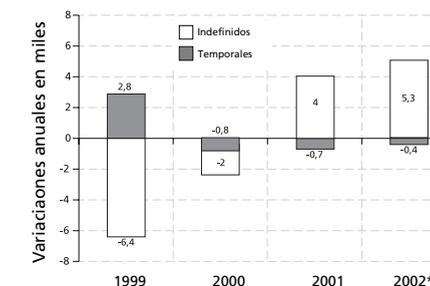
EMPLEO en industrias Otro Material Transporte ¹			
Miles asalariados. Media Anual.	TOTAL ind.Otro Material de Transporte	Indefinidos	Temporales
1998	69,1	53,8	15,4
1999	65,5	47,4	18,2
2000	62,7	45,3	17,3
2001	66,0	49,4	16,6
2002*	70,9	54,6	16,3
Variaciones anuales en %			
1999	-5,2%	-11,9%	18,4%
2000	-4,4%	-4,3%	-4,7%
2001	5,3%	8,9%	-4,0%
2002*	7,5%	10,7%	-2,2%
Variaciones anuales en MILES			
1999	-3,6	-6,4	2,8
2000	-2,9	-2,0	-0,8
2001	3,3	4,0	-0,7
2002*	4,9	5,3	-0,4
Estructura del empleo			
1998	100,0%	77,8%	22,2%
1999	100,0%	72,3%	27,7%
2000	100,0%	72,3%	27,7%
2001	100,0%	74,8%	25,2%
2002*	100,0%	77,1%	22,9%

1: 35. Fab. de Otro Material de Transporte (naval, ferroviario, aeroespacial) * : Datos hasta el 3º. trim. 2002
Fuente: Series Enlazadas de la nueva EPA02 del INE.

EMPLEO en ind. fabricación OTRO MATERIAL DE TRANSPORTE**



** : 35. CNAE
Fuente: Explotaciones EPA del INE
* Datos hasta el 3º trimestre 2002



Contratación laboral

- La distribución del total de contratos utilizados en los sectores de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., durante el año 2002, fue la que sigue:

	Indefinidos	%	Temporales	%	TOTAL
Metalmecánica	62.469	15,5%	340.120	84,5%	402.589
Minería	318	14%	1.957	86%	2.275
Energía eléctrica	1.147	24,2%	3.584	75,8%	4.731
TOTAL	63.934	15,6%	345.661	84,4%	409.595

Esto indica que la contratación durante 2002, fue, de manera abrumadora, temporal (84,4%), contra la indefinida (15,6%). Motivo por el que tendremos que redoblar nuestros esfuerzos en la Negociación Colectiva de 2003, para que el empleo de calidad y con derechos permita mejorar la actual situación, tal como situamos en estos Criterios para la Negociación Colectiva de 2003.

- Un hecho resaltable es que el **contrato de obra y servicio y el eventual de circunstancias de la producción**, con el 32,8% y el 43,4%, respectivamente, acaparan el 76,2% de la contratación en los diferentes sectores y subsectores de la Federación Minerometalúrgica. Resultado que significa la necesidad de potenciar prácticamente en los procesos de negociación que se abren en este año 2003 las orientaciones que venimos señalando en los últimos años para la Negociación Colectiva, respecto, fundamentalmente, al contrato de obra y servicio. Esta modalidad contractual en especial debe ser tenida en cuenta como excepcional y ajustada a motivaciones específicas en los diferentes ámbitos de contratación colectiva de la federación, quedando su uso más extensivo para los sectores del montaje, instalación de líneas y redes y alguna otra actividad productiva, todas ellas, debidamente funcionales con la esencia de la causalidad de este tipo de modalidad contractual.
- **En la minería**, de 2.275 contratos que se hicieron hasta noviembre de 2002, el 86% fueron temporales, y de estos, el 69% fueron de obra y servicio y el 26% eventuales por circunstancias de la producción. El 14% de contratos tuvieron el carácter de indefinidos.

- **En el sector de la energía eléctrica**, con datos a octubre de 2002, de los 4.731 contratos realizados, el 76% fueron temporales, y de éstos, el 36% correspondieron al de obra y servicio y el 45% al eventual por circunstancias de la producción. El 24% de los contratos realizados fueron indefinidos.
- **En el sector de metalmecánica**, hasta noviembre de 2002, de los 402.589 contratos realizados, el 84,5% fueron temporales y el 15,5% indefinidos. Dentro de los contratos temporales, el de obra y servicio supuso el 39% de utilización y el eventual por circunstancias de la producción, el 52%, convirtiéndose estas dos modalidades de contratación en las más utilizadas, de manera diversa y, en muchos casos, utilizándose de forma inadecuada, en los tres grandes subsectores de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
- Desde la desagregación de los datos por sexo, a 30 de noviembre de 2002 se realizaron 70.493 contratos a mujeres, de los que el 17,1% (12.317) fueron indefinidos y el 82,9% (58.176) temporales. Dentro de estos últimos, el 23% (13.223) fueron de obra y servicio y el 66% (38.660) eventuales por circunstancias de la producción. La contratación de mujeres en el subsector metalmecánico, hasta noviembre de 2002, supuso el 17,5%, frente al 82,5% de hombres.

Total Contratos Laborales utilizados por las industrias de la FM/CC.OO.

Contratos en sectores Federación Minerometalúrgica de CC.OO.												
CONTRATOS todos sectores			Nº. Contratos sectores METALMECÁNICA			Nº. Contratos sectores MINERÍA			Nº. Contratos sectores ENERGÍA			
Años	Total	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales
1998	445.639	68.291	377.348	434.926	65.947	368.979	5.674	1.290	4.384	5.039	1.054	3.985
1999	476.831	77.925	398.906	467.457	75.842	391.615	3.965	906	3.059	5.409	1.177	4.232
2000	489.303	70.231	419.072	480.135	68.524	411.611	3.261	426	2.835	5.907	1.281	4.626
2001	447.142	71.012	376.130	438.530	69.246	369.284	2.853	416	2.437	5.759	1.350	4.409
2002*	409.595	63.934	345.661	402.589	62.469	340.120	2.275	318	1.957	4.731	1.147	3.584
Variaciones anuales (%). Excluyendo Conversiones¹												
99/98	7,5%	28,2%	5,7%	8,0%	30,4%	6,1%	-29,9%	-28,6%	-30,2%	6,5%	8,3%	6,2%
00/99	6,0%	14,4%	5,1%	6,1%	15,3%	5,1%	-15,3%	-50,9%	-7,3%	11,8%	-100,0%	9,3%
01/00	-12,8%	-35,1%	-10,2%	-12,9%	-35,8%	-10,3%	-13,8%	-11,6%	-14,0%	-5,5%	-80,2%	-4,7%
02*/01	-0,9%	-14,0%	0,3%	-0,6%	-13,3%	0,5%	-14,8%	-34,5%	-12,4%	-14,3%	-28,8%	-11,3%
Estructura en %. Conversiones en Indefinidos												
1998	100%	15,3%	84,7%	100,0%	15,2%	84,8%	100%	22,7%	77,3%	100%	20,9%	79,1%
1999	100%	16,3%	83,7%	100,0%	16,2%	83,8%	100%	22,8%	77,2%	100%	21,8%	78,2%
2000	100%	14,4%	85,6%	100,0%	14,3%	85,7%	100%	13,1%	86,9%	100%	21,7%	78,3%
2001	100%	15,9%	84,1%	100,0%	15,8%	84,2%	100%	14,6%	85,4%	100%	23,4%	76,6%
2002*	100%	15,6%	84,4%	100,0%	15,5%	84,5%	100%	14,0%	86,0%	100%	24,2%	75,8%

Fuente: Explotaciones Registro del INEM.

*: Datos acumulados a noviembre 2002, proyectados a 12 meses para cálculo variaciones anuales.

1: En cálculo variación anual, descontadas las "Conversiones a Indefinidos", por no ser NUEVOS CONTRATOS.

Modalidades contratación utilizada por las industrias de la FM/CC.OO.

Tipos de contratos	Registro CONTRATOS en sectores Fed. MINEROMETALÚRGICA. (Minería, Energía y Metalmeccánica)													
	N.º. de Contratos registrados					Variaciones anuales en %					% del total contratos anuales			
	1998	1999	2000	2001	2002	99/98	00/99	01/00	02*/01	1998	1999	2000	2001	2002
Indefinido Ord.	11.984	13.186	18.434	17.887	15.583	10,0%	39,8%	-3,0%	-5,0%	2,7%	2,8%	3,8%	4,0%	3,8%
Indefinido.Ley 63/97	21.221	29.387	30.280	13.730	9.346	38,5%	3,0%	-54,7%	-25,7%	4,8%	6,2%	6,2%	3,1%	2,3%
Conversion a Indefinidos	35.086	35.352	21.517	39.395	39.005	0,8%	-39,1%	83,1%	8,0%	7,9%	7,4%	4,4%	8,8%	9,5%
T.Parcial.	32.109	30.997	32.394	29.958	0	-3,5%	4,5%	-7,5%	-100,0%	7,2%	6,5%	6,6%	6,7%	0,0%
Prácticas.	11.207	10.449	10.346	8.171	7.257	-6,8%	-1,0%	-21,0%	-3,1%	2,5%	2,2%	2,1%	1,8%	1,8%
Formación.Ley 63/97	11.788	10.862	8.220	7.213	7.192	-7,9%	-24,3%	-12,3%	8,8%	2,6%	2,3%	1,7%	1,6%	1,8%
Obra o Servicio	129.665	140.517	143.312	137.543	134.155	8,4%	2,0%	-4,0%	6,4%	29,1%	29,5%	29,3%	30,8%	32,8%
Eventual.	182.816	194.274	209.058	176.249	177.915	6,3%	7,6%	-15,7%	10,1%	41,0%	40,7%	42,7%	39,4%	43,4%
Otros Contratos	9.763	11.807	15.742	16.996	19.142	20,9%	33,3%	8,0%	22,9%	2,2%	2,5%	3,2%	3,8%	4,7%
Total acumulado a 30.11.02	445.639	476.831	489.303	447.142	409.595	7,0%	2,6%	-8,6%	-0,1%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0
	Variación Anuales Contratos Nuevos					7,5%	6,0%	-12,8%	-0,9%					

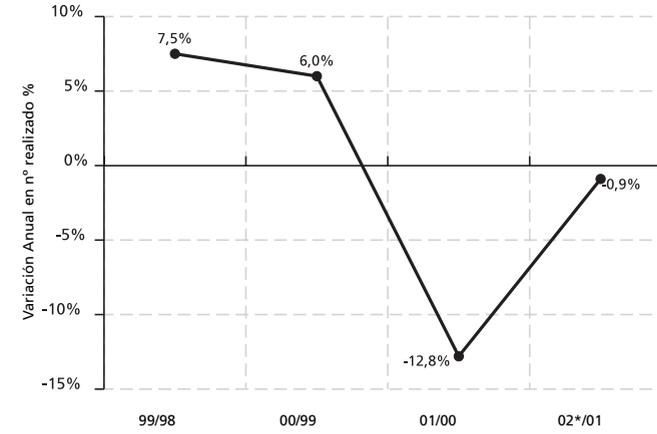
1: Descartando en el cálculo de variación las "Conversiones a Indefinidos", que no son NUEVOS CONTRATOS.

*: Los datos hasta noviembre 2002, se han proyectado a 12 meses para el cálculo de variaciones anuales.

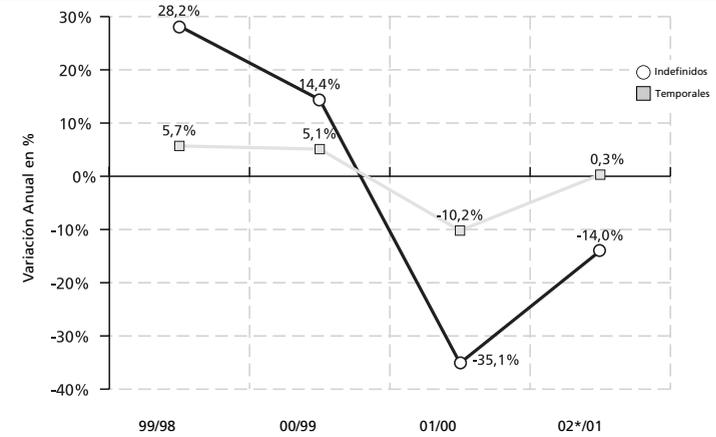
Fuente: Explotaciones propias del Registro de Contratos del INEM.

Evolución contratación utilizada por las industrias de la FM/CC.OO.

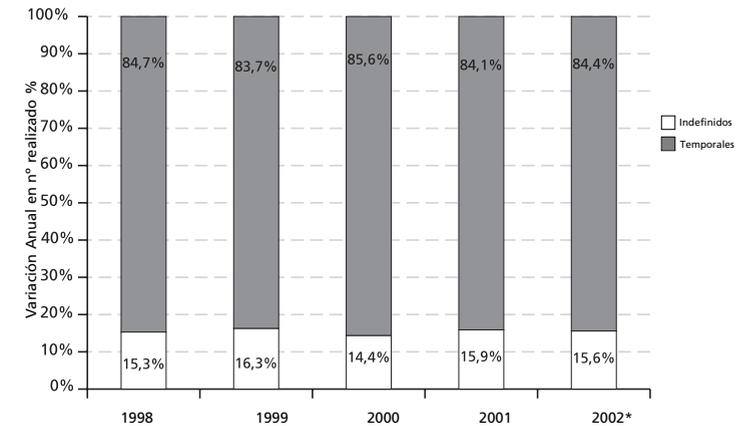
Contratos en sectores FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA



Contratos en sectores FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA



Ind. Temporalidad Contratación FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA



* Datos hasta noviembre 2002

Evolución contratación utilizada por las industrias MINERAS de la FM/CC.OO.

Registro CONTRATOS en Sectores MINERÍA *

Tipos de contratos	Total	Total	Total	Total	Total Año 2002*	Presencia de cada tipo sobre el total				
	Año 1998	Año 1999	Año 2000	Año 2001		1998	1999	2000	2001	2002
Indefinido Ord.	439	432	219	195	136	7,7%	10,9%	6,7%	6,8%	6,0%
Indefinido.Ley 63/97	522	254	118	103	43	9,2%	6,4%	3,6%	3,6%	1,9%
Conversion a Indefinidos	329	220	89	118	139	5,8%	5,5%	2,7%	4,1%	6,1%
T.Parcial	57	36	59	47	0	1,0%	0,9%	1,8%	1,6%	0,0%
Prácticas.	42	18	21	21	24	0,7%	0,5%	0,6%	0,7%	1,1%
Formación.Ley 63/97	22	9	8	2	6	0,4%	0,2%	0,2%	0,1%	0,3%
Obra o Servicio	2.765	1.790	1.675	1.527	1.342	48,7%	45,1%	51,4%	53,5%	59,0%
Eventual	1.239	1.049	878	755	511	21,8%	26,5%	26,9%	26,5%	22,5%
Otros Contratos	259	157	194	85	74	4,6%	4,0%	5,9%	3,0%	3,3%
Total acumulado a	5.674	3.965	3.261	2.853	2.275	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

1: Acumulados hasta noviembre 2002.

*: 10. Extracción Antracita, Hulla, Lignito y Turba; y 13. Extracción Minerales Metálicos.
Fuente: Explotaciones propias del Registro de Contratos del INEM.

Registro CONTRATOS en Sectores MINERÍA *

Calidad contratos ¹	N° de contratos registrados					Presencia de cada tipo sobre el total (100)				
	1998	1999	2000	2001	2002*	1998	1999	2000	2001	2002*
Indefinidos	1.290	906	426	416	318	22,7%	22,8%	13,1%	14,6%	14,0%
Temporales	4.384	3.059	2.835	2.437	1.957	77,3%	77,2%	86,9%	85,4%	86,0%
Total contratos	5.674	3.965	3.261	2.853	2.275	100%	100%	100%	100%	100%

1: En INDEFINIDOS: Indefinido Ordinario, de Ley 63/97, y por Conversión a Indefinidos. En TEMPORALES, el resto de contratos.

Fuente: Explotaciones propias del Registro de Contratos del INEM.

Evolución contratación utilizada por las industrias de ENERGÍA ELÉCTRICA de la FM/CC.OO.

Registro CONTRATOS en Sectores ENERGÍA

Tipos de contratos	Total	Total	Total	Total	Total	Año 2002*	Presencia de cada tipo de contrato sobre el total (100)					
	Año 1997	Año 1998	Año 1999	Año 2000	Año 2001		1997	1998	1999	2000	2001	2002*
Indefinido Ord.	194	347	339	442	653	479	4,0%	6,9%	6,3%	7,5%	11,3%	10,1%
Indefinido. Ley 63/97	135	398	468	567	263	119	2,8%	7,9%	8,7%	9,6%	4,6%	2,5%
Conversion a Indefinidos	0	309	370	272	434	549	n.e	6,1%	6,8%	4,6%	7,5%	11,6%
T. Parcial	356	327	273	307	321	0	7,3%	6,5%	5,0%	5,2%	5,6%	0,0%
Prácticas	202	205	305	256	322	237	4,1%	4,1%	5,6%	4,3%	5,6%	5,0%
Formación. Ley 63/97	99	77	37	21	14	15	2,0%	1,5%	0,7%	0,4%	0,2%	0,3%
Nueva Actividad	161	n.e	n.e	n.e	n.e	n.e	3,3%	n.e	n.e	n.e	n.e	n.e
Obra o Servicio	1.826	1.334	1.459	1.652	1.364	1.240	37,5%	26,5%	27,0%	28,0%	23,7%	26,2%
Eventual	1.690	1.834	1.811	1.938	1.827	1.599	34,7%	36,4%	33,5%	32,8%	31,7%	33,8%
Otros Contratos	206	208	347	452	561	493	4,2%	4,1%	6,4%	7,7%	9,7%	10,4%
Total acumulado a diciembre	4.869	5.039	5.409	5.907	5.759	4.731	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*: Datos acumulados a octubre 2001.

1: Descartadas las Conversiones en Indefinidos, por no suponer un contrato neto, sino sustitución de naturaleza.

Fuente: Explotaciones propias del Registro de Contratos del INEM.

Registro CONTRATOS en Sectores ENERGÍA

Calidad contratos	N° de contratos registrados					Variación anual en %					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002*	1998	1999	2000	2001	2002*
Indefinidos ¹	329	1.054	1.177	1.281	1.350	1.147	220,4%	11,7%	8,8%	5,4%	2,0%
Temporales	4.540	3.985	4.232	4.626	4.409	3.584	-12,2%	6,2%	9,3%	-4,7%	-99,9%
Total contratos registrados	4.869	5.039	5.409	5.907	5.759	4.731	3,5%	7,3%	9,2%	-2,5%	-1,4%

*: Datos acumulados a octubre 2001.

1: En INDEFINIDOS se computan: Indefinido Ordinario, de Ley 63/97, y por Conversión a Indefinidos. En TEMPORALES, el resto de los contratos.

Fuente: Explotaciones propias del Registro de Contratos del INEM.

Evolución modalidades contratación en los subsectores METALMECÁNICOS de la FM/CC.OO.

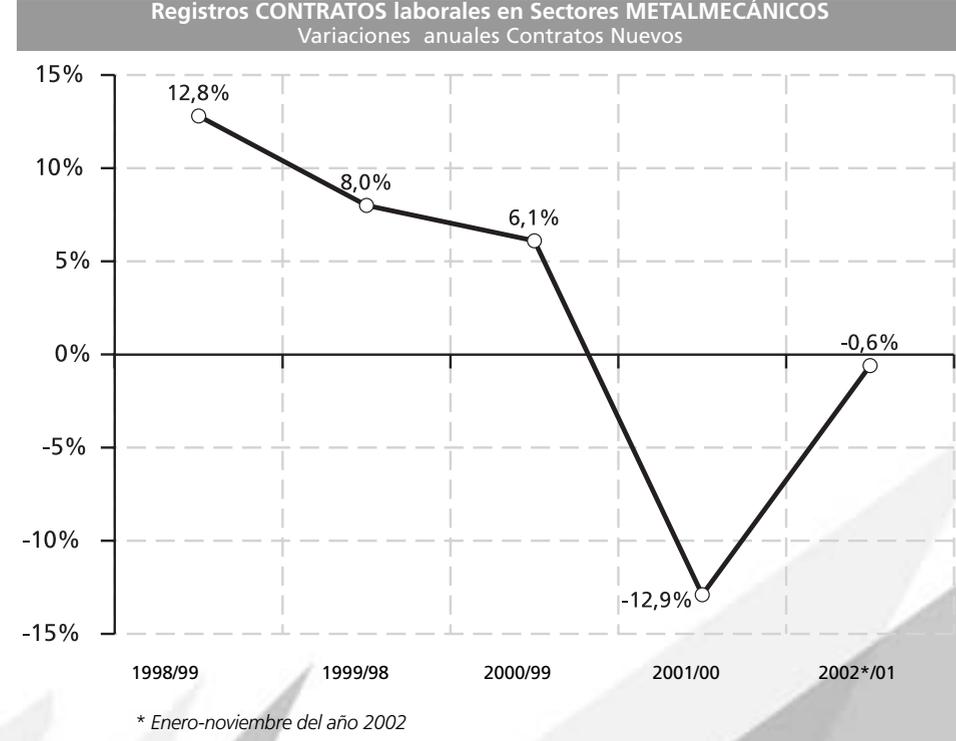
Tipos de contratos	Registro CONTRATOS en Sectores Metalmeccánicos										
	N° de contratos registrados					Variaciones anuales en %					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002*	1998/97	1999/98	2000/99	2001/00	2002*/01 ¹
Indefinido Ord.	10.452	11.198	12.415	17.773	17.039	14.968	7,1%	10,9%	43,2%	-4,1%	-4,2%
Indefinido. Ley 63/97	7.347	20.301	28.665	29.595	13.364	9.184	176,3%	41,2%	3,2%	-54,8%	-25,0%
Conversion a Indefinidos	0	34.448	34.762	21.156	38.843	38.317	n.e	0,9%	-39,1%	83,6%	7,6%
T.Parcial	27.543	31.725	30.688	32.028	29.590	0	15,2%	-3,3%	4,4%	-7,6%
Prácticas	9.227	10.960	10.126	10.069	7.828	6.996	18,8%	-7,6%	-0,6%	-22,3%	-2,5%
Formación.Ley 63/97	11.306	11.689	10.816	8.191	7.197	7.171	3,4%	-7,5%	-24,3%	-12,1%	8,7%
Nueva Actividad	12.309	n.e	n.e	n.e	n.e	n.e	n.e	n.e	n.e	n.e	n.e
Obra o Servicio	114.518	125.566	137.268	139.985	134.652	131.573	9,6%	9,3%	2,0%	-3,8%	6,6%
Eventual	152.838	179.743	191.414	206.242	173.667	175.805	17,6%	6,5%	7,7%	-15,8%	10,4%
Otros Contratos	9.575	9.296	11.303	15.096	16.350	18.575	-2,9%	21,6%	33,6%	8,3%	23,9%
Total acumulado a Diciembre	355.115	434.926	467.457	480.135	438.530	402.589	22,5%	7,5%	2,7%	-8,7%	0,2%
Variaciones Anuales							12,8%	8,0%	6,1%	-8,7%	-0,6%
Contratos Nuevos ²							22,5%	7,5%	2,7%	-8,7%	-0,6%

* : Enero-noviembre del año 2002

1: Proyectando los datos enero-noviembre a todo el año 2002

2: Descartando en el cálculo de variación las "Conversiones a Indefinidos", que no son NUEVOS CONTRATOS.

Fuente: Explotaciones propias del Registro de Contratos del INEM.



Evolución contratación por subsectores METALMECÁNICOS de la FM/CC.OO.

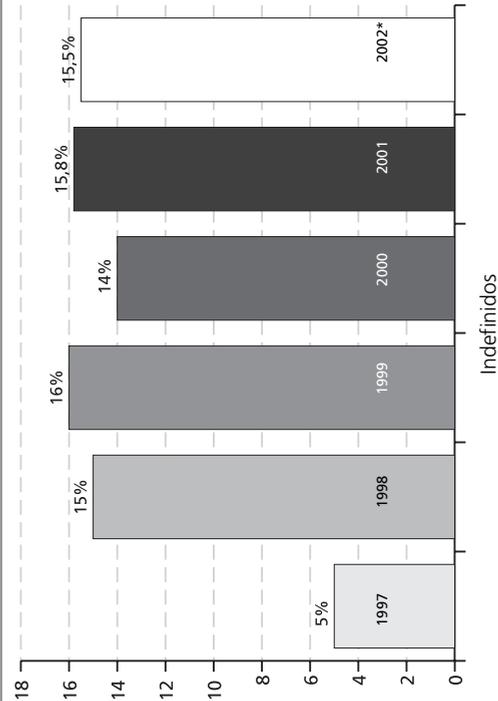
Registro CONTRATOS en Sectores METALMECÁNICOS.												
	Nº. de contratos registrados						Presencia de cada grupo sobre el total					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002*	1997	1998	1999	2000	2001	2002*
Calidad contratos ¹	17.799	65.947	75.842	68.524	69.246	62.469	5,0%	15,2%	16,2%	14,3%	15,8%	15,5%
Indefinidos	337.316	368.979	391.615	411.611	369.284	340.120	95,0%	84,8%	83,8%	85,7%	84,2%	84,5%
Temporales	355.115	434.926	467.457	480.135	438.530	402.589	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total contratos registrados												

¹ : En INDEFINIDOS se computan: Indefinido Ordinario, de Ley 63/97, y por Conversión a Indefinidos. En TEMPORALES, el resto de los contratos.

*: Sobre datos acumulados hasta noviembre de 2002.

Fuente: Explotaciones propias del Registro de Contratos del INEM.

CONTRATOS FIJOS EN METALMECÁNICA



* Sobre datos acumulados hasta noviembre 2002

Evolución contratación INDEFINIDA en subsectores METALMECÁNICOS de la FM/CC.OO.

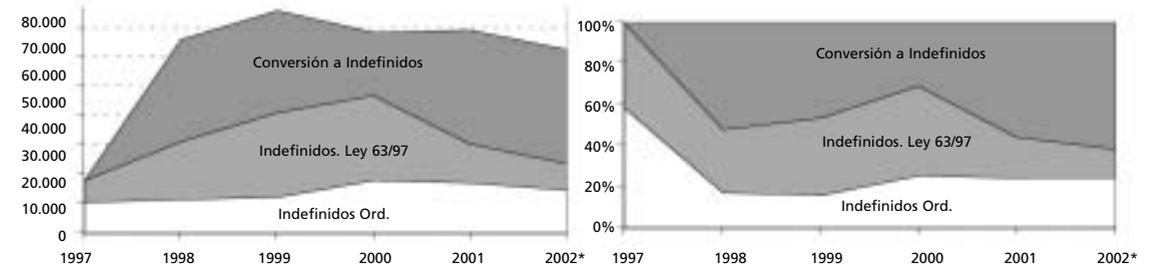
Registro contratos FIJOS en Sectores METALMECÁNICOS*						
Tipos de contratos	1997	1998	1999	2000	2001	2002*
Indefinido Ord.	10.452	11.198	12.415	17.773	17.039	14.968
Indefinido. Ley 63/97	7.347	20.301	28.665	29.595	13.364	9.184
Conversión a Indefinidos	0	34.448	34.762	21.156	38.843	38.317
Total contratos indefinidos	17.799	65.947	75.842	68.524	69.246	62.469
FIJOS sobre el total contratos	5,0%	15,2%	16,2%	14,3%	15,8%	15,5%

Distribución de la contratación fija por modalidades utilizadas						
Tipos de contratos	1997	1998	1999	2000	2001	2002*
Indefinido Ord.	58,7%	17,0%	16,4%	25,9%	24,6%	24,0%
Indefinido. Ley 63/97	41,3%	30,8%	37,8%	43,2%	19,3%	14,7%
Conversión a Indefinidos	0,0%	52,2%	45,8%	30,9%	56,1%	61,3%
Total de contratos FIJOS	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Variaciones anuales en % por modalidades utilizadas					
Tipos de contratos	1998	1999	2000	2001	2002*
Indefinido Ord.	7,1%	10,9%	43,2%	-4,1%	-4,2%
Indefinido. Ley 63/97	176,3%	41,2%	3,2%	-54,8%	-25,0%
Conversión a Indefinidos		0,9%	-39,1%	83,6%	7,6%
Total de contratos FIJOS	270,5%	15,0%	-9,6%	1,1%	-9,8%

Fuente: Explotaciones propias Reg. Contratos del INEM.

CONTRATOS FIJOS EN METALMECÁNICA



* Sobre datos acumulados hasta noviembre 2002

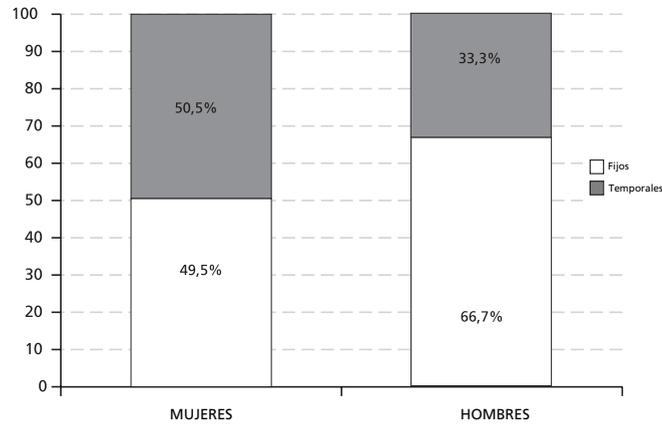
Evolución contratación por género en los subsectores METALMECÁNICOS de la FM/CC.OO.

CONTRATOS LABORALES con MUJERES en METALMECÁNICA*

Distribución, estructura y variación por tipo de contrato laboral					
Tipos de contratos	2001	2002*	Distribución % por modalidades		Var. anual ¹ 2002*/2001
			2001	2002*	
Indefinido Ord.	2.398	2.265	3,1%	3,2%	3,0%
Indefinido. Ley 63/97	3.474	3.014	4,5%	4,3%	-5,4%
Conversión a indefinidos	7.206	7.038	9,4%	10,0%	6,5%
T. Parcial	10.027	0	13,1%	0,0%	0,0%
Prácticas	1.518	1.320	2,0%	1,9%	-5,1%
Formación. Ley 63/97	412	431	0,5%	0,6%	14,1%
Obra o Servicio	12.906	13.223	16,8%	18,8%	11,8%
Eventual	34.575	38.660	45,1%	54,8%	22,0%
Otros Contratos	4.085	4.542	5,3%	6,4%	21,3%
Totales	76.601	70.493	100,0%	100,0%	0,4%
FIJOS	13.078	12.317	17,1%	17,5%	2,7%
TEMPORALES	63.523	58.176	82,9%	82,5%	-0,1%

*: Datos Acumulados hasta 30 noviembre 2002
 **: Sectores Siderometalúrgicos, B. Equipo y Material de Transporte.
 1: Las tasas de variación 2002/01, están calculadas proyectando los datos hasta noviembre, a todo el año, para que sean comparables con las del 2001.
 Fuente: Explotaciones propias del Registro de Contratos del INEM.

Distribución por sexos de las modalidades de contratación utilizadas. Subsectores Metalmeccánicos



Evolución por subsectores Metalmeccánicos de la contratación con MUJERES en la FM/CC.OO.

Contratos Laborales realizados en METALMECÁNICA**	Con MUJERES			Con HOMBRES		
		Var. anual ¹			Var. anual ¹	
		2001	2002*		2001	2002*
Subsectores de CNAE	2001	2002*	2002*/2001	2001	2002*	2002*/2001
27- Metalurgia	2.915	2.831	5,9%	26.490	24.198	-0,3%
28- Prod. Metálica, exc. Maq. y Equipos	20.947	19.787	3,0%	156.680	146.789	2,2%
29- Maquinaria y Equipo Mecánico	12.493	12.280	7,2%	55.292	50.606	-0,2%
30- Maquinaria Oficina y Equipos Informáticos	808	781	5,4%	1.434	1.098	-16,5%
31- Maquinaria y Material Eléctrico	14.717	12.267	-9,1%	40.927	35.878	-4,4%
32- Material Electrónico, Radio y TV	4.746	3.598	-17,3%	6.227	4.292	-24,8%
33- Instr. Médico-Quirúrgicos, Óptica y Relojería	4.455	3.967	-2,9%	6.698	5.858	-4,6%
34- Vehículos de motor, remolques y	12.552	12.558	9,1%	40.438	39.122	5,5%
35- Otro material de transporte	2.968	2.424	-10,9%	27.743	24.255	-4,6%
Totales	76.601	70.493	0,4%	361.929	332.096	0,1%

*: Datos acumulados hasta 30 noviembre 2002
 **: Sectores Siderometalúrgicos, B. Equipo y Material de Transporte.
 1: Las tasas de variación 2002/01 están calculadas proyectando datos hasta noviembre, a todo el año, para que sean comparables con las del 2001.
 Fuente: Explotaciones propias del Registro de Contratos del INEM.

Evolución por subsectores Metalmeccánicos de la contratación realizada con Mujeres en la FM/CC.OO.

Contratos Laborales en METALMECÁNICA**				
Subsectores de CNAE.	Realizados a MUJERES		Realizados a HOMBRES	
	Distribución % por sectores.		Distribución % por sectores.	
	2001	2002*	2001	2002*
27- Metalurgia	3,8%	4,0%	7,3%	7,3%
28- Prod. Metálica, exc. Maq. y Equipos	27,3%	28,1%	43,3%	44,2%
29- Maquinaria y Equipo Mecánico	16,3%	17,4%	15,3%	15,2%
30- Maq. Oficina y Equipos Informáticos	1,1%	1,1%	0,4%	0,3%
31- Maquinaria y Mat. Eléctrico	19,2%	17,4%	11,3%	10,8%
32- Material Electrónico, Radio y TV	6,2%	5,1%	1,7%	1,3%
33- Instr. Médico-Quirúrgicos, Óptica y Relojería	5,8%	5,6%	1,9%	1,8%
34- Vehículos de motor, remolques y	16,4%	17,8%	11,2%	11,8%
35- Otro material de Transporte	3,9%	3,4%	7,7%	7,3%
Totales	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*: Datos Acumulados hasta 30. noviembre. 2002
 **: Sectores Siderometalúrgicos, B. Equipo y Material de Transporte.
 1: Las tasas de variación 2002/01, están calculadas proyectando datos hasta Novbre ,a todo el año, para que sean comparables con las del 2001.
 Fuente: Explotaciones propias del Registro de Contratos del INEM.

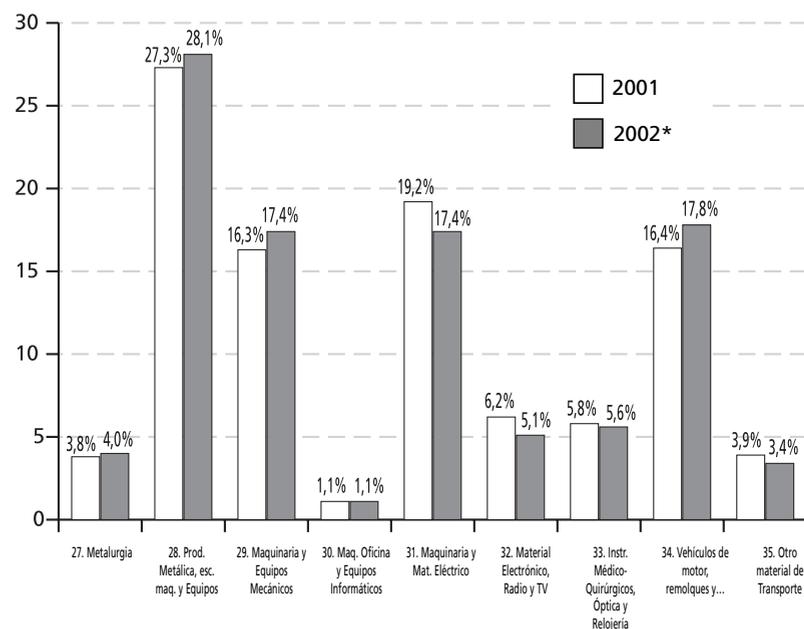
Salarios pactados en Negociación Colectiva

En este apartado, se recogen los datos referidos a las tarifas salariales negociadas en los diferentes sectores y subsectores de la Federación. Con objeto de poder facilitar una visión integrada del desarrollo de las negociaciones salariales, se incluyen los resultados de la negociación salarial en el conjunto del Estado, así como los IPC reales de los últimos nueve años; referencias claves para valorar en cada ámbito la evolución del poder de compra de los salarios pactados.

Aún sin estar aplicados a estos datos los efectos de las cláusulas de revisión de los convenios que las hayan recogido, es resaltable el diferencial que se da entre las revisiones salariales pactadas en los diferentes sectores y la inflación real del año 2002.

De ahí que, en los Criterios para la Negociación Colectiva de la Federación, y recogiendo los criterios del ANC 2003, insistamos en la trascendencia de incorporar cláusulas de revisión salarial que garanticen el poder de compra de los salarios, especialmente, a partir de las relevantes desviaciones que se vienen produciendo entre las "previsiones" gubernamentales de IPC y los realmente producidos a final del año.

CONTRATOS LABORALES realizados con MUJERES
 (% en cada subsector Metalmeccánico del total de realizados con mujeres)



Salarios negociados en la economía española

NEGOCIACIÓN SALARIAL.. Sectores METAL, MINERÍA y ENERGÍA ELÉCTRICA										
Tarifa Salarial NEGOCIADA					Diferencia Tarifa Salarial-PRECIOS Fin año					
	Tarifa Salarial Metal-Mecánica	Tarifa Salarial Minería Carbón	Tarifa Salarial Minería no Energética	Tarifa Salarial Energía gas, agua	TOTAL ECONOMIA	IPC (Fin de año)	Metal	Minería Carbon	Minería no energética	TODOS LOS SECTORES (España)
1994	3,62%	4,08%	4,62%	4,03%	3,59%	4,3%	-0,7%	-0,2%	0,3%	-0,3%
1995	3,68%	1,74%	4,10%	4,06%	3,94%	4,3%	-0,6%	-2,6%	-0,2%	-0,4%
1996	3,81%	2,18%	4,27%	3,54%	3,82%	3,2%	0,6%	-1,0%	1,1%	0,6%
1997	3,01%	2,20%	3,00%	2,39%	2,87%	2,0%	1,0%	0,2%	1,0%	0,9%
1998	2,83%	2,07%	2,57%	2,13%	2,56%	1,4%	1,4%	0,7%	1,2%	1,2%
1999	2,52%	2,44%	2,94%	2,84%	2,72%	2,9%	-0,4%	-0,5%	0,0%	-0,1%
2000	3,80%	3,40%	3,36%	4,08%	3,72%	4,0%	-0,2%	-0,6%	-0,6%	-0,3%
2001 ¹	3,71%	2,17%	3,29%	2,69%	3,67%	2,7%	1,0%	-0,5%	0,6%	1,0%
2002 ²	2,92%	2,04%	2,97%	2,43%	3,05%	4,0%	-1,1%	-2,0%	-1,0%	-1,0%

Fuente: Registro Convenios Federación Minerometalúrgica y MTSS. Total Convenios.

1: Datos actualizados al 31. diciembre 2001, incluyen los efectos de Clausulas de Revisión del 2001.

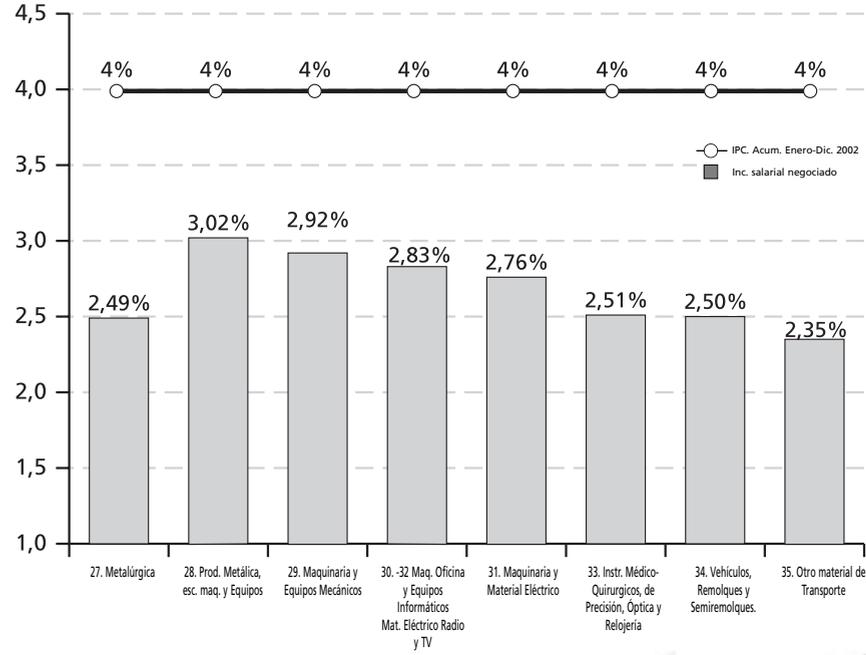
2: Datos de salarios hasta 30. noviembre 2002, y en IPC, acumulado hasta diciembre de 2002. Los datos de 2002 no incluyen los efectos de las Cláusulas de revisión Salarial.

Salarios Negociados en los Subsectores Metalmeccánicos de la FM/CC.OO.																	
Negociación Colectiva 2002	METALMECÁNICA				2002				METALMECÁNICA				2002				
	Total Convenios		Convenios de Empresa		Convenios de Empresa		Convenios de Otro Ámbito		Convenios de Empresa		Convenios de Otro Ámbito		Convenios de Otro Ámbito				
Datos acumulados hasta noviembre 2002	Nº Convenios	Nº Empresas	Nº Trabajadores	Nº Inc.Salarial negociado	Jornada anual	Nº Convenios	Trabajadores	Inc.Salarial negociado	Jornada anual	Nº Convenios	Trabajadores	Inc.Salarial negociado	Jornada anual	Nº Convenios	Trabajadores	Inc.Salarial negociado	Jornada anual
Total METALMECÁNICA	501	70.464	1.041.837	2,92%	1.756,8	436	199.484	2,62%	1.721,3	65	842.353	2,99%	1.750,1				
27- Metalurgia	44	40.411	43.295	2,49%	1.750,7	36	16.923	2,23%	1.697,8	8	26.372	2,66%	1.752,5				
28- Productos Metálicos, Excepto Maquinaria y Equipo	189	28.458	827.233	3,02%	1.764,3	141	26.709	3,01%	1.743,5	48	800.524	3,02%	1.766,1				
29- Maquinaria y Equipo Mecánico.	46	27	13.631	2,92%	1.737,7	46	13.631	2,92%	1.737,7	0	0	0	0,0				
30-32 Máquinas Oficina, Eq. Informáticos y Mat. Electrónico, Radio, TV.	22	12	10.719	2,83%	1.737,3	22	10.719	2,83%	1.737,3	0	0	0	0,0				
31- Maquinaria y Material Eléctrico	66	541	23.054	2,76%	1.735,4	65	20.554	2,79%	1.734,3	1	2.500	2,5%	1.742,0				
33- Instr. Médico-Quirúrgicos, de Precisión, Óptica y Relojería	9	935	5.746	2,51%	1.800,8	2	289	2,98%	1.761,3	7	5.457	2,49%	1.803,2				
34- Vehículos, Remolques, y Semiremolques	93	62	93.010	2,50%	1.714,8	93	93.010	2,50%	1.714,8	0	0	0	0,0				
35- Otro material de transporte	32	18	25.149	2,35%	1.706,5	31	17.649	2,50%	1.706,5	1	7.500	2,00%	0,0				

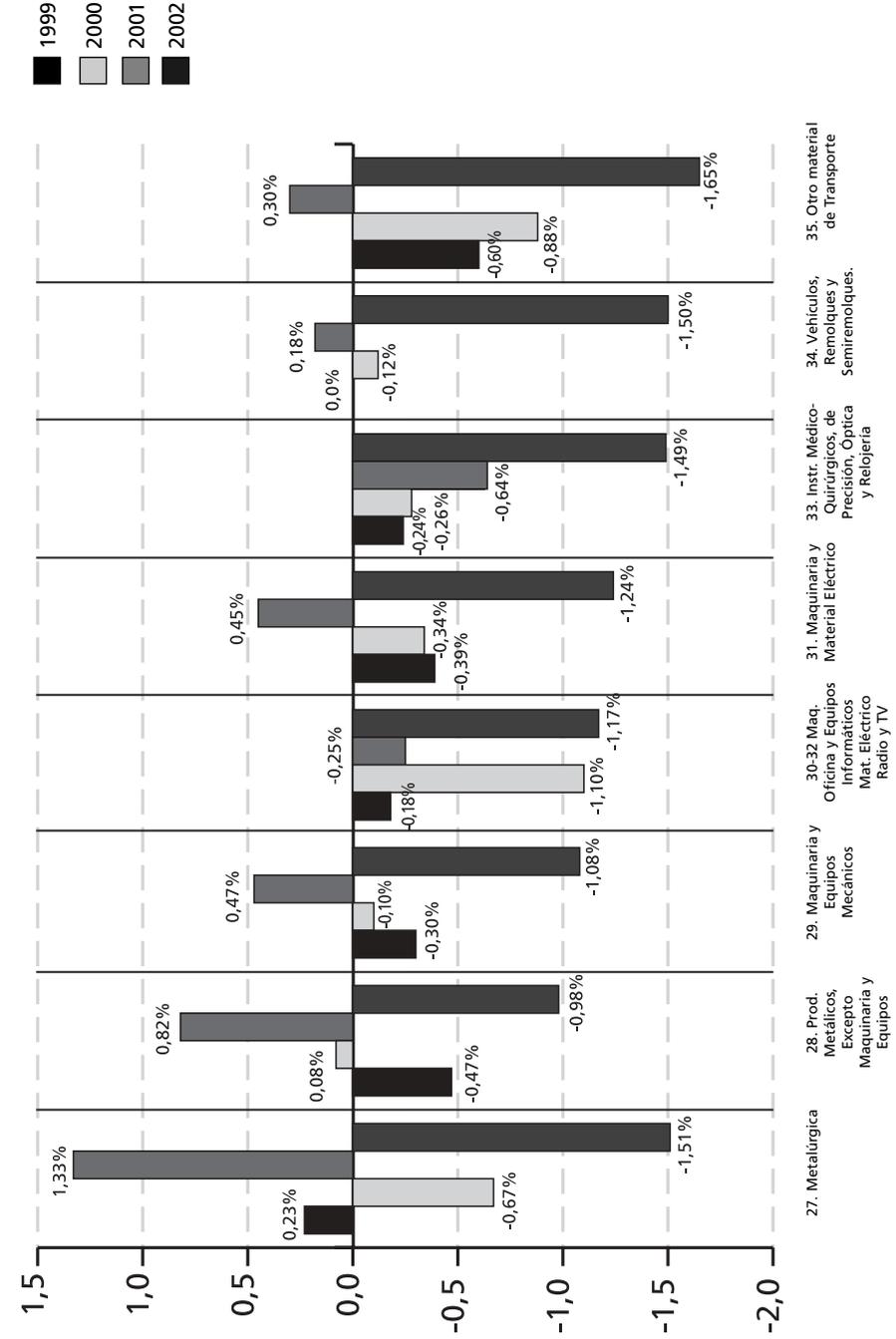
Fuente: Registro Convenios del MTSS. Avance Mensual.

En Incremento Salarial negociado y en Jornada Anual, medias ponderadas por nº. de trabajadores.

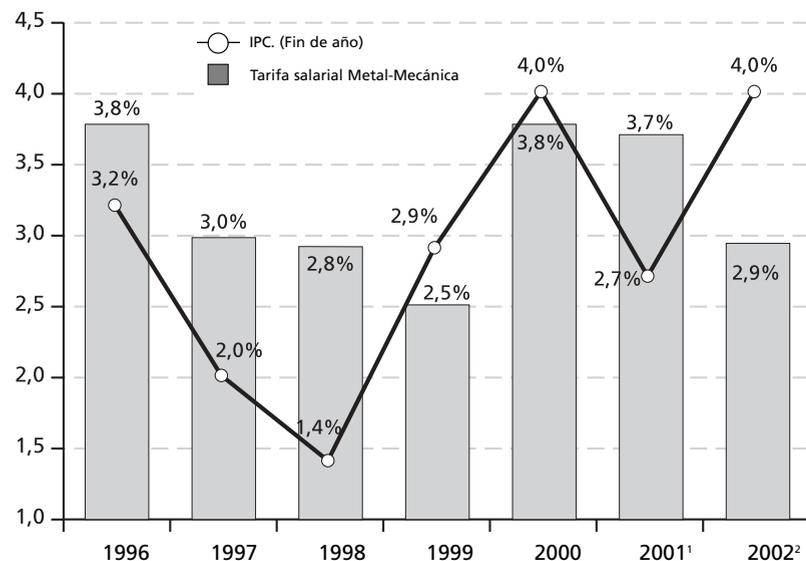
SALARIOS NEGOCIADOS EN LOS SUBSECTORES METALMECÁNICOS DE LA FM/CC.OO.
Tarifa salarial negociada en el 2002 (Hasta 30. 11. 2002)



SALARIOS NEGOCIADOS EN LOS SUBSECTORES METALMECÁNICOS DE LA FM/CC.OO.
Evolución del poder de compra de los salarios negociados en industrias Metalmeccánicas

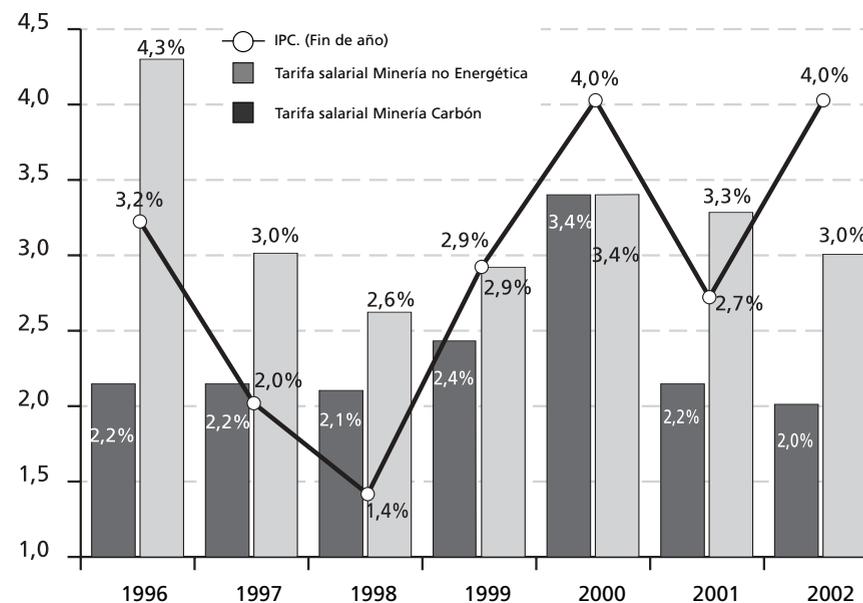


SALARIOS NEGOCIADOS en los subsectores METALMECÁNICOS de la FM/CC.OO.
Evolución Salarios Negociados en industrias Metalmecánicas y Precios al consumo



1: Datos no definitivos a diciembre 2001. Incluye efectos de cláusulas de garantía salarial acordadas.
2: Datos preliminares a noviembre 2002. NO incluye efecto cláusulas garantía salarial. El IPC acumulado y media referidos al período enero-diciembre 2002.

SALARIOS NEGOCIADOS en los sectores MINEROS de la FM/CC.OO.
Evolución Salarios Negociados en industrias Mineras y Precios al consumo



SALARIOS NEGOCIADOS en sectores MINERO de la FM/CC.OO.

	Negociación Colectiva en MINERÍA ¹								Var.*Poder compra*Salarios	
	Nº Convenios			Nº trabajadores	Inc. Salarial Convenido	IPC. media anual	IPC Acum. Enero-Dic.	Sobre media IPC	Sobre IPC a Dic.	
	Total	De empresa	De ámbito Superior							
1999	70	58	12	28.391	2,65%	2,3%	2,6%	0,4%	0,1%	
2000	68	58	10	28.189	3,38%	3,3%	4,0%	0,1%	-0,6%	
2001 ²	54	46	8	18.109	2,77%	3,6%	2,7%	-0,8%	0,1%	
2002 ³	58	52	6	23.657	3,06%	3,5%	4,0%	-0,4%	-0,9%	

Fuente: Rgтро. Convenios MTSS, IPC-INE.
1: Divisiones actividad: 10 Extracción ANTRACITA, HULLA, LIGNITO Y TURBA, y 13 Extracción de minerales METÁLICOS.
2: Datos no definitivos a diciembre 2001. Incluye efectos de cláusulas de garantía salarial acordadas.
3: Datos preliminares a noviembre 2002. NO incluye efecto cláusulas garantía salarial. El IPC acumulado y media referidos al período enero-diciembre 2002.

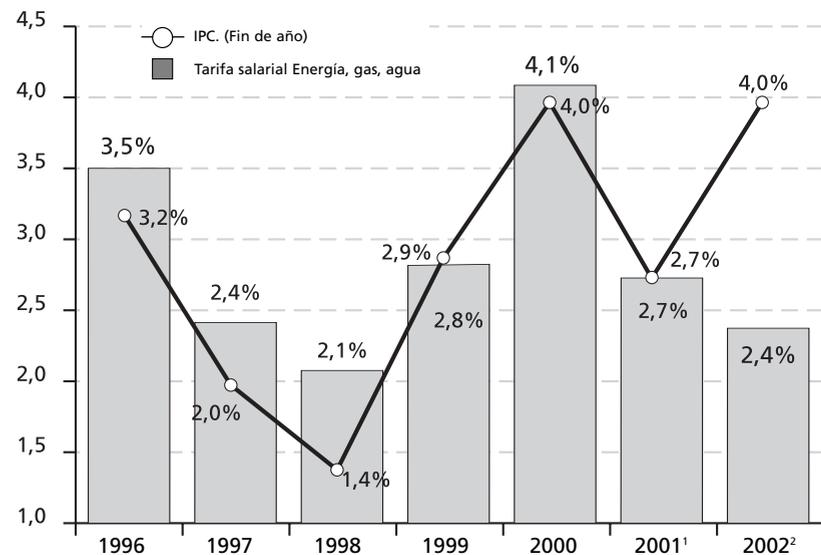
SALARIOS NEGOCIADOS en sectores ENERGÍA ELÉCTRICA de la FM/CC.OO.

	Negociación Colectiva en ENERGÍA ¹								Var.*Poder compra*Salarios	
	Nº Convenios			Nº trabajadores	Inc. Salarial Convenido	IPC media anual	IPC Acum. Enero-Dic.	Sobre media IPC	Sobre IPC a Dic.	
	Total	De empresa	De ámbito Superior							
1999	159	141	18	51.095	2,84%	2,3%	2,6%	0,5%	0,2%	
2000 ²	129	110	19	22.029	4,08%	3,3%	4,0%	0,8%	0,1%	
2001 ³	132	116	16	28.366	2,69%	3,6%	2,7%	-0,9%	0,0%	
2002 ⁴	125	108	17	34.593	2,43%	3,5%	4,0%	-1,1%	-1,6%	

Fuente: Registro Convenios del MTSS. Avance Mensual.
1: 40-41. Prod. y Distribución de Energía Eléctrica, Gas, Vapor y Agua Caliente.
2: Datos definitivos a diciembre 2000, incluye efectos de cláusulas de garantía salarial acordadas.
3: Datos provisionales a diciembre 2001. Incluye ya efectos de cláusulas de garantía salarial acordadas.
4: Datos preliminares a noviembre 2002. NO incluye efectos de cláusulas de garantía salarial acordadas. El IPC acumulado y media del período enero-diciembre 2002.

Precios al consumo

SALARIOS NEGOCIADOS en sectores ENERGÍA ELÉCTRICA de la FM/CC.OO. Salarios negociados en Energía Eléctrica y Precios al consumo



1. Datos no definitivos a diciembre 2001. Incluye efectos de cláusulas de garantía social acordadas.

2. Datos preliminares a noviembre 2002. No incluye efecto cláusulas garantía salarial. El IPC acumulado y media referidos al período enero-diciembre 2002.

Índices Precios de Consumo*					
Índ. Gral.	Índice Gral. Nacional.	%variación			Deflactor Consumo Privado ¹
		Sobre mes anterior	IPC Acumulado desde enero	IPC Interanual	
2001	Diciembre	0,35%	4,0%	4,0%	3,6%
	Enero	0,04%	0,0%	3,7%	
	Febrero	0,33%	0,4%	3,8%	
	Marzo	0,42%	0,8%	3,9%	
	Abril	0,52%	1,3%	4,0%	
	Mayo	0,38%	1,7%	4,2%	
	Junio	0,34%	2,0%	4,2%	
	Julio	0,25%	2,3%	3,9%	
	Agosto	0,24%	2,5%	3,7%	
	Septiembre	-0,01%	2,5%	3,4%	
	Octubre	-0,10%	2,4%	3,0%	
	Noviembre	-0,07%	2,3%	2,7%	
Diciembre	0,36%	2,7%	2,7%		
2002	Enero	-0,1%	-0,1%	3,1%	3,5%
	Febrero	0,1%	0,0%	3,1%	
	Marzo	0,8%	0,8%	3,1%	
	Abril	1,4%	2,1%	3,6%	
	Mayo	0,4%	2,5%	3,6%	
	Junio	0,0%	2,5%	3,4%	
	Julio	-0,7%	1,8%	3,4%	
	Agosto	0,3%	2,1%	3,6%	
	Septiembre	0,4%	2,5%	3,5%	
	Octubre	1,0%	3,5%	4,0%	
	Noviembre	0,2%	3,7%	3,9%	
	Diciembre	0,3%	4,0%	4,0%	

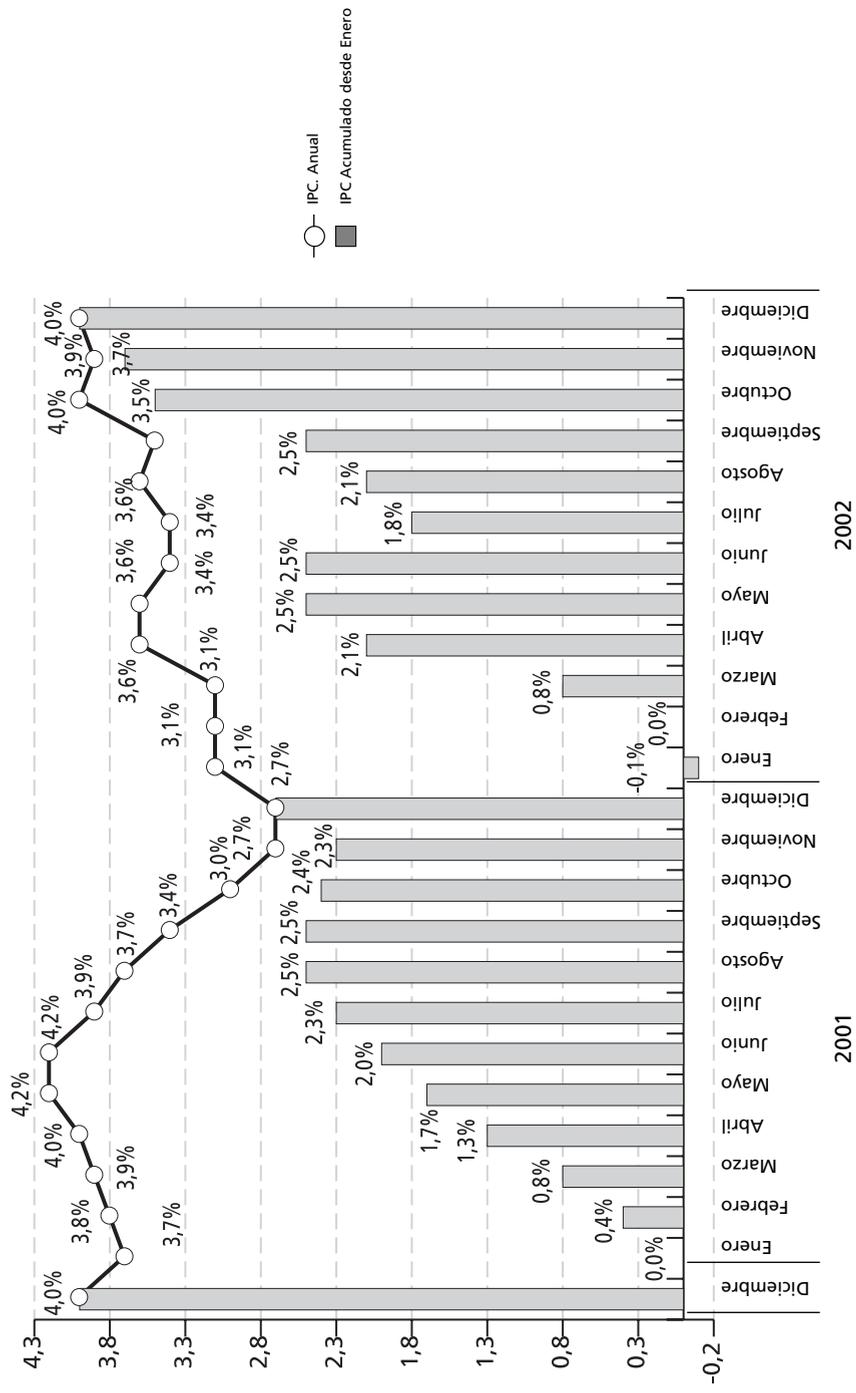
Fuente: Elaborado sobre datos IPC del INE.

*: Desde Enero 2002, Base 100=2001.

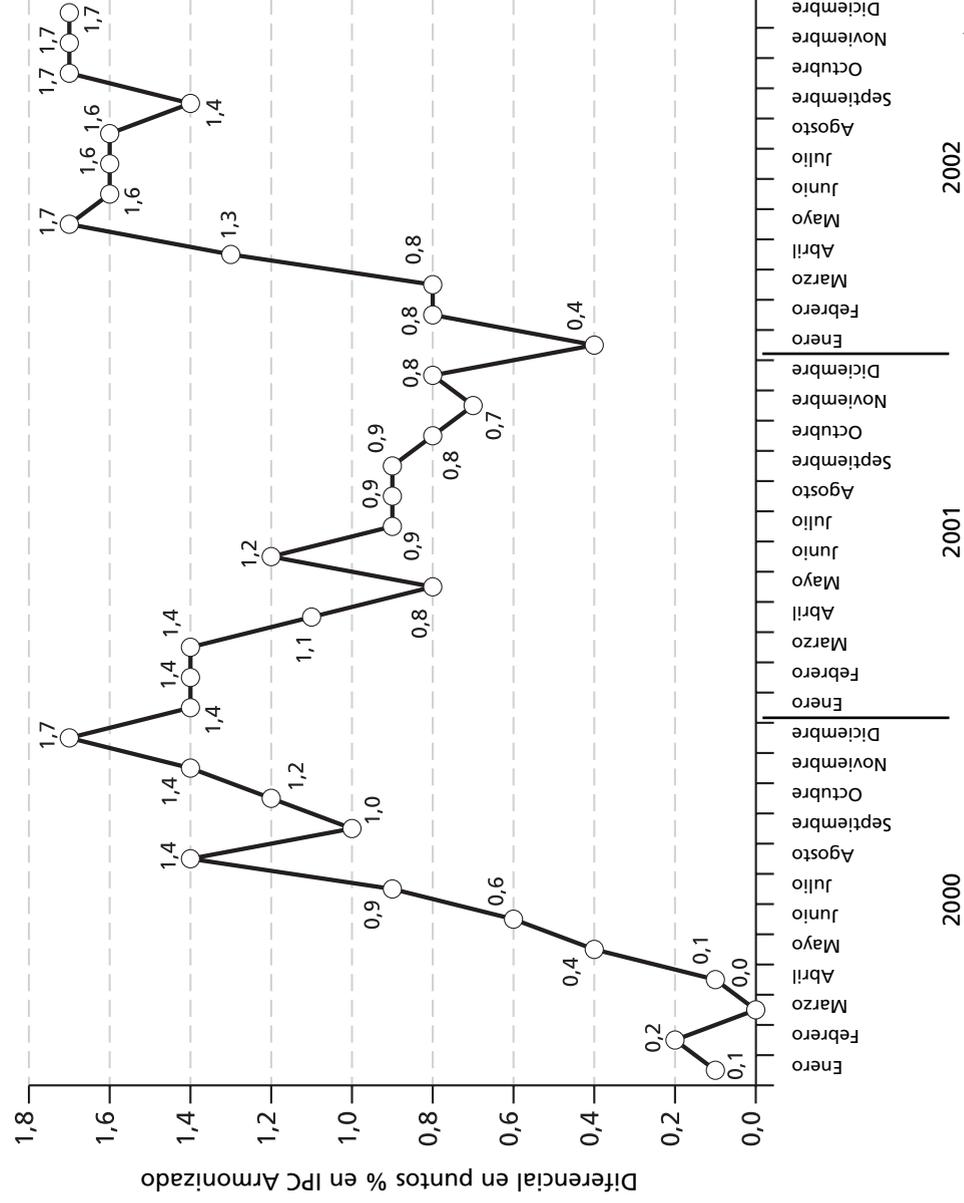
1: Media tasas interanuales enero a diciembre.



Precios al consumo en España



Diferencial de precios al consumo entre España-Zona Euro (IPC Armonizado)



Distribución de la Renta Industrial

122

En este apartado del apéndice se realiza un análisis de la evolución de los Costes Laborales Unitarios (CLU) en los sectores de la Federación. Como puede apreciarse en el primero de los gráficos, los CLU del conjunto de los sectores (metalmecánica, minería y energía eléctrica) se reducen en el tercer trimestre del año 2002, en un 1,98%. Este dato requiere ser explicado con una cierta precisión, ya que los CLU son el resultado de una operación que pone en relación diversos factores y, a su vez, son un elemento central en la consideración de las políticas salariales y, por tanto, de las condiciones para la negociación colectiva en materia salarial y de empleo.

En primer lugar, hay que considerar que los CLU no son, exclusivamente, costes salariales en sentido estricto, sino que incluyen todos los conceptos retributivos de los asalariados, así como las cotizaciones sociales. Asimismo, conviene recordar que se trata de costes unitarios, es decir, por asalariado.

La segunda consideración, para interpretar adecuadamente el sentido de este concepto, es que los CLU ponen en relación tres magnitudes diferentes: el producto industrial bruto, el empleo y los salarios.

A partir de estas consideraciones, **el resultado de que los CLU hayan disminuido ese 1,98% en el tercer trimestre del pasado año se debe a que el incremento de la producción (o valor añadido industrial) del 3,9%, es superior al del empleo (0,3%) y de los salarios pactados (2,9%) para ese mismo trimestre**, en el conjunto de sectores encuadrados en la Federación Minerometalúrgica.

Finalmente, hay que tener en cuenta que, generalmente, el resultado de los CLU a final del año natural (cuartos trimestres) suele ser superior, debido a la aplicación de las Cláusulas de Revisión Salarial de los Convenios Colectivos, efecto que no está recogido en los datos referidos al tercer trimestre de cada año.

Adicionalmente a la información de los gráficos del informe, resulta importante tener en cuenta el contexto concreto en que se desenvuelven la economía y las empresas españolas, especialmente en los sectores más directamente relacionados con los de nuestra federación.

Con esa finalidad, en la siguiente tabla, se muestran los costes laborales por hora de la industria manufacturera en diversos países europeos. Como puede observarse, para los correspondientes a la UE tan sólo son inferiores a los de España los correspondientes a Portugal y Grecia (por su directa relación con los procesos de relocalización industrial, se han incluido los de otros países europeos).

Costes laborales por hora trabajada en la industria manufacturera en 2001			
PAÍS	COSTE LABORAL POR HORA	% ESPAÑA	ESPAÑA/RESTO
ESPAÑA	14,68		
GRECIA	8,68	59,13	169,12
PORTUGAL	6,75	45,98	217,48
ALEMANIA OCCIDENTAL	26,16	178,20	56,12
ALEMANIA ORIENTAL	16,86	114,85	87,07
DINAMARCA	24,5	166,89	59,92
BÉLGICA	23,15	157,70	63,41
FINLANDIA	22,12	150,68	66,37
HOLANDA	21,98	149,73	66,79
LUXEMBURGO	21,12	143,87	69,51
AUSTRIA	21	143,05	69,90
SUECIA	20,91	142,44	70,21
REINO UNIDO	19,23	130,99	76,34
FRANCIA	18,93	128,95	77,55
IRLANDA	16,01	109,06	91,69
ITALIA	15,92	108,45	92,21
CHIPRE	10,74	73,16	136,69
ESLOVENIA	8,98	61,17	163,47
POLONIA	4,48	30,52	327,68
REPÚBLICA CHECA	3,9	26,57	376,41
HUNGRÍA	3,83	26,09	383,29
ESLOVAQUIA	3,06	20,84	479,74
ESTONIA	3,03	20,64	484,49
LITUANIA	2,71	18,46	541,70
LETONIA	2,42	16,49	606,61
RUMANÍA	1,51	10,29	972,19
BULGARIA	1,35	9,20	1.087,41

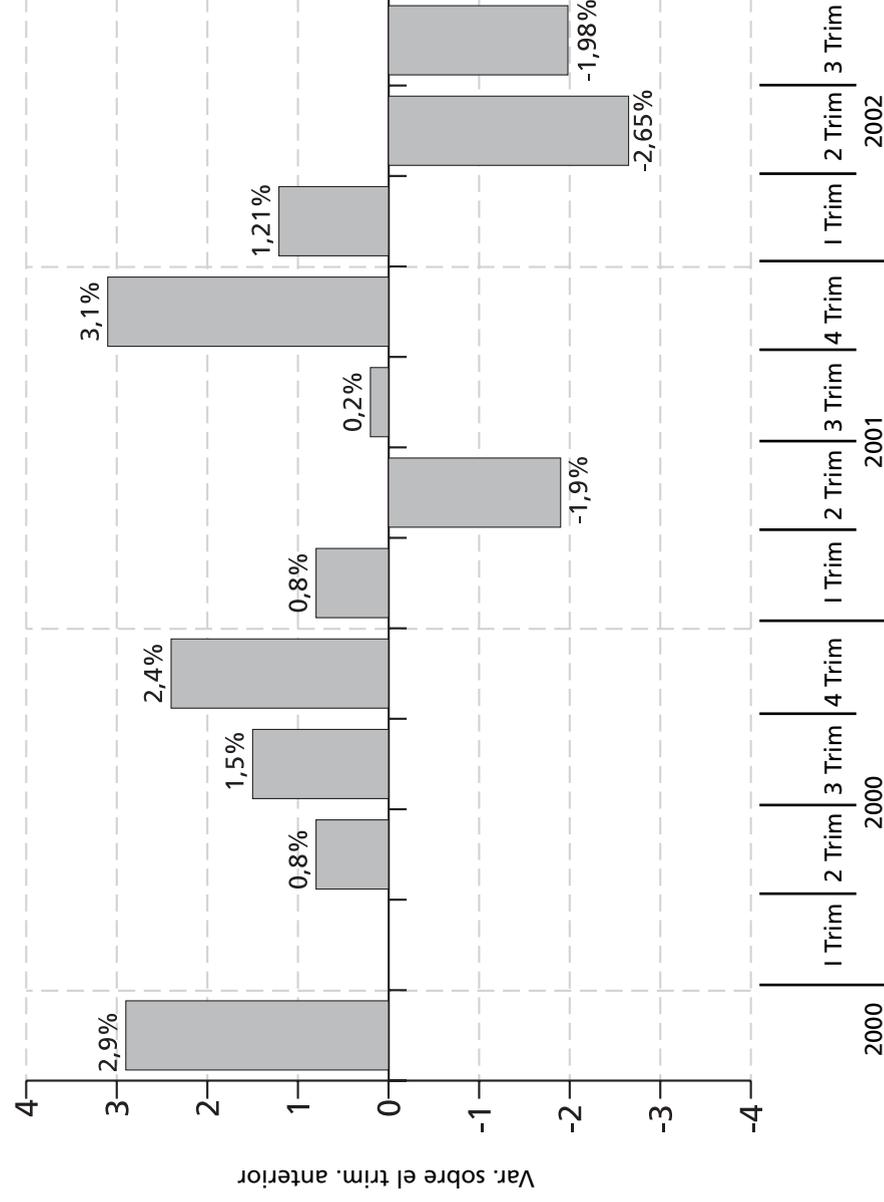
Fuente: Instituto de la Economía Alemana de Colonia, a partir de datos de EUROSTAT.

123

DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA INDUSTRIAL GENERADA

	Costes salariales unitarios														
	Datos en ptas corrientes corregidos de efectos estacionales y calendario.														
	1999			2000				2001				2002			
	I Trim	2 Trim	3 Trim	4 Trim	I Trim	2 Trim	3 Trim	4 Trim	I Trim	2 Trim	3 Trim	4 Trim	I Trim	2 Trim	3 Trim
Rem. Asalariados. (Millones € corrientes)	66.922,0	71.2223,0	16.205,0	16.582,0	16.837,0	17.298,0	17.655,0	17.731,0	17.875,0	17.962,0	18.065,0	18.417,0	18.798,0		
Empleos equiva. t. completo. (miles)	2.829,2	2.874,0	2.791,7	2.821,4	2.837,8	2.865,8	2.883,1	28.776,0	2.875,1	2.860,0	2.829,7	2.858,3	2.889,6		
Valor Añadido	100.064,0	103.511,0	24.700,0	25.080,0	25.095,0	25.189,0	25.499,0	26.118,0	26.282,0	25.612,0	25.452,0	26.654,0	27.754,0		
Ind* (Mill. € corrientes)	23.654	24.782	5.805	5.877	5.933	6.036	6.124	616	6.217	6.280	6.384	6.443	6.505		
Coste Salarial Medio	35.369	36.016	8.848	8.889	8.843	8.790	8.844	908	9.141	8.955	8.995	9.325	9.605		
Productividad laboral	0,669	0,688	0,656	0,661	0,671	0,687	0,692	0,679	0,680	0,701	0,710	0,691	0,677		
Coste Salarial Unitario (CSM/Vaind)		2,9%		0,8%	1,5%	2,4%	0,8%	-1,9%	0,2%	3,1%	1,21%	-2,65%	-1,98%		
Var. Coste Salarial UNITARIO															

INDUSTRIA ESPAÑOLA* Costes Salariales Unitarios



Fuente: Elaboración propia con datos de Contabilidad Nacional Trimestral del INE.
*: Todos los sectores industriales, excepto construcción.

DISTRIBUCION DE LA RENTA INDUSTRIAL GENERADA

Reparto del crecimiento industrial ¹													
Participación de la Remuneración Asalariados en Valor Producto Industrial (% del total)													
Datos en euros corrientes	2000				2001				2002				
	2000	2001	I Trim	2 Trim	3 Trim	4 Trim	I Trim	2 Trim	3 Trim	4 Trim	I Trim	2 Trim	3 Trim
Valor Añadido Industrial ²	100.064	103.511	24.700	25.080	25.095	25.189	25.499	26.118	26.282	25.612	25.452	26.654	27.754
Remuneración Asalariados.	66.922	71.223	16.205	16.582	16.837	17.298	17.655	17.731	17.875	17.962	18.065	18.417	18.798
Rem.Asalariados (%total)³	66,88%	68,81%	65,61%	66,12%	67,09%	68,67%	69,24%	67,89%	68,01%	70,13%	70,98%	69,10%	67,73%

Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral del INE. Datos corregidos de efectos estacionales y calendario.
 1 : Incluye las divisiones sectoriales 13 a 40 de CNAE.
 2 : Valor Añadido Industrial=Producto Industrial Bruto.
 3 : Las variaciones en la REMUNERACION DE ASALARIADOS se deben a aumento/disminución del EMPLEO, y/o aumento/disminución de Coste Salarial Medio.

Remuneración Asalariados en la Industria *

