

**BALANCE
DE LA
NEGOCIACIÓN
DE
CONVENIOS COLECTIVOS**

AÑO 2003



Madrid, 12 de marzo de 2004

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN.....	6
2.1 LA SITUACIÓN ECONÓMICA.....	6
2.2 LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO.....	9
2.3 LA ESTRUCTURA DEL TEJIDO PRODUCTIVO.....	11
3. EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	13
3.1 EL VOLUMEN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	13
3.2 EL RITMO DE LA NEGOCIACIÓN Y LA VIGENCIA DE LOS CONVENIOS.....	14
3.3 LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	16
3.4 LOS OBSERVATORIOS SECTORIALES.....	19
3.5 LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	19
3.6 SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.....	20
3.7 NUESTRA PARTICIPACIÓN Y LA UNIDAD DE ACCIÓN.....	22
4. PRINCIPALES OBJETIVOS EN 2003.....	24
4.1 EL EMPLEO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	24
4.1.1 <i>Las cláusulas sobre empleo.....</i>	26
4.1.2 <i>Contratación.....</i>	29
4.1.3 <i>Los procesos de externalización y subcontratación.....</i>	30
4.1.4 <i>Los expedientes de regulación de empleo y los despidos.....</i>	32
4.2 EL TIEMPO DE TRABAJO.....	34
4.2.1 <i>Distribución irregular de la jornada.....</i>	36
4.2.2 <i>Horas extraordinarias.....</i>	37
4.3 LA POLÍTICA SALARIAL.....	38
4.3.1 <i>La evolución de los salarios.....</i>	38
4.3.2 <i>Las cláusulas de garantía salarial.....</i>	39
4.3.3 <i>Ganancias del poder adquisitivo.....</i>	44
4.3.4 <i>El incremento salarial en los sectores.....</i>	44
4.3.5 <i>Los incentivos ligados a la productividad.....</i>	45
4.3.6 <i>Salario mínimo de convenio.....</i>	47
4.3.7 <i>Los salarios de entrada.....</i>	47
4.3.8 <i>Previsión Social Complementaria.....</i>	48
4.3.8.1 <i>Los Compromisos por Pensiones.....</i>	49
4.3.8.2 <i>Los Planes de Pensiones.....</i>	51
4.3.8.3 <i>Contratos de Seguros.....</i>	51
4.3.8.4 <i>Mutualidades de Previsión Social.....</i>	52
4.4 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	52
4.5 LA SALUD LABORAL.....	55
4.6 LA FORMACIÓN.....	57
4.7 CIBERDERECHOS.....	59
5. PREVISIONES PARA 2004.....	61



1. Introducción

Como decíamos en el balance del primer semestre, cualquier análisis de los convenios colectivos negociados en este año debe hacerse considerando los criterios del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC-2003).

Un Acuerdo que, con el objetivo central de defender el empleo y su estabilidad en momentos de fuerte incertidumbre mundial, sigue la senda del anterior y pretende contribuir, según definía el Consejo Confederal¹, al apoyo de la demanda interna (crecimiento salarial garantizado, contribuir a la estabilidad de los precios, más y mejor empleo), a reforzar la competencia de las empresas sobre la base del valor añadido (flexibilidad interna cogobernada, cualificación, mejora de la organización del trabajo, inversión tecnológica) y no sobre el ajuste constante de costes laborales (flexibilidad externa, destrucción de empleo y discriminación de colectivos) y así compatibilizar mejoras laborales y mejoras de competitividad.

Además, un acuerdo entre las Confederaciones sindicales y empresariales sobre la negociación colectiva contribuye a reforzar nuestro papel y el valor del diálogo social en el gobierno de las relaciones laborales; el valor del instrumento de la negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo y las relaciones laborales; a los sectores más débiles en la negociación colectiva, al tiempo que reafirma nuestras posiciones en los sectores con mayor madurez en la negociación; y nuestras posiciones en muchas mesas de negociación en las que de otra forma las dificultades serían infinitamente mayores a la hora de tratar algunas materias.

Por su naturaleza jurídica, pretende ser un apoyo a un modelo de negociación útil y no limitador, adaptable a distintas realidades empresariales o sectoriales, pero con ejes acordados que refuerzan las líneas de actuación. Con su carácter de criterios, orientaciones y recomendaciones hemos querido respetar la autonomía de los interlocutores en los ámbitos sectoriales y de empresa. Sabemos que un acuerdo de criterios tiene menos obligaciones de vinculación para las patronales y para nosotros que un acuerdo de carácter normativo, que un macro convenio. Pero hemos querido que sea así, es fruto de nuestra decisión. No estamos ante un pacto de rentas, ni ante un acuerdo de modificación de normas ni ante un acuerdo normativo. Hemos querido preservar los ámbitos de negociación colectiva, la autonomía de los interlocutores y su capacidad de establecer en su propio ámbito los intercambios precisos de cualquier negociación. Actuar de otra forma desde el ámbito confederal nos llevaría a aceptar límites para la negociación en otros ámbitos, lo contrario de lo pretendido.

Además el acuerdo aborda un conjunto de materias, complementarias entre sí, y concebidas para su negociación como elementos interrelacionados que pueden favorecer la actividad empresarial y el empleo. Con los contenidos del acuerdo queremos enriquecer la negociación de los convenios colectivos. Cada negociación tendrá preferencias propias, pero desde el ámbito confederal consideramos que el tratamiento de los salarios, de la contratación, de la flexibilidad interna, de la formación profesional, de la prevención de riesgos laborales y de la igualdad de trato y de oportunidades, entre otros, constituyen elementos interrelacionados en este Acuerdo. Dicho de otra forma, en una negociación estamos en condiciones de admitir si al tiempo estamos en condiciones de exigir y creemos que esto queda reforzado con el acuerdo propuesto.

¹ Ver Informe Consejo Confederal, 28 enero 2003

A la hora de valorar la aportación del ANC a la negociación de los convenios colectivos, alguna de nuestras organizaciones sectoriales² ha podido, por las características concretas de sus sectores, comparar los contenidos de los convenios negociados con patronales asociadas a CEOE con los de los convenios negociados sin CEOE, obteniendo como resultado más significativo que ninguno de los convenios negociados sin CEOE ha incorporado cláusula de revisión salarial, conversión de contratos temporales en indefinidos, derechos sindicales o algún contenido relativo a la igualdad de oportunidades. Por el contrario de los convenios negociados con CEOE un 100% tiene revisión salarial, un 50% incorpora la conversión de contratos, un 62% establece derechos sindicales y un 13% hace indicaciones sobre la igualdad de oportunidades.

El acuerdo supone, también, un anclaje más para la unidad de acción sindical entre CC.OO. y UGT. Unidad necesaria en múltiples facetas pero absolutamente imprescindible para el buen transcurrir de la negociación colectiva. Todos los años hemos contado con criterios unitarios para la negociación colectiva y seguiremos trabajando para que en el futuro esto quede consolidado.

Al igual que en anteriores ocasiones, a la hora de analizar los contenidos de los convenios colectivos debemos tener en cuenta que sus datos son provisionales, ya que el cierre definitivo de los convenios colectivos de 2003 no se realizará hasta el mes de mayo de 2005. Por tanto, lo importante son las tendencias. A su vez seguimos constatando que el registro de convenios colectivos adolece de graves defectos:

- Los datos ponderados son poco fiables: el número de trabajadores afectados por un convenio colectivo que se hace constar en las hojas estadísticas es puramente estimativo y pocas veces corresponde con los datos deducidos de otras fuentes estadísticas.
- Los incrementos salariales referidos en la hoja estadística no siempre responden a los incrementos realmente pactados. Esto sucede en parte porque los incrementos salariales se hacen, poco a poco, más complejos y variables.
- La hoja estadística no siempre refleja el contenido de todo convenio colectivo sino que, a veces, se limita a reflejar el contenido de lo realmente pactado en esa última negociación. Eso significa que a efectos estadísticos desaparecen contenidos que están plenamente vigentes.

Todo ello nos lleva a seguir insistiendo en que siguen siendo necesarias nuestras propuestas para mejorar la información referida a la negociación colectiva. Como mínimo deberían producirse las siguientes mejoras: establecer nuevas exigencias que mejoren la calidad de la hoja estadística rellena por los negociadores del convenio colectivo; asegurar la mejora de la información utilizando los datos disponibles en Seguridad Social; y crear un observatorio permanente que permita a todas las partes disponer de fuentes actualizadas y fiables.

Asimismo debemos precisar que en este balance sólo se han podido analizar los convenios colectivos registrados, es decir, los convenios colectivos que son publicados. Por tanto no se han podido incluir los pactos y acuerdos, casi todos de empresa, que no tienen la calidad de convenios.

Por sus especiales características, tampoco hemos podido incluir los resultados de la negociación colectiva de funcionarios y personal estatutario.

² Ver Balance de COMFIA

Por último, también hay que advertir que el balance no puede contemplar en su análisis la **diversidad de situaciones** que configura la negociación de los convenios colectivos en cada uno de los sectores y las empresas. No es lo mismo la negociación en sectores emergentes sin regulación previa que en sectores maduros; sectores con más o menos temporalidad; con más o menos productividad; con salarios bajos en comparación con otros; exigencias de innovación tecnológica, formación y cualificación diferentes; riesgos diferentes en tipo e intensidad; etc. Por ello, algunas conclusiones pueden chocar con realidades concretas de los sectores o las empresas que sólo pueden ser detectadas desde aquellos balances más específicos que realizan algunas de nuestras organizaciones sectoriales y territoriales.

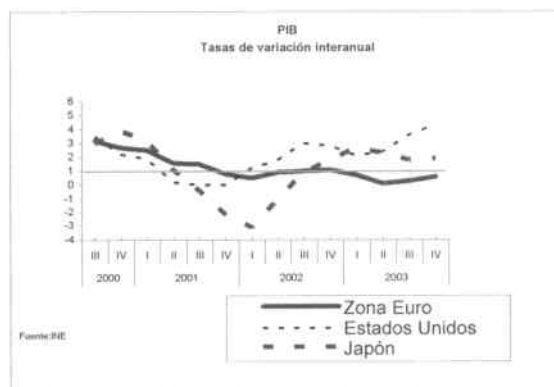
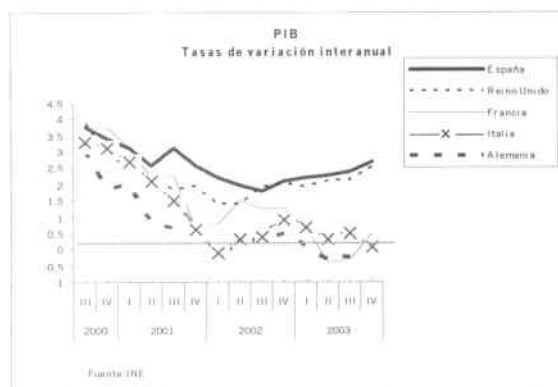
Con respecto a esto último, merece una especial mención el significativo incremento del número de organizaciones sectoriales y territoriales de CC.OO. que realizan balances específicos de su negociación y que ya constituyen un referente ineludible para quien quiera conocer la evolución de los convenios colectivos.

2. El contexto de la negociación.

2.1 La situación económica.

La negociación colectiva se ha desarrollado en un contexto de leve repunte de crecimiento de nuestra economía. El Producto Interior Bruto generado por la economía española durante el año 2003 ha experimentado un crecimiento del 2,4% con respecto al año anterior. Después de mucho tiempo, la economía española no sigue la línea general recesiva mostrada por la mayor parte de los países desarrollados sino que mantiene un ritmo de creación de riqueza que aunque considerado aisladamente pueda no ser muy satisfactorio, sí lo es en comparación con otros países de nuestro entorno, ya que el crecimiento medio registrado para los países de la eurozona ha sido en torno al 0,5%.

Un ritmo de crecimiento que apoyado exclusivamente en su demanda interna, se permite incluso el lujo de exportar riqueza a terceros países. Como bien dice el Gabinete Técnico Confederal³, “el positivo comportamiento del consumo interno, sostenido en ritmos similares durante todo el período de crisis mundial iniciada en 2001, es sin duda, la base del mayor crecimiento comparado de la economía española. Otra cuestión distinta son los efectos futuros derivados de no disponer de un tejido productivo con capacidad para absorber una mayor parte de sus necesidades de bienes y servicios.”



Respecto al contexto internacional, los crecimientos más vigorosos se han registrado en algunos países del este asiático, especialmente China y Corea del Sur; del centro de Europa⁴ y de Estados Unidos, aunque en este último, su crecimiento no va acompañado de creación de empleo.

En el área del euro parece confirmarse una cierta recuperación de la actividad, pero persisten algunos elementos, como el efecto del tipo de cambio del euro sobre las exportaciones, que podrían condicionar esa mejora.

Continuando con la situación española, y según los datos facilitados por el INE, en este año la **demanda interna**, como consecuencia de un mayor volumen de gasto en los hogares y de la inversión, ha crecido un 3,6% frente al 2,6% del año anterior. No obstante, la trayectoria mostrada por estos dos componentes de la demanda interna no ha sido paralela. Mientras el gasto en consumo de los hogares se ha mantenido en todos los trimestres en torno al 3%, la inversión en bienes de equipo aunque retorna a la senda

³ "Situación de la economía española. Presupuestos Generales del Estado 2004".

⁴ Según datos del Banco España en los países en proceso de adhesión a la Unión Europea se ha producido una notable aceleración de la actividad que, en algunos casos, supera el 6%. También es destacable la recuperación de Hungría y de la República Checa.

del crecimiento (un 1,9% frente al -5,4% de 2002) ha mostrado un menor ritmo de crecimiento. Si en los dos primeros trimestres su crecimiento estaba en torno al 3%, en el tercer trimestre baja al 1,2%, para en el cuarto descender hasta el 0,1%.

La contribución al crecimiento de la demanda exterior ha sido más negativa que el año anterior, como consecuencia de un mayor crecimiento de las importaciones de bienes y servicios que de las exportaciones. Un dato que refleja la fragilidad del tejido productivo español y complica sus posibilidades de crecimiento futuro.

Desde la perspectiva de la **oferta**, el dato más destacable es la recuperación de la industria con una tasa de variación interanual de un 1,3% frente al 0,7% del año anterior. Pero esa mejora de la actividad, incluida la recuperación del último trimestre, no se ha trasladado todavía al empleo.

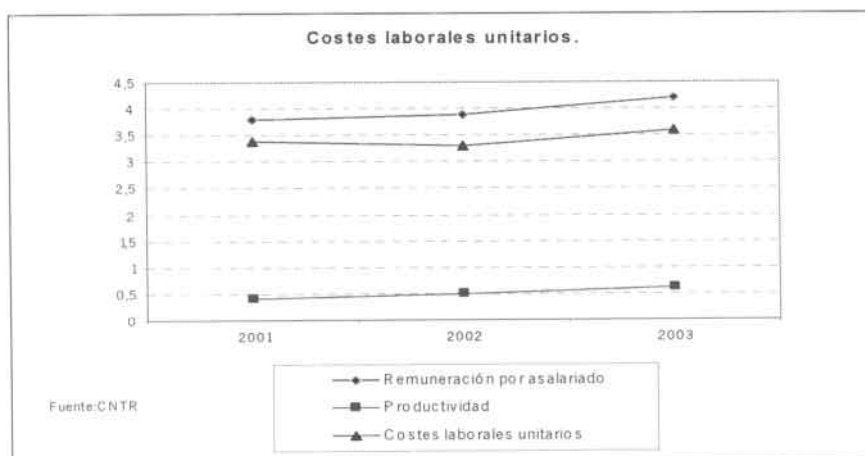
La construcción muestra un menor ritmo de crecimiento con un 3,6% frente al 4,8% del año anterior. Igualmente, los servicios de mercado obtienen un resultado inferior al del año anterior, un 1,8% frente al 2,1% de 2002 y, son los servicios de no mercado los que experimentan un mayor ritmo de crecimiento, con un 3,3% frente al 2,3% del año anterior.

Debido al crecimiento de la actividad agregada y del empleo, la **productividad global** de la economía creció un 0,6%, una décima más que en el año anterior.

También, por efecto del aumento del número de asalariados y de su remuneración media se ha producido un mayor crecimiento de la **remuneración de asalariados**, registrando una tasa de variación interanual de un 6,7%, frente al 6% de 2002. Y es ese crecimiento de la remuneración del conjunto de los asalariados lo que hace que, al ponerlo en relación con el crecimiento del PIB, se mantenga la participación de los asalariados en el PIB en el 49,8% que se registraba para 2002.

Por ramas de actividad el crecimiento más notable se da en la construcción, seguida de los servicios de mercado. En las ramas industriales y debido a la pérdida de empleo la remuneración de asalariados presenta un crecimiento inferior al del año anterior, un 2,6% frente al 3,6% de 2002.

Los **costes laborales unitarios**, como resultado de la evolución de la remuneración por asalariado y de la productividad, han registrado una tasa de variación anual de un 3,6%. A su vez las empresas han aumentado sus **excedentes** aunque con una considerable disparidad entre las distintas ramas de la producción.

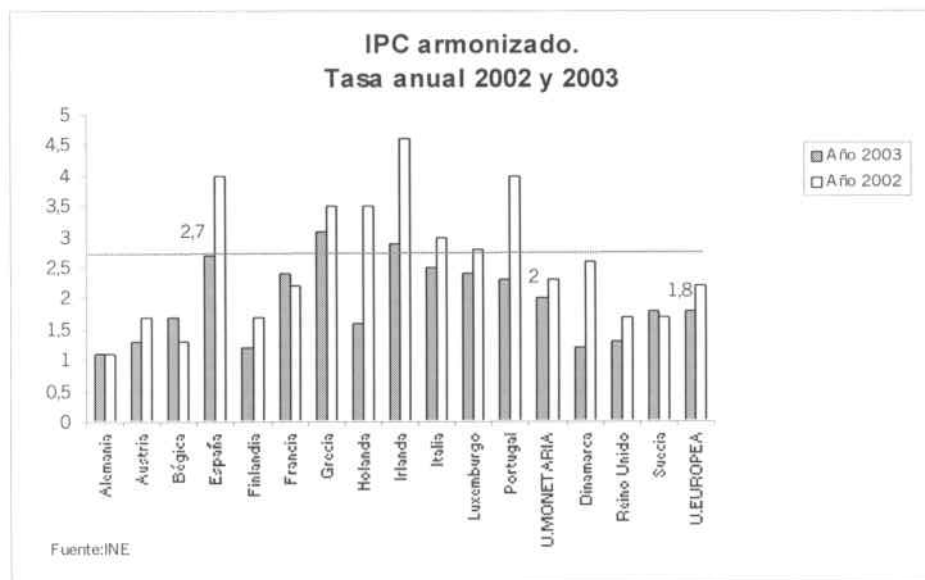


Según el último informe trimestral de la Central de Balances⁵, "la evolución de la actividad y los gastos de personal permitió que las empresas mantuvieran un notable ritmo de crecimiento del resultado económico bruto, tanto en 2002 (7%) como en los tres primeros trimestres de 2003 (7,3%)."

En relación al **coste laboral** y al **coste salarial**⁶ por trabajador y mes, los últimos datos disponibles⁷ muestran un crecimiento del coste laboral de un 3,6% y del coste salarial de un 3,1%, situando la media del coste salarial por trabajador y mes en 1.430,41 euros. Para el trabajo a tiempo completo esa media se eleva hasta 1.552,54 € y, para el trabajo a tiempo parcial esa media queda en 568,19 €/mes.

En cuanto a los **precios**, frente a la previsión de inflación de un 2%, el IPC ha finalizado el año 2003 con una tasa media (deflactor del consumo) de un 3% y una tasa interanual (dic/dic) de un 2,6%.

La inflación española medida por el índice armonizado de precios de consumo, con un valor de un 2,7% sigue siendo una de las más altas de su entorno, aunque en los últimos meses del año haya estrechado su diferencial con el conjunto de la Unión Económica y Monetaria.



Por último y según datos del mes de octubre, la **deuda de las familias** sigue creciendo registrando en ese mes un crecimiento interanual del 16,3%, dos décimas por encima del mes anterior.

⁵ Banco España. "Resultados de las Empresas no financieras en 2002 y hasta el tercer trimestre de 2003".

⁶ El **Índice de Costes Laborales (ICL)** es una operación estadística continua, de carácter coyuntural y periodicidad trimestral elaborada por el INE, que forma parte de los euroindicadores que Eurostat ha pedido a los países del área euro con el objeto de medir la convergencia de los costes laborales en los estados miembros.

Coste laboral: es el coste total en que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo, incluye el coste salarial más otros costes.

Coste salarial. Incluye salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Todos los componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a Seguridad Social por parte del trabajador.

⁷ Tercer trimestre 2003

2.2 La evolución del empleo.

Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) indican como valores medios para el año 2003 que el número de personas con empleo alcanza a 16.694.600 personas; las personas en edad y disposición de trabajar se acerca a los 19 millones (18.821.900 personas) y, de ellas, 2.127.400 (un 11,2%) no se han podido integrar en el mercado laboral.

Un crecimiento de la ocupación debido exclusivamente al 3,5% de **crecimiento del empleo asalariado**, 456.075 puestos de trabajo más que en el año anterior. A su vez se ha registrado una pérdida de 19.125 puestos de trabajo de autónomos.

Esto significa que el ritmo de creación de empleo ha superado con creces al del año anterior (un 1,3% de crecimiento medio). Pero, este aumento del empleo es insuficiente para absorber el incremento de 481.500 personas activas (2,6%). Un incremento fundamentalmente femenino, ya que el número de mujeres activas aumenta en una media anual de 316.950 mujeres y hace ascender la tasa de actividad hasta un 43,3% (7.622.850 mujeres activas).

Ese **crecimiento** del empleo asalariado es más intenso en el caso del **empleo fijo**, un 4,1% de los asalariados fijos frente al 3,8% del año anterior, pero también se intensifica el **empleo temporal**, un 2% de crecimiento medio frente al 0,6% del año anterior.

A su vez, ese aumento del empleo asalariado fijo se produce con mucha más intensidad en el sector privado donde su crecimiento es cuatro veces superior al del empleo temporal y, el de las mujeres, duplica ampliamente al de los hombres. En el sector público casi todo el crecimiento del empleo es femenino, pero desgraciadamente casi todo es empleo temporal (ver tabla adjunta).

Media 2003/2002		TOTAL	% crecimiento	S. PUBLICO	% crecimiento	S. PRIVADO	% crecimiento
TOTAL	FIJO	374.200	4,1	65.000	3,2	309.225	4,4
	TEMPORAL	81.875	2,0	47.050	8,2	34.800	1,0
	TOTAL	456.075	3,5	112.050	4,3	344.025	3,3
HOMBRES	FIJO	149.075	2,6	13.175	1,2	135.900	3,0
	TEMPORAL	21.375	0,9	2.925	1,3	18.450	0,9
	TOTAL	170.450	2,1	16.100	1,2	154.350	2,3
MUJERES	FIJO	225.350	6,6	51.800	5,7	173.350	6,9
	TEMPORAL	60.450	3,4	44.100	12,7	16.325	1,1
	TOTAL	285.800	5,5	95.900	7,6	189.675	4,8

Las locomotoras de esta creación de empleo son la construcción y el sector servicios, que crecen por encima del 4%. Por el contrario, en la industria se destruye empleo y se pierden una media de 44.650 puestos de trabajo. Si se comparan los datos trimestrales con los del mismo trimestre del año anterior se observa que en el sector de la industria se ha destruido empleo temporal en todos los trimestres y, por primera vez, en el cuarto trimestre se destruyen 38.800 puestos de empleo fijo.

ASALARIADOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR SECTORES

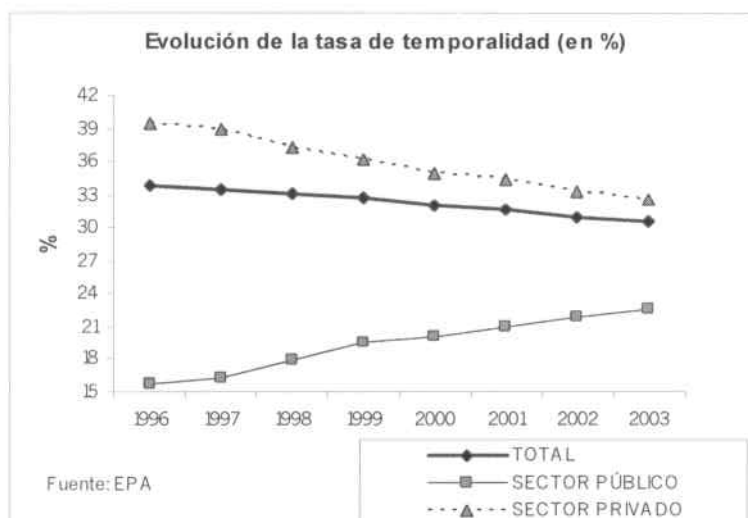
Media 2003/2002	AGRICULT.	% crecimiento	INDUSTRIA	% crecimiento	CONSTRUC.	% crecimiento	SERVICIOS	% crecimiento
Fijo	475	0,3	8.400	0,4	35.125	5,3	330.225	5,4
Temporal	4.800	2,0	-53.025	-7,9	37.450	4,3	84.925	3,7
Total	5.250	1,3	-44.650	-1,6	72.575	4,7	415.150	4,9

Otro factor que ha influido decisivamente en ese incremento del empleo ha sido el de la inmigración, un empleo que, a juzgar por los datos de nuevos cotizantes, crece en todos los sectores pero fundamentalmente en el de construcción y de servicios.

Respecto a la evolución de la **temporalidad**, el año ha finalizado con una tasa media de un 30,6% y sigue siendo en el sector privado donde ligeramente desciende la tasa de temporalidad, un 32,5% frente al 33,3% del año anterior, continuando la tendencia iniciada en 1996, cuando la temporalidad suponía el 39,5%. Por el contrario, en el sector público continúa el incremento paulatino de la temporalidad.

Es a su vez una temporalidad que supera con mucho la media del 13% que se registra en la Unión Europea y que no está justificada por una mayor especialización del aparato productivo español en actividades de temporada.

Además, aunque afecta a todas las ramas de producción se concentra en seis ramas de la actividad: construcción, agricultura, comercio, hostelería, administraciones públicas y servicio doméstico, y, eso es lo que hace pensar que cualquier medida de carácter horizontal sea poco eficaz para solucionar el problema de la temporalidad y que las soluciones deben atender directamente a las especificidades sectoriales.



En cuanto a **edad y sexo** los datos son contundentes, de los aproximadamente 1.600.000 jóvenes menores de 25 años que tienen empleo, un 58,4% son hombres y el otro 41,6% mujeres y, en su conjunto, un 64% tienen un empleo temporal. En el conjunto del empleo temporal, la tasa de mujeres supera en 5 puntos porcentuales a la de los hombres y, además, es con la edad con lo que se va conformando esa diferencia.

ASALARIADOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR EDAD Y SEXO

Media año 2003	Total	Fijo	% fijo	Temporal	% temporal
Total	13.597.800	9.440.900	69,4	4.156.950	30,6
16-19 años	281.450	54.875	19,5	226.600	80,5
20-24 años	1.315.550	516.175	39,2	799.400	60,8
25-54 años	10.824.000	7.842.275	72,5	2.981.750	27,5
55 y más	1.176.800	1.027.575	87,3	149.200	12,7

ASALARIADOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR EDAD Y SEXO

Media año 2003	Total	Fijo	% fijo	Temporal	% temporal
Hombres	8.135.525	5.806.275	71,4	2.329.275	28,6
16-19 años	189.150	37.625	19,9	151.500	80,1
20-24 años	744.025	297.275	40,0	446.800	60,1
25-54 años	6.372.025	4.739.000	74,4	1.633.000	25,6
55 y más	830.325	732.375	88,2	97.975	11,8
Mujeres	5.462.325	3.634.575	66,5	1.827.675	33,5
16-19 años	92.325	17.225	18,7	75.075	81,3
20-24 años	571.525	218.900	38,3	352.625	61,7
25-54 años	4.452.000	3.103.225	69,7	1.348.750	30,3
55 y más	346.475	295.225	85,2	51.225	14,8

Fuente: EPA

En el caso de los **inmigrantes**, al precario entorno laboral con el que se encuentran hay que añadir las precarias condiciones con las que entran en nuestro país, lo que los convierte en un segmento del mercado de trabajo más precario aún que el de los jóvenes y mujeres con contratos temporales.

Respecto a la **tasa de paro**, la **femenina** casi duplica a la de los hombres, 15,9% de las mujeres frente a 8,1% para los hombres.

Por último, otro dato de interés es el referido al número de hogares en los que todos sus miembros están en paro, que con un incremento en relación al año anterior de 7.800, afecta ya a 498.300 hogares.

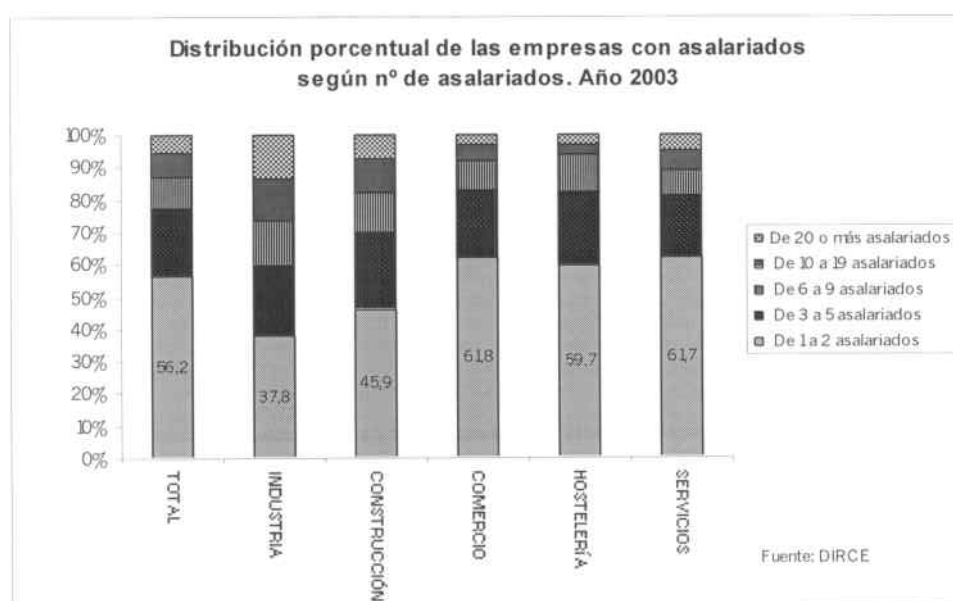
2.3 La estructura del tejido productivo.

Como decíamos en el balance del año anterior, el objetivo de incorporar estos datos no es sólo el de reflejar los cambios que a lo largo del año se han producido en cuanto al número y distribución de las empresas registradas en cada rama de actividad, sino fundamentalmente el evidenciar las características del tejido productivo sobre el que proyectamos nuestros objetivos y planificamos nuestra actuación y recursos.

En este año se han registrado en el Directorio Central de Empresas (DIRCE) un total de 2.813.159 empresas, lo cual supone un crecimiento de un 3,8% (102.759 nuevas empresas) con respecto al año anterior. De ellas, un 52% son empresas sin asalariados y el otro 48% empresas con asalariados, porcentajes globales que se mantienen en valores semejantes a los de 2002 aunque el crecimiento de las empresas con asalariados ha sido superior al de las que no tienen asalariados, un 5,3% y un 2,4% respectivamente.

Ya centrándonos en las empresas con asalariados, no parecen registrarse cambios en su distribución sectorial ya que se mantiene en los mismos porcentajes que el año anterior (ver gráfico adjunto).

Tampoco parecen registrarse cambios importantes en su composición con respecto al número de asalariados, manteniendo los sectores de comercio, hostelería y servicios una estructura de muy pequeña empresa.



Pero si analizamos con más detalle los datos de su evolución, se observa que en el tramo inferior son las empresas del sector servicios las que registran un mayor crecimiento, un 11,4%, que equivale a 28.437 empresas más que el año anterior. En los tramos superiores también son las empresas de comercio, hostelería y resto de servicios las que experimentan mayores crecimientos y, son las empresas de las ramas de industria y construcción las que registran crecimientos negativos con respecto al año anterior (ver tablas adjuntas).

CRECIMIENTO 2003/2002	De 1 a 2 asalariados	De 3 a 5 asalariados	De 6 a 9 asalariados	De 10 a 19 asalariados	De 20 a 49 asalariados
TOTAL	6,1	5,1	3,8	4,4	2,0
INDUSTRIA	0,7	0,0	-0,5	-0,6	-0,2
CONSTRUCCIÓN	7,9	7,1	4,9	5,7	5,2
COMERCIO	2,4	3,2	3,8	3,9	3,9
HOSTELERÍA	3,1	5,9	7,5	7,1	6,8
SERVICIOS	11,4	8,0	4,4	7,6	0,1

CRECIMIENTO % 2003/2002	De 50 a 99 asalariados	De 100 a 199 asalariados	De 200 a 499 asalariados	De 500 a 999 asalariados	De 1.000 a 4.999 asalariados	De 5.000 ó más asalariados
TOTAL	0,1	3,4	8,1	7,7	18,0	5,4
INDUSTRIA	-1,3	1,0	2,2	3,2	-5,9	0,0
CONSTRUCCIÓN	4,9	3,4	28,5	-1,9	-5,0	0,0
COMERCIO	4,1	11,6	5,8	11,0	6,5	27,3
HOSTELERÍA	2,5	5,9	0,9	34,4	21,1	33,3
SERVICIOS	-3,3	2,2	9,9	9,4	34,1	0,0

DIFERENCIA (en nº absolutos) 2003/2002	De 50 a 99 asalariados	De 100 a 199 asalariados	De 200 a 499 asalariados	De 500 a 999 asalariados	De 1.000 a 4.999 asalariados	De 5.000 ó más asalariados
TOTAL	18	212	264	63	84	4
INDUSTRIA	-52	19	24	9	-7	0
CONSTRUCCIÓN	114	31	91	-1	-1	0
COMERCIO	83	89	23	10	4	3
HOSTELERÍA	16	25	2	11	4	1
SERVICIOS	-143	48	124	34	84	0

3. El proceso de negociación colectiva.

3.1 El volumen de la negociación colectiva.

En diciembre de 2003, y según los datos de la Secretaría Confederal de Acción Sindical, habían negociado o revisado sus efectos económicos un total de 4.557 convenios que afectan a 9.708.700 trabajadores. De ellos, 3.052 convenios con 6.035.189 trabajadores, son convenios negociados en años anteriores que han revisado sus efectos económicos y, 1.505 convenios con 3.673.511 trabajadores, constituyen el centro de la actividad ya que son los convenios que se han firmado en este año por haber finalizado su vigencia en 2002 o años anteriores.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2003.

Fuente: Secretaría Confederal de Acción Sindical

	TOTAL CONVENIOS	TOTAL EMPRESA	TOTAL SECTOR	CONVENIOS DE SECTOR SEGÚN ÁMBITO TERRITORIAL		
				ESTATAL	AUTONÓMICO	PROVINCIAL
TOTAL CONVENIOS						
Número de convenios	4.557	3.329	1.228	92	292	844
Número de trabajadores	9.708.700	1.059.239	8.649.461	2.743.139	2.108.923	3.797.399
CONVENIOS FIRMADOS						
Número de convenios	1.505	1.061	444	36	107	301
Número de trabajadores	3.673.511	316.854	3.356.657	1.217.808	735.726	1.403.123
CONVENIOS REVISADOS						
Número de convenios	3.052	2.268	784	56	185	543
Número de trabajadores	6.035.189	742.385	5.292.804	1.525.331	1.373.197	2.394.276

En el caso de los convenios estatales se han registrado⁸, con efectos económicos de 2003, un total de 81 convenios que afectan a 2.601.765 trabajadores y, de ellos, 36 convenios⁹ que afectan a 1.217.808 trabajadores han sido negociados de nuevo por haber finalizado su vigencia.

Están pendientes de finalizar su negociación 8 convenios sectoriales estatales y, de ellos, uno sigue bloqueado, otro acaba de iniciar su negociación y el resto tienen su negociación a punto de concluir.

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

Aunque los datos de nuestra base de convenios superan, en 193 convenios y en 1.561.523 trabajadores, a los que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales había registrado en esas fechas, de ahora en adelante tendremos que utilizar la base del MTAS por ser la que nos permite analizar la evolución de los datos en periodos más largos.

Respecto al ritmo de la negociación y según los datos registrados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales al final del año habían actualizado sus efectos económicos un total de 2.899 convenios que afectan a 5.482.491 trabajadores y se habían firmado 1.465 convenios que afectan a 2.664.686 trabajadores.

Un volumen global de negociación que supera en 147 convenios a los registrados a finales de 2002. Ahora bien, es un efecto provocado exclusivamente por los convenios revisados,¹⁰ que responde al incremento de los convenios con vigencia plurianual y que a su vez hace descender el número de los convenios firmados.¹¹

Sin embargo ese descenso del número de los convenios firmados no implica una ralentización de la negociación colectiva. Si en estos tres últimos años comparamos los convenios que hay que negociar con los ya firmados en el mes de diciembre, es decir, comparamos la tarea a realizar con la realizada, vemos que año a año se ha ido incrementado la tarea realizada (ver cuadro adjunto), incluso por primera vez el porcentaje de convenios firmados en el ámbito sectorial supera la barrera del 50%.

Pero esos datos también nos indican que persiste el habitual retraso en la negociación de los convenios ya que, aún a pesar de ese incremento del ritmo de negociación en el ámbito sectorial, en ningún año el total de la tarea realizada llega a representar el 50% de la que hay que realizar.

⁸ Fuente: Base de datos de la Secretaría Confederal de Acción Sindical.

⁹ Se han firmado: DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN; FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES; INDUSTRIA AZUCARERA; MATADEROS DE AVES Y CONEJOS (INDUSTRIAS); FABRICACIÓN DE HELADOS; TURRONES Y MAZAPANES; EMPRESAS DE MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS; BANCA PRIVADA; CAJAS DE AHORRO; CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN DE EMPRESA Y CONTABLE; EMPLEADOS DE NOTARÍAS: MADRID, ÁVILA, GUADALAJARA, SEGOVIA Y TOLEDO; ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO; GESTORÍAS ADMINISTRATIVAS; EMPRESAS DE INGENIERÍA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS; SOCIEDADES, COOPERATIVAS DE CRÉDITO Y CAJAS RURALES; EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL; DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES; EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN; INMOBILIARIA (PRIMER CONVENIO 2003-2005); CENTROS ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL; CENTROS EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN; ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA; FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS; AGENCIAS DE VIAJES; EMPRESAS DE ENTREGA DOMICILIARIA; ESPECTÁCULO TAURINO; COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS; ELABORADORES DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO; EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO; FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS; TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES PARA ARCILLA COCIDA; CALZADO ARTESANO Y MANUAL Y ORTOPEDIA Y A MEDIDA (FABRICACIÓN) Y TALLERES DE REPARACIÓN Y CONSERVACIÓN DE CALZADO USADO Y DUPLICADO DE LLAVES; ESTACIONES DE SERVICIO; INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN; MARROQUINERÍA, ARTÍCULOS DE VIAJE, CUEROS, REPUJADOS Y SIMILARES; INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS; RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y AYUDA A DOMICILIO; OFICINAS DE FARMACIA

¹⁰ Convenios revisados son aquellos que tienen una vigencia plurianual superior al año 2003 y lo que hacen es ejecutar y registrar lo pactado para este año.

¹¹ Convenios firmados son aquellos que finalizaron su vigencia en el año 2002 o años anteriores y en 2003 negocian un nuevo convenio o prorrogan su vigencia. También se incluyen los convenios que se negocian por primera vez.

TAREA A REALIZAR. CONVENIOS A NEGOCIAR POR HABER FINALIZADO SU VIGENCIA EN LOS DOS AÑOS ANTERIORES. (Registro a enero)

	AÑO 2001		AÑO 2002		AÑO 2003	
	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores
SECTOR	920	4.104.030	884	3.834.954	722	3.978.665
Estatal	53	1.389.730	42	817.111	46	1.313.595
Otro ámbito	867	2.714.300	842	3.017.843	676	2.665.070
Empresa	2.782	797.115	2.544	571.906	2.404	611.986
TOTAL	3.702	4.901.145	3.428	4.406.860	3.126	4.590.651

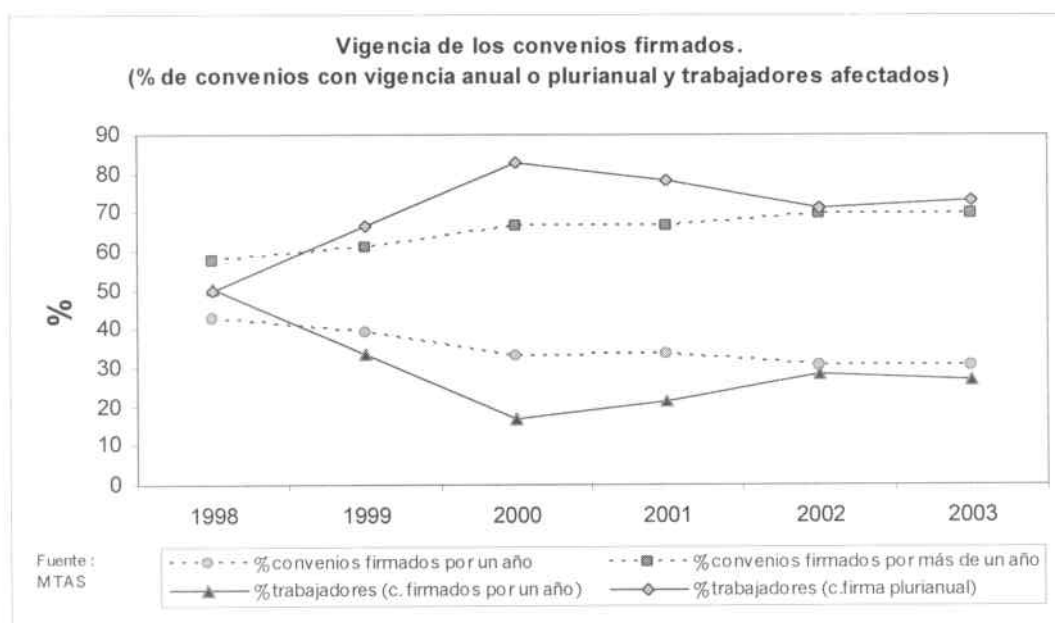
TAREA REALIZADA. CONVENIOS YA FIRMADOS (Registro a diciembre)

	AÑO 2001		AÑO 2002		AÑO 2003	
	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores
SECTOR	432	2.368.235	418	2.101.054	384	2.361.962
Empresa	1.177	328.856	1.103	178.641	1.081	302.724
TOTAL	1.609	2.697.091	1.521	2.279.695	1.465	2.664.686

% CONVENIOS FIRMADOS CADA AÑO/TOTAL DE CONVENIOS A NEGOCIAR (registro diciembre)

	2001		2002		2003	
	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores
SECTOR	47,0	57,7	47,3	54,8	53,2	59,4
Empresa	42,3	41,3	43,4	31,2	45,0	49,5
TOTAL	43,5	55,0	44,4	51,7	46,9	58,0

Respecto a la **vigencia** de los convenios se sigue observando una mayor preferencia por dotar a los convenios de vigencias plurianuales. De los convenios firmados en este año, aproximadamente un 30% han dotado al convenio de una vigencia anual y el otro 70% ha optado por una vigencia plurianual. Dentro de estos últimos, los que pactan un ámbito temporal de 2 años representan un 42,2%; les siguen con un 39,1% los convenios cuya vigencia es de 3 años; los de 4 años de duración representan un 14,5%; y los de 5 o más años escasamente alcanzan un 5% de los convenios.

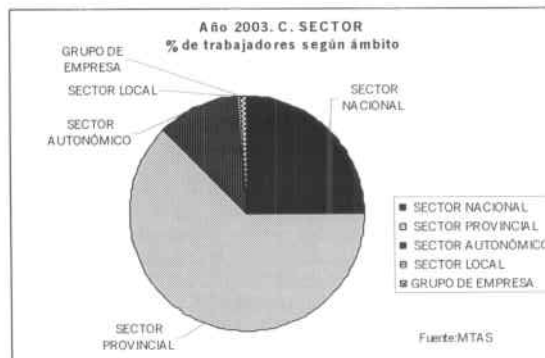
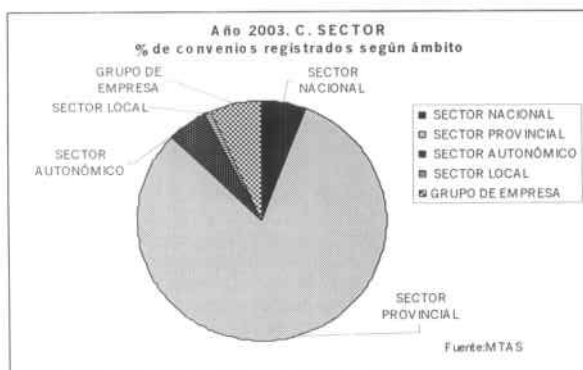


3.3 La estructura de la negociación colectiva.

Como decíamos en el balance semestral, un objetivo central de todas las organizaciones sectoriales es el de conseguir una mayor racionalización de la negociación colectiva, mejorando su estructura, su articulación y ampliando su cobertura a todos los trabajadores y trabajadoras. Objetivo no exento de dificultades dado el complejo entramado de intereses que representa, pero que como mínimo nos ha llevado a tener un mejor análisis de la estructura de la negociación colectiva de cada sector y una mayor diversidad en las propuestas. Los objetivos de cambiar los ámbitos territoriales de los convenios y la articulación de materias, se amplían con cambios referidos a los ámbitos funcionales y a distintas modalidades de integración o adhesión de convenios de ámbito inferior a uno de ámbito superior.

A su vez, cada día aparecen nuevos problemas relacionados fundamentalmente con el alcance de los actuales ámbitos funcionales¹² de los convenios, respecto a nuevas actividades o a distintos sistemas de configuración de las empresas. De forma gráfica podríamos decir que los puntos de conexión de la red que tejen los convenios colectivos no son coincidentes con los del complicado entramado que están desarrollando las empresas.

Aunque con algunos cambios que luego veremos, el conjunto de la negociación colectiva permanece con una estructura casi invariable, muy atomizada y muy poco articulada. Los datos de los convenios colectivos registrados por el MTAS en el año 2003, siguen poniendo de manifiesto que la estructura de la negociación colectiva se sigue sustentando en los convenios sectoriales de ámbito provincial, un 81% de los convenios sectoriales registrados pertenecen a ese ámbito y afectan a un 62,6% de los trabajadores (ver gráficos y tabla adjunta). De esos convenios provinciales, un 2% son convenios que afectan a menos de 50 trabajadores, un 31% afectan a más de 50 y menos de 500 trabajadores y un 67% de los convenios afectan a más de 500 trabajadores.



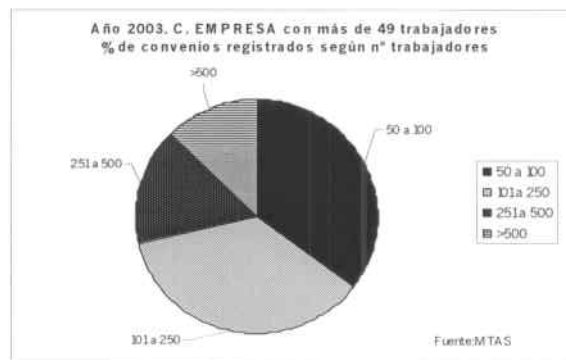
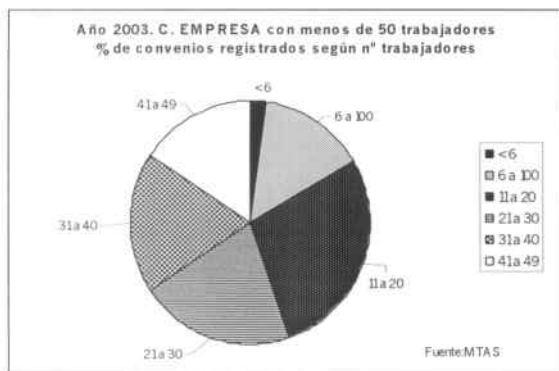
¹² El convenio provincial de "Transporte de mercancías y Logística" de Barcelona ha ampliado su ámbito funcional a Logística y así evita la anterior indefinición que llevaba a la aplicación arbitraria de convenios colectivos más bajos y al dumping salarial y de condiciones de trabajo.

Año 2003. CONVENIOS SECTOR, según ámbito funcional	< 50 trabajadores		> 50 e < 500 trabajadores		> 500 trabajadores	
	Número convenios	Número trabajadores	Número convenios	Número trabajadores	Número convenios	Número trabajadores
SECTOR NACIONAL			1	347	64	1.806.498
SECTOR PROVINCIAL	17	482	279	69.955	600	4.461.915
SECTOR AUTONÓMICO	1	31	8	2.439	47	820.668
SECTOR LOCAL	1	39	6	1.722	5	9.250
GRUPO DE EMPRESA	12	336	36	6.488	24	58.644

Fuente:MTAS

Entre los 3.263 convenios de empresa que se han registrado en 2003, los que afectan a menos de 50 trabajadores representan un 40% los convenios colectivos y, dentro de ellos, siguen llamando la atención los 30 convenios de menos de 6 trabajadores que han pasado el registro del MTAS.

Respecto al otro 60% de convenios de empresa de más de 49 trabajadores, lo que en nuestra opinión sigue llamando la atención, es que más de uno de cada tres (un 35,3%) son convenios que afectan a menos de 100 trabajadores.



Ya en referencia a negociaciones de este periodo que han dado como resultado cambios en la actual estructura, podemos reseñar: el Acuerdo Laboral Estatal de Supermercados; el primer Acuerdo Marco para las Industrias de Aguas y Bebidas Envasadas; el primer convenio estatal de Gestión y Mediación Inmobiliaria; el primer convenio autonómico de Gestión y Mediación Inmobiliaria (Cataluña); la mejora sustancial del convenio estatal del Juego del Bingo, con importantes y beneficiosos cambios en su estructura, articulación, concurrencia, vigencia, ultraactividad y contenidos.

En proceso de negociación, más o menos maduros y no exentos de dificultades, se encuentra la ampliación de algunos acuerdos marco; el establecimiento de convenios de ámbito estatal o de ámbito autonómico para sectores nuevos o para sectores conformados por la segregación de una actividad; la agrupación de convenios sectoriales de ámbito provincial en un ámbito autonómico. Mención especial requiere el bloqueo en que se encuentra el II Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH), ya que después de que la comisión negociadora alcanzase en el mes de julio un preacuerdo sobre determinadas materias (periodos de prueba, contratos formativos, premios de jubilación, etc.), la patronal FEHR niega su firma definitiva y bloquea la negociación.

De los dos procesos de negociación encaminados a sustituir las Ordenanzas Laborales, derogadas en 1995, en el sector de Limpieza de Edificios y Locales continúa abierta la negociación; en el sector de Marina Mercante, una vez concluido el plazo máximo de negociación sin acuerdo, la Comisión Nacional de Convenios Colectivos ha aprobado su sustitución vía arbitraje.

En referencia a los **procedimientos de extensión** de convenios presentados ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), en el año 2003 se han solicitado nueve extensiones, de ellas, cinco han sido informadas desfavorablemente y cuatro favorablemente. Se ha aprobado la extensión del convenio colectivo del sector de Piscinas e Instalaciones de la provincia de Salamanca al mismo sector de las provincias de Ávila, Burgos, León, Palencia, Segovia y Soria; la extensión del convenio de Estudios Técnicos y Oficinas y Arquitectura y Oficinas y Despachos de Almería, al sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Sevilla; la del convenio del sector de Grupo de Deportes de Zaragoza al mismo sector de la provincia de Sevilla; y la del convenio de Piscinas e Instalaciones Deportivas de Valladolid al mismo sector de la provincia de Zamora.

Respecto a **primeros convenios**, en el ámbito sectorial se han firmado 8 nuevos convenios provinciales que afectan a 2.200 trabajadores, un convenio autonómico que afecta a 90 trabajadores¹³ y los dos convenios antes mencionados del sector de gestión y mediación inmobiliaria.

En el ámbito de la empresa se han registrado para 46.432 trabajadores un total de 184 primeros convenios colectivos y, como indica el gráfico adjunto, la gran mayoría se han negociado en los sectores de la industria y los servicios. En construcción se ha registrado 1 convenio que afecta a 79 trabajadores y en el sector agrario 3 convenios para 31 trabajadores.



Entre esos primeros convenios de empresa se han detectado, al menos, 5 convenios de ámbito estatal de empresas de servicios que afectan a un total de 840 trabajadores. Todos ellos se caracterizan por incluir en su ámbito funcional una gran diversidad de actividades productivas y por rebasar los límites legales a la hora de identificar los trabajos que pueden realizarse con un contrato de obra o servicio.

Como decíamos en el balance semestral, estos convenios son una agresión directa a las condiciones de trabajo de quien lo sufre, al convenio de ETT, a nuestros objetivos de extensión y racionalización de la negociación colectiva y a los derechos colectivos de los trabajadores. No hay, pues, razón sindical alguna que justifique la negociación y la firma de este tipo de convenios, no son convenios que den cobertura a actividades que no la tienen, son convenios que simplemente arrancan las condiciones establecidas en otros convenios para situarlas en un nivel inferior.

¹³ Código 7200185. LUDOTECAS Y CENTROS DE TIEMPO LIBRE.

En resumen, el avance hacia una mayor racionalización de la negociación colectiva es lento, choca con inercias sindicales y patronales, choca con intereses corporativos, pero sobre todo con objetivos empresariales derivados de un modelo de competencia basado exclusivamente en la minimización de los costes laborales, que aprovecha cualquier resquicio para huir del cumplimiento de derechos colectivos y al que beneficia la desarticulación y la disgregación de los convenios colectivos.

3.4 Los observatorios sectoriales.

Convencidos de su necesidad y sabedores de la *"poca receptividad de la negociación colectiva respecto a la orientación de crear instrumentos estables, para mejorar la capacidad de gestionar anticipadamente los cambios, como los observatorios sectoriales de ámbito estatal para el empleo y la competitividad"*¹⁴, incorporamos de nuevo ese objetivo en el ANC 2003 indicando la conveniencia de profundizar en instrumentos que favorezcan la cooperación entre empresas y trabajadores.

En esta ocasión el objetivo es "impulsar en el ámbito sectorial estatal la creación de observatorios" ya que la mayor apertura a la competencia internacional y su repercusión en el empleo y en las necesidades de cualificación requiere potenciar la capacidad de respuesta a los requerimientos del mercado, a los cambios productivos y a los derivados de la innovación tecnológica.

A modo de indicación se añade que estos Observatorios podrían "permitir el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la ampliación de la Unión Europea, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, el empleo, las necesidades formativas, etc., con especial atención a las Pymes."

A su vez la Comisión de Seguimiento decidió realizar una Jornada con el fin de dar a conocer las experiencias existentes y, de ese modo, ayudar a la extensión de un instrumento que creemos puede ser eficaz para las relaciones laborales.

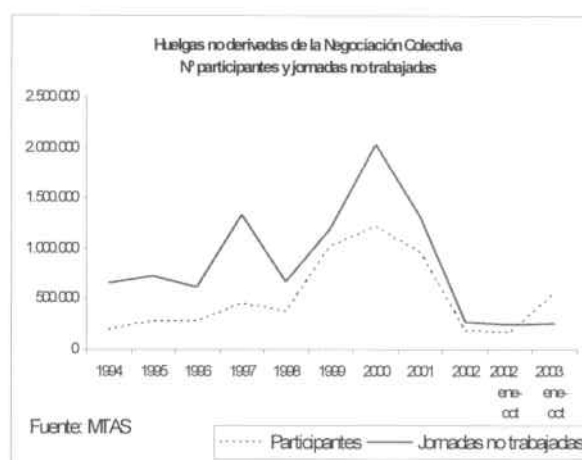
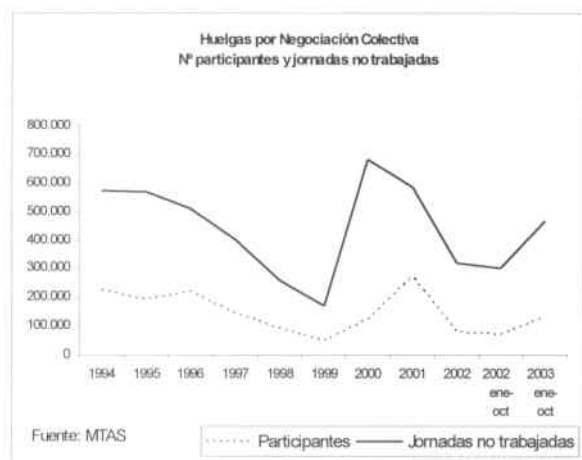
En cuanto a la puesta en marcha de observatorios, a estas fechas está constituido el Observatorio del sector de Químicas, el del sector Textil, el de Curtidos y el del sector del Juego del Bingo. Aunque con otras características, en Navarra se ha constituido un Observatorio en torno a las empresas del sector de automoción y en Cataluña otro centrado en el sector industrial y sustentado en la diversidad sectorial.

3.5 La conflictividad laboral en la negociación colectiva.

Los datos disponibles hasta octubre de 2003 registran un total de 729.600 jornadas no trabajadas en las que han participado 690.400 personas. De ellas, 467.400 jornadas no trabajadas (un 64%) con 130.500 participantes han sido motivadas por la negociación colectiva, lo cual supone que cada participante ha realizado una media de 3,5 jornadas de huelga. En comparación con el mismo periodo del año anterior, esas jornadas no trabajadas por motivos relacionados con la negociación colectiva se han incrementado en 164.700 y el número de los participantes en 60.800 personas.

¹⁴ ANC 2003

En el caso de huelgas no derivadas de negociación colectiva el número de jornadas no trabajadas se cifra en 260.800 jornadas con 557.200 participantes, y una media por persona de 0,5 jornadas de huelga. En relación al año anterior las jornadas no trabajadas se incrementan en 20.300 jornadas y los participantes en 400.000 personas.

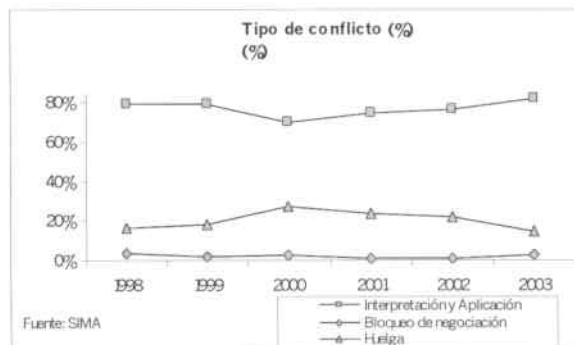
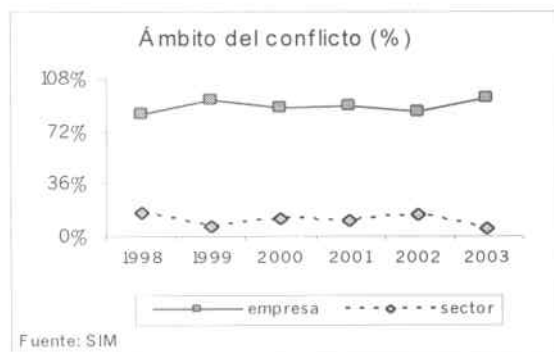


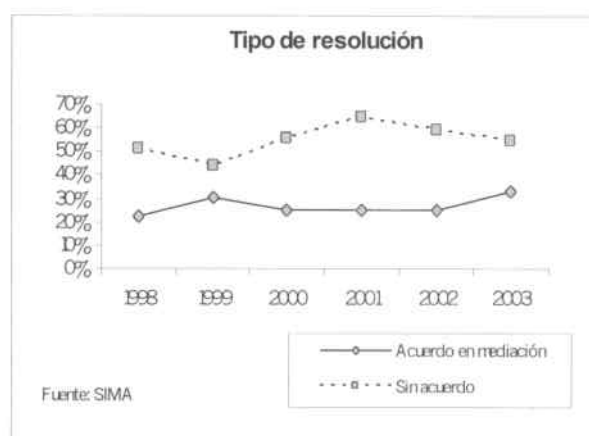
Tanto en un caso como en otro, ese aumento de la conflictividad se ha dado única y exclusivamente en el sector de la industria ya que en él se duplica el número de participantes de jornadas no trabajadas. En cuanto a la causa de esa conflictividad todo parece indicar que haya sido debido a problemas relacionados con la negociación colectiva y con el empleo.

3.6 Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En 2003 se presentaron 182 conflictos lo cual supone, respecto al año anterior, un incremento de la actividad de un 31,3%. De ellos, un 94,5% proceden del ámbito de la empresa.

Ya entrando a analizar el conjunto de los 182 conflictos presentados en el SIMA, destaca por su evolución, respecto al año anterior, el incremento de los conflictos que proceden del ámbito de la empresa; el ligero repunte de los conflictos relacionados con la interpretación del convenio y de los relacionados con bloqueos de la negociación, aunque estos últimos sólo suponen un 2,7%; y el incremento de 8 puntos porcentuales de los conflictos que se resuelven con acuerdo, haciendo que por primera vez su porcentaje ascienda a un 33% de los conflictos.





Respecto a los 27 conflictos que dan lugar a la convocatoria de huelga, un 40,7% están relacionados con la negociación colectiva y en su gran mayoría han sido motivadas por resistencias en la negociación o revisión de un convenio colectivo. Del resto de los conflictos que generan una convocatoria de huelga la gran mayoría están motivados por regulaciones de empleo (ver tabla adjunta).

Conflictos que dan lugar a convocatoria de huelga, según materia

Número	Materias derivadas del proceso de negociación colectiva	%
5	Presión durante la negociación del convenio	45,5
4	Presión por negativa a revisar el convenio	36,4
2	Incumplimiento de acuerdo	18,2
Número	Materias no derivadas del proceso de negociación colectiva	%
11	Regulación de empleo	68,8
3	Incumplimiento de acuerdos o normas	18,8
1	Organización sistemas de trabajo	6,3
1	Aplicación de medidas de política económico social	6,3

En cuanto a la distribución de los 149 conflictos presentados por interpretación y aplicación de un convenio (ver tabla adjunta), ésta se corresponde con las materias preferentes en la negociación (salario, jornada y clasificación profesional) pero llama la atención que el cuarto lugar lo ocupen los conflictos presentados por derechos sindicales.

Conflictos por interpretación y aplicación, según materias

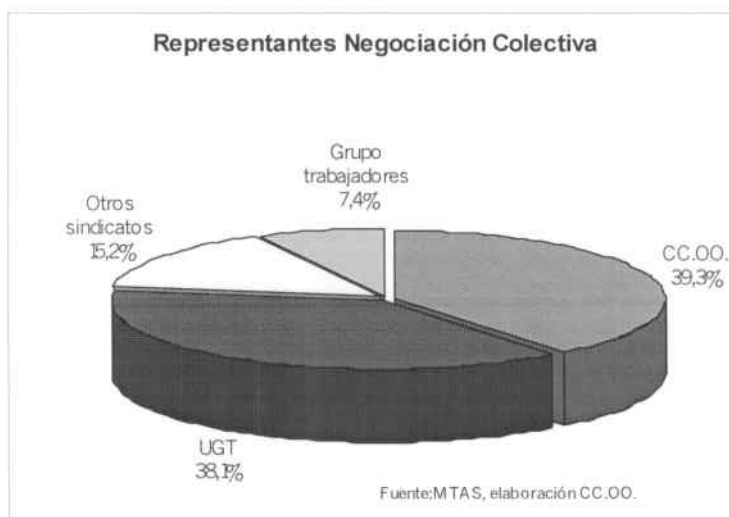
Número	Materia	%
39	Salario	26,2
33	Tiempo de trabajo	22,1
21	Sistemas de clasificación profesional	14,1
16	Derechos sindicales	10,7
9	Otros	6,0
7	Discrepancias con la empresa no reconducibles a otros apartados	4,7
6	Representación de los trabajadores (en ctés de empresa, mesas negociadoras, ctés intercentros, etc)	4,0

Conflictos por interpretación y aplicación, según materias

Número	Materia	%
4	Seguridad Social complementaria	2,7
3	Ámbitos y concurrencia de convenios	2,0
3	Modalidades de contratación	2,0
2	Cambios en la empresa y efectos en el empleo	1,3
2	Organización del trabajo	1,3
1	Movilidad geográfica	0,7
1	Prevención de riesgos laborales	0,7
1	Sucesión de empresas	0,7
1	Igualdad de derechos de trabajadores de ETT cedidos a empresas usuarias	0,7
0	Acción social	0,0
0	Despido colectivo	0,0
0	Discriminación	0,0
0	Servicios de mantenimiento	0,0
0	Suspensión del contrato	0,0

3.7 Nuestra participación y la unidad de acción.

En relación al número de representantes que participa por cada organización sindical en la negociación de los convenios colectivos, y según los datos del MTAS, la situación general en 2003 es similar a la de años anteriores, si bien parece observarse una ligera tendencia al incremento de nuestra representación. En concreto, los representantes que participan en nombre de CC.OO. o UGT suponen un 77,5%; los que participan bajo la denominación "otros sindicatos" alcanzan al 15% y los que lo hacen como "grupo de trabajadores" se mantienen en el 7,5%.



También, entre CC.OO. y UGT hemos cubierto la negociación o revisión del 95,6% de los convenios sectoriales (1.053 convenios, que afectan al 99,7% de los trabajadores) y el 79,2% de los convenios de empresa (2.583 convenios, que afectan al 93% de los

trabajadores). Dicho de otro modo, somos responsables de 3.636 convenios que afectan a más de 8 millones de trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, en el caso de los convenios de empresa conviene advertir que nuestra presencia disminuye en la negociación de los convenios de pequeñas empresas. Si bien en las empresas de más de 500 trabajadores negociamos el 93,1% de los convenios, en las empresas de hasta 30 trabajadores negociamos sólo el 65,3% de los convenios (ver tablas adjuntas).

Año 2003. Presencia de los sindicatos mayoritarios en la negociación de los convenios, según número de trabajadores

C. EMPRESA	total empresa		total ccoo y/o ugt				C. SECTOR	total sector		total ccoo y/o ugt			
	CONV	TRAB	CONV	%	TRAB	%		CONV	TRAB	CONV	%	TRAB	%
hasta 30 trabajadores	856	14.429	559	65,3%	9.863	68,4%	hasta 30 trabajadores	17	337	13	76,5%	258	76,6%
hasta 49 trabajadores	445	17.678	327	73,5%	13.053	73,8%	hasta 49 trabajadores	13	664	11	84,6%	438	66,0%
Entre 50 y 500 trabajadores	1.721	257.344	1.466	85,2%	242.985	94,4%	Entre 50 y 500 trabajadores	324	80.282	299	92,3%	75.163	93,6%
más de 500 trabajadores	248	601.618	231	93,1%	582.602	96,8%	más de 500 trabajadores	740	7.156.975	730	98,6%	7.138.707	99,7%
TOTAL	3.270	891.069	2.583	79,0%	848.503	95,2%	TOTAL	1.094	7.238.258	1053	96,3%	7.214.566	99,7%

Año 2003. Presencia de los sindicatos mayoritarios en la negociación de convenios, según número de trabajadores.

C. EMPRESA	sólo CC.OO.				sólo UGT				total ccoo+ ugt			
	CONV	%	TRAB	%	CONV	%	TRAB	%	CONV	%	TRAB	%
hasta 30 trabajadores	258	46,2%	4.498	45,6%	262	46,9%	4.562	46,3%	39	7,0%	803	8,1%
hasta 49 trabajadores	122	37,3%	4.857	37,2%	130	39,8%	5.126	39,3%	75	22,9%	3.070	23,5%
Entre 50 y 500 trabajadores	339	23,1%	45.730	18,8%	306	20,9%	39.557	16,3%	821	56,0%	157.698	64,9%
más de 500 trabajadores	19	8,2%	20.759	3,6%	14	6,1%	36.524	6,3%	198	85,7%	525.319	90,2%
TOTAL	738	28,6%	75.844	8,9%	712	27,6%	85.769	10,1%	1.133	43,9%	686.890	81,0%

Año 2003. Presencia de los sindicatos mayoritarios en la negociación de convenios, según número de trabajadores.

C. SECTOR	sólo CC.OO.				sólo UGT				total ccoo + ugt			
	CONV	%	TRAB	%	CONV	%	TRAB	%	CONV	%	TRAB	%
hasta 30 trabajadores	6	46,2%	131	50,8%	4	30,8%	59	22,9%	3	23,1%	68	26,4%
hasta 49 trabajadores	1	9,1%	40	9,1%	4	36,4%	149	34,0%	6	54,5%	249	56,8%
Entre 50 y 500 trabajadores	41	13,7%	9.457	12,6%	36	12,0%	7.491	10,0%	222	74,2%	58.215	77,5%
más de 500 trabajadores	16	2,2%	17.049	0,2%	19	2,6%	168.135	2,4%	695	95,2%	6.953.523	97,4%
TOTAL	64	6,1%	26.677	0,4%	63	6,0%	175.834	2,4%	926	87,9%	7.012.055	97,2%

En cuanto a la **unidad de acción** en la negociación colectiva entre CC.OO. y UGT, los datos de este año siguen indicando que la gran mayoría de los convenios que negociamos conjuntamente, se firman por los dos sindicatos. En porcentaje, la cifra de convenios con firma conjunta alcanza al 92% de los convenios.

De los 2.059 convenios que se han negociado conjuntamente, tan sólo 162 convenios que afectan a 442.325 trabajadores no han contado con la firma de los dos sindicatos. De ellos, 93 convenios que afectan a 229.421 trabajadores sólo han sido firmados por UGT y 69 convenios que afectan a 212.904 trabajadores sólo han contado con la firma de CC.OO.

Con esta armonía que muestran los datos convive un cierto grado de tensión que, aunque en menor medida que el año anterior, expresa discrepancias de mayor o menor grado en la negociación de los convenios. Discrepancias que, en algunas ocasiones, han llegado hasta el bloqueo de convenios que habían finalizado la fase de negociación tras un trabajo conjunto con decisiones compartidas.

4. PRINCIPALES OBJETIVOS EN 2003.

El ANC 2003 da estabilidad a las orientaciones marcadas para el año anterior e indica que el contenido a negociar en los convenios colectivos debe ser abordado como un todo y contemplar como objetivo final del intercambio de materias los siguientes criterios generales:

El mantenimiento del **empleo** y la promoción del mismo, junto con el valor de la estabilidad del empleo como un factor de seguridad para los trabajadores, de competitividad para las empresas y de base para un trabajo más cualificado y productivo, así como de la importancia que tienen las fórmulas alternativas a su destrucción en momentos críticos.

Mantener criterios de **negociación salarial** estables que permiten combinar mejoras moderadas del poder adquisitivo de los salarios, crecimiento del empleo, mejora de la competitividad de las empresas, aumento de las inversiones productivas y contención de precios. Algo que se sustenta en la fórmula conocida de IPC + cláusula de revisión + productividad y que está en sintonía con las indicaciones de la CES.

La **igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres, debe ser base imprescindible no sólo para terminar con las discriminaciones existentes en el empleo y favorecer la igualdad retributiva sino para hacer posible el camino al pleno empleo con la integración de las mujeres en el mercado de trabajo.

Desarrollar **observatorios sectoriales** como instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva.

4.1 El empleo en la negociación colectiva

El empleo ha sido un objetivo prioritario en los criterios para la negociación colectiva y mantenido en el tiempo¹⁵. Año tras año hemos ido profundizando en criterios relacionados con la creación y mantenimiento del empleo, la utilización causal de las modalidades de contratación, o la reducción de la temporalidad, e incorporando nuevos elementos como la igualdad de trato y la subcontratación.

En general, en los convenios colectivos se ha ido avanzando hacia un tratamiento más intenso de los temas vinculados al empleo y a las especificidades del mismo en cada uno de los sectores. De los distintos balances que hemos realizado se desprenden algunas conclusiones:

- a) Los intereses e intercambios que se reflejan en la negociación y en el acuerdo final tienen en cuenta el empleo, y no sólo el salario y la jornada. Por eso siempre decimos que es preciso valorar el convenio en su conjunto y en relación con su contexto.
- b) El tratamiento del empleo y la contratación se concreta en función de la diversidad sectorial y de la problemática concreta. Así, en la industria pesan más en la estrategia sindical los aspectos relativos al mantenimiento del empleo y a la renovación de plantillas (jubilación parcial, contratos de relevo), mientras que en los servicios prima

¹⁵ Los criterios confederales para la Negociación Colectiva de 2004 son un buen compendio de nuestras propuestas en el último periodo.

la reducción de la temporalidad, y en la construcción la preocupación sindical es la subcontratación.

- c) Hay un tratamiento más intenso de aquellos aspectos que la ley permite modificar en los convenios colectivos respecto a lo establecido por aquella. Es el caso de la duración del contrato eventual o la regulación de las horas complementarias en el tiempo parcial, y donde puede haber una confluencia de intereses sindicales y patronales para abordarlos.
- d) También han ido ganando presencia aspectos relativos a la reducción de la temporalidad, como contemplar la conversión de contratos temporales en fijos, establecer límites al volumen máximo de contratos temporales, o actuar sobre el encadenamiento, en este caso con más dificultades en su implementación, tanto porque la ley no es precisa y no fija un suelo, como por la resistencia empresarial.¹⁶ Más dudosa a estos efectos de reducir la temporalidad es la medida de establecer una indemnización a la finalización de los contratos temporales, una medida que con alguna oscilación parece incrementarse desde que en 2001 se estableció en la propia ley.
- e) La identificación de las actividades temporales y la asignación de la modalidad de contrato más adecuada, es decir, los intentos de "causalizar" la contratación temporal, presenta más sombras que luces en el tratamiento realizado en los convenios colectivos. Prima el tratamiento del contrato de obra, y generalmente lo que se produce es una mayor apertura (respecto a la ley) de las posibilidades de su utilización, aunque también hay malas "adaptaciones" del contrato eventual por circunstancias de la producción que lo confunden con el contrato de obra o con el antiguo lanzamiento de nueva actividad. Aquí la presión patronal es fuerte y presenta esta apertura a la contratación temporal en la empresa como "alternativa" a la externalización y subcontratación de la actividad a otra empresa o a través de ETT.¹⁷

Este tratamiento cada vez más intenso de la contratación en los convenios colectivos también ha hecho que se presenten más claramente los problemas y las dificultades existentes, que nos obligan a identificar mejor los aspectos sobre los que hay que incidir. En ese sentido una consideración importante, aunque no sea novedosa, que el empleo no depende sólo de la negociación colectiva. Depende del contexto económico, de la situación del sector y de la empresa, de la correlación de fuerzas. Los análisis realizados en las diferentes organizaciones y en la Confederación¹⁸, ponen de manifiesto los límites y las insuficiencias que se detectan en los convenios colectivos.

Por eso las actuaciones más eficaces son también las que comprenden un conjunto de acciones que confluyen en el mismo objetivo, como sucede en el caso de la estabilidad, donde hemos intentado actuar desde: la intervención en el convenio colectivo, la negociación colectiva en sentido más amplio –acuerdos de empresa, pactos territoriales-, las campañas específicas de denuncia del fraude, etc.

En el caso específico de los convenios colectivos, para que el tratamiento del empleo y la contratación sea el más adecuado y eficaz, hay que tener en cuenta las siguientes cuestiones básicas:

¹⁶ En algún balance sectorial se pone de manifiesto que "no se han logrado los objetivos que se pretendían en temas como la determinación de plantillas estructurales o establecer la causalidad en la temporalidad".

¹⁷ Es una estrategia empresarial que puede tener un efecto positivo puntual en empresas concretas, donde existe control sindical, pero inútil con carácter general, como pone de manifiesto la extensión creciente de la subcontratación).

¹⁸ Ver las publicaciones con los análisis anuales realizados en el Observatorio de la Negociación Colectiva confederal. Edita S^a Confederal de Política Institucional CC.OO. (2002 y 2003).

- a) Identificar el objetivo a perseguir (mantener empleo, ampliar plantilla, reducir temporalidad, igualdad de trato, etc.).
- b) Para reducir la temporalidad, hay que considerar la contratación como un todo y tener en cuenta todos los aspectos que inciden en ella. Todas las cláusulas que se incorporen al respecto deben tener coherencia, porque en muchos casos conviven cláusulas que limitan ciertos aspectos con otras que suponen una apertura a la temporalidad. Por tanto hay que tener en cuenta:
- La promoción de la contratación indefinida inicial como puerta de entrada al empleo, para evitar que el contrato temporal sea la forma general de acceso al empleo o el periodo de prueba (como sucede con los jóvenes).
 - La utilización adecuada de la contratación temporal para hacer cumplir la causalidad. El contrato temporal no lo hace el empresario cuando quiere sino cuando tiene una actividad que lo permite.
 - Poner límites a la contratación temporal abusiva y al encadenamiento de contratos.
 - Atender a la externalización y subcontratación de actividades: causas, volumen, modalidad, condiciones laborales.
- c) Tan importantes como los contenidos y las cláusulas específicas en materia de empleo y contratación son los instrumentos de intervención¹⁹ que nos permitan aplicar y hacer un seguimiento de lo pactado y evaluar los resultados (comisiones paritarias, intervención del sindicato como firmante del convenio, etc). Esto es fundamental para la aplicación del convenio sectorial en las empresas concretas afectadas por él, ya que el tratamiento de la contratación en el ámbito del sector tiene necesariamente que articularse con su aplicación en la empresa, porque es en este ámbito donde se materializa.
- d) Apoyar y dirigir la negociación colectiva desde las federaciones correspondientes. Mayor contacto con los negociadores, mayor información, más apoyo, mayor formación en materia de contratación (porque se detecta desconocimiento).

4.1.1 Las cláusulas sobre empleo.

En cuanto al objetivo de conseguir una mayor estabilidad del empleo convirtiendo contratos temporales en indefinidos, tanto los datos agregados del total de convenios como los procedentes de los convenios firmados (ver tabla adjunta), confirman la recuperación de las cláusulas sobre conversión de contratos temporales en indefinidos, una tendencia que al parecer se deriva de los convenios sectoriales.

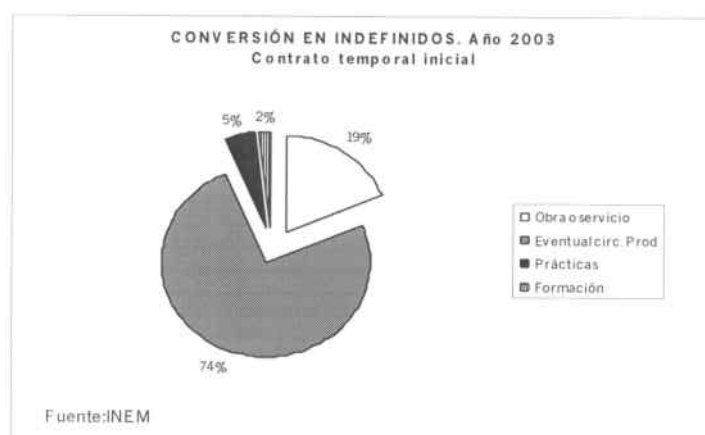
diciembre CONVENIOS FIRMADOS	2003				2002				2001			
	CONV.	%	TRAB.	%	CONV.	%	TRAB.	%	CONV.	%	TRAB.	%
CONVERSIÓN TEMPORAL FIJO	244	17,2	730.129	27,6	158	11,0	425.793	18,8	183	11,8	608.098	22,8

¹⁹ Según el balance de FITEQA, debe destacarse el acuerdo alcanzado en Gas Natural para constituir, con importantes funciones y capacidad de intervención, una Comisión de Seguimiento de las contrata y subcontratas que supone un paso decisivo para convertir en empleo estable actividades que se estaban externalizando.



A su vez, esa recuperación de las cláusulas sobre conversión se corresponde con los datos del INEM. Según esos datos, en este año el número de contratos convertidos en indefinidos supera en 14.069 contratos a la cifra de los convertidos en el año anterior, lo cual supone un crecimiento global de un 2,5%. Dentro de ese conjunto, son las conversiones a contratos indefinidos a tiempo parcial las que tienen un mayor porcentaje de crecimiento alcanzando en el año un 9,1% de crecimiento.

Respecto a la distribución de las conversiones según el contrato temporal de origen, los datos de este año confirman que la gran mayoría de las conversiones proceden de un contrato eventual, aunque eso sólo afecte a un pequeño porcentaje del volumen total de contratos eventuales.

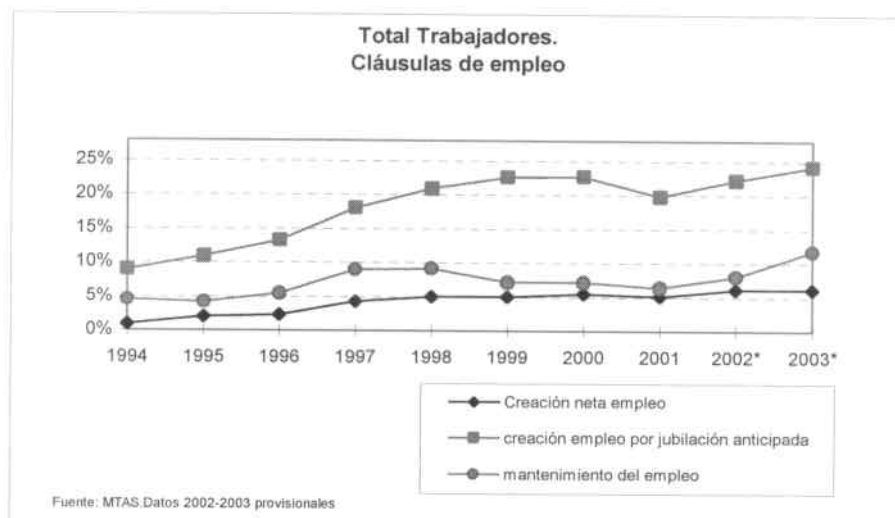


Igualmente se sigue confirmando que los contratos más susceptibles de ser convertidos en indefinidos son los contratos formativos y, dentro de ellos, los contratos en prácticas. En el extremo contrario, se sitúan los contratos de obra o servicio con un porcentaje de conversiones que no alcanza al 2% de los contratos realizados en el año.

En cuanto a las cláusulas que determinan un número máximo de contratos temporales, si bien es cierto que su porcentaje de cobertura se limita a un 8% de los trabajadores, también lo es que se van detectando algunos acuerdos que consiguen romper la resistencia patronal a negociar los puestos de trabajo que deben tener la consideración de estructurales. En este sentido un buen ejemplo es el acuerdo alcanzado, por iniciativa nuestra y tras un largo conflicto, con la empresa metalúrgica Calsonic Kansei Spain, S.A.²⁰

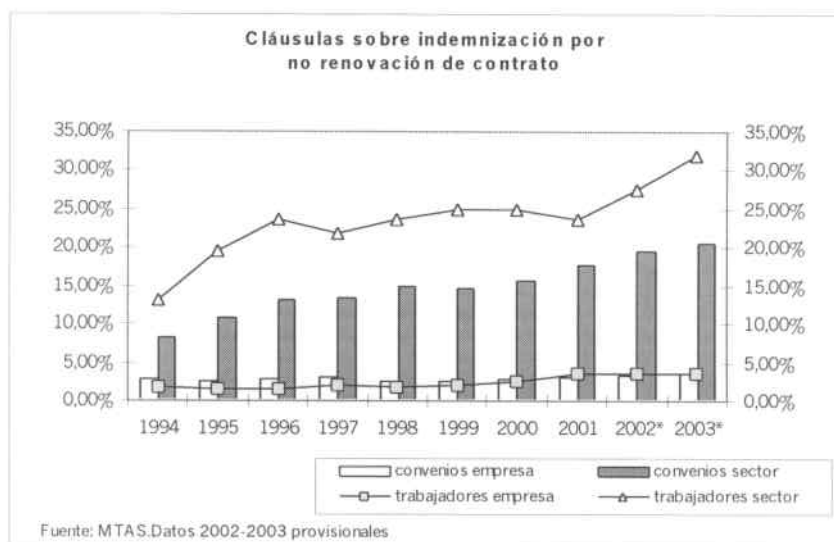
²⁰ Relaciones colectivas vagas. Exp 08228/2003. Sobre el mismo se valoran fundamentalmente tres cuestiones: 1º. La negociación sobre el empleo, su naturaleza, su estabilidad, se realiza sobre la base de determinar conjuntamente, la empresa y el sindicato, cuál debe ser la estructura idónea de la plantilla y los puestos de trabajo; 2º. Se concretan como parte del acuerdo, los procedimientos y las materias sobre las que el sindicato tiene derecho de intervención: la contratación temporal, tanto los puestos a cubrir por contrato temporal como las personas que tienen las condiciones

De cara al mantenimiento del empleo se sigue constatando que, independientemente de los acuerdos específicos que se pactan en las empresas, las cláusulas más utilizadas son las referidas a jubilación anticipada, incluida la jubilación parcial con contrato de relevo²¹.



Aunque no parecen eficaces a la hora de limitar la temporalidad, también la negociación colectiva se ha mostrado sensible a la hora de establecer indemnizaciones por no renovación de contrato. En este año, las cláusulas registradas superan en 3 puntos porcentuales a las del año anterior, un 28,7% de trabajadores frente al 25,2% de 2002.

Muchas de ellas tienden a superar la indemnización legalmente asignada en la reforma de 2001 pero es dudoso que, incluso en los casos en que se eleva considerablemente la cuantía de la indemnización, ésta posea la suficiente fuerza disuasoria como para modificar la marcada preferencia empresarial por la contratación temporal.



objetivas para ser contratadas, sobre la determinación de puestos de trabajo estructurales y permanentes, sobre previsiones de introducción de nuevas tecnologías, sobre promoción interna, etc.; 3°. Se ponen las bases para garantizar la causalidad de la contratación temporal ya que se acuerda un procedimiento para analizar y determinar el papel de cada puesto de trabajo.

²¹ El balance de FITEQA resalta el avance de los pactos en torno al contrato de relevo y menciona su incorporación en el convenio estatal de Textil Confección, en el Acuerdo Marco del Grupo Repsol y en los convenios de VICASA y Neumáticos Pirrelli.

4.1.2 Contratación

De las distintas cláusulas relacionadas con el uso adecuado de las distintas modalidades de contratación, las que hacen referencia a ampliar la duración de los contratos eventuales siguen siendo las que registran mayores porcentajes, afectando en este momento a uno de cada dos trabajadores con convenio sectorial (único que puede pactar dicha ampliación).

Las referidas a las condiciones de los contratos formativos experimentan un ligero incremento de sus porcentajes de implantación. En este año la cobertura de cláusulas sobre contratos de formación afectan a un 29,2% de los trabajadores, ocho décimas por encima del porcentaje del año anterior, y las referidas a los contratos en prácticas han incrementado su cobertura en 2 puntos porcentuales, un 45,7% de los trabajadores frente al 43,7% del año anterior.

En cuanto a su contenido, una gran mayoría tiende a establecer retribuciones superiores a las mínimas previstas legalmente, con menor frecuencia otras optan por determinar los puestos de trabajo que pueden ser ocupados con contratos formativos o el número máximo de contratos a realizar y, en porcentajes inferiores, están aquellas que indican requisitos concretos para la formación.

Ya en referencia a los convenios firmados en este año por haber finalizado su vigencia, las cláusulas con mayor actividad son las relacionadas con el contrato a tiempo parcial y con la utilización de los contratos de obra o servicio (ver tabla adjunta).

diciembre CONVENIOS FIRMADOS	2003				2002				2001			
	CONV.	%	TRAB.	%	CONV.	%	TRAB.	%	CONV.	%	TRAB.	%
CONTRATO OBRA O SERVICIO	162	11,4	696.334	26,4	151	10,5	356.433	15,7	151	9,7	633.766	23,7
CONTRATO TIEMPO PARCIAL	109	7,7	771.902	29,2	89	6,2	303.935	13,4	77	5,0	675.612	25,3

De estas últimas, las que hacen referencia a las actividades que pueden ser cubiertas con contratos de obra o servicio son las que ocupan el centro de nuestra preocupación ya que se sigue detectando una fuerte tendencia a la descausalización de este tipo de contratos. Unas veces porque identifican como trabajo "con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa", el lanzamiento de una nueva actividad; otras, porque se fija una duración cierta; y, en su gran mayoría, porque identifican todas las actividades del sector o de la empresa como susceptibles de ser realizadas con un contrato de obra o servicio, o dicho de otro modo, se convierte en un contrato comodín que puede permanecer en el tiempo y que se contrapone a la contratación indefinida.

Respecto a la potestad que desde el año 2001 el ET confiere a los convenios colectivos para "establecer requisitos derivados a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal", por el momento no podemos facilitar datos sobre su evolución²² pero la lectura de convenios nos permite avanzar que su implantación es más frecuente en el ámbito de la empresa que en el del sector. Asimismo podemos avanzar que en unos casos la limitación se fija en base a un período máximo de duración²³ y, en otros, se fija en base a la condición de convertir al trabajador en fijo de plantilla²⁴.

²² La hoja estadística de convenios no registra este dato.

²³ Residencias privadas de la tercera edad y ayuda a domicilio. "Con el fin de garantizar una razonable aplicación de la contratación temporal, la posibilidad de que un mismo trabajador esté en la misma empresa o grupo de empresas con dos o más contratos de duración determinada, se limita a 24 meses en un período de 30 meses. En el caso descrito, si se supera el límite establecido, el contrato de este trabajador se convertirá en contrato indefinido."

²⁴ Hostelería Teruel. "Encadenamiento de contratos: La reiteración durante más de 2 campañas en actividades estacionales con el mismo trabajador, deberá dar lugar a la consideración de fijo-discontinuo."

4.1.3 Los procesos de externalización y subcontratación.

Los procesos de **externalización y subcontratación** constituyen hoy una forma creciente de organización del trabajo, con formas variadas de aparición relacionadas y encadenadas entre sí, y el trabajo sindical tiene que hacer frente a esta nueva situación siendo conscientes de la interrelación entre los procesos, aplicando soluciones diversas a las diferentes situaciones que genera la descentralización productiva y teniendo en cuenta las múltiples consecuencias de estos procesos: en las condiciones de trabajo, en la negociación colectiva y en nuestra propia capacidad organizativa.

Con el objetivo de conocer en profundidad distintas formas de descentralización productiva, sus consecuencias y las alternativas dadas hasta el momento, la Secretaría Confederal de Empleo configuró un grupo de trabajo y, aunque su trabajo excede el marco de este balance, pueden ser de utilidad los primeros apuntes que se derivan del análisis cuantitativo y cualitativo de una muestra²⁵ de 183 convenios sectoriales que afectan a 2.224.765 trabajadores, efectuado por la Secretaría de Acción Sindical.

Sobre los mismos se ha realizado un seguimiento de las recomendaciones y criterios²⁶ que se plantean para la negociación colectiva en relación con contratas y subcontratas o en relación con las ETT.

Dentro de esa muestra, 139 convenios que afectan a 1.888.901 trabajadores tienen pautas concretas en relación a contratas y subcontratas y, como indica el cuadro adjunto, las cláusulas que más se recogen son las que establecen garantía de subrogación entre las empresas adjudicatarias, seguidas de las que versan sobre la responsabilidad empresarial de la empresa principal y las que se refieren a la inclusión del personal subcontratado en la actividad preventiva en salud laboral de la empresa principal. Aunque tengan una menor incidencia también son de resaltar los 24 convenios que establecen pautas sobre la coordinación sindical de la empresa principal y contratista.

CONTRATAS Y SUBCONTRATAS	CONVENIOS	%	TRABAJADORES	%
Garantía de subrogación	75	54,0%	904.984	47,9%
Responsabilidad empresarial	61	43,9%	1.220.103	64,6%
Inclusión en la actividad preventiva en salud laboral de la empresa principal	50	36,0%	998.230	52,8%
Coordinación sindical de la empresa principal y contratista	24	17,3%	258.454	13,7%
Establecer limitaciones para la subcontratación	9	6,5%	169.745	9,0%
Integrar en el ámbito funcional del CC	7	5,0%	150.545	8,0%
Pautas de coordinación entre la representación sindical	2	1,4%	7.800	0,4%
Identificar actividades objeto de subcontratación	2	1,4%	3.140	0,2%
Establecer requisitos o prioridades en la empresas contratadas sobre estabilidad de plantillas y prevención en riesgos laborales	1	0,7%	2.500	0,1%

Pasando ya a un análisis cualitativo, si bien una parte de los convenios se limita a incorporar la normativa legal aplicable, otra parte mejora sustancialmente la norma con criterios específicos para cada tema.

²⁵ Obtenida de la base de datos LexNova sobre la búsqueda en los textos de los convenios sectoriales de las siguientes palabras: *contrata*, *subcontrata* o *ETT*.

²⁶ Hay que tener en cuenta que algunas de los criterios analizados pueden delimitarse con un grado mayor de precisión en los convenios de empresa.

Respecto a la **cláusula de subrogación** muchos convenios utilizan como referente el art. 44 del ET pero la negociación colectiva en respuesta a cada realidad concreta introduce múltiples matices. Además, algunos convenios refuerzan las garantías de estabilidad del empleo manteniendo la **obligatoriedad de subrogación** aunque se rescinda el servicio contratado²⁷, normalmente con la única excepción de que la empresa principal, que decide dejar de subcontratar y tomar directamente a su cargo dichos servicios, lo pueda realizar con los propios trabajadores de la empresa, sin contratar nuevo personal; se establece un **periodo de carencia** del carácter vinculante entre el trabajador subcontratado y la empresa principal en el caso de que ésta suspendiese el servicio contratado (generalmente un año); se obliga a la nueva empresa adjudicataria a **respetar la totalidad o parte de las condiciones laborales** específicas de los trabajadores que se subrogan, y, a veces, se incluyen en este apartado a los trabajadores autónomos; en el convenio general de la construcción y en sus convenios provinciales se establece una cláusula de subrogación dirigida a garantizar la estabilidad en el empleo de los empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan.

En cuanto a la subcontratación en cadena, varios convenios incluyen la **obligación por parte del subcontratista de poner en conocimiento del contratista principal el hecho de subcontratar** la totalidad o parte de los trabajos a él contratados, y siempre con carácter previo a la iniciación de los trabajos. Generalmente se incluye en el convenio un documento modelo con obligación de remitir copias para la representación legal de los trabajadores y para la Inspección de Trabajo.

Si nos referimos a la **cláusula de responsabilidad empresarial**, en la mayoría de los convenios se hace referencia a la responsabilidad empresarial contenida en el artículo 42 del ET, pero también en algunos²⁸ se amplía a otros supuestos como la responsabilidad a la indemnizaciones pactadas en convenio y de naturaleza no salarial: muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, etc.

Si nos fijamos en la **cláusula de inclusión del personal subcontratado en la actividad preventiva** en salud laboral de la empresa principal, veremos que aquellos convenios que contienen referencias a esta actividad, lo hacen marcando la necesidad de que la empresa principal establezca mecanismos de coordinación en esta materia con la contratada. Esta cláusula cobra cada vez más importancia porque según los últimos datos²⁹ se confirma que, en las instalaciones de la empresa principal, son los trabajadores subcontratados los que sufren más accidentes laborales.

También, en 63 convenios³⁰ que afectan a 718.990 trabajadores encontramos referencias a las Empresas de Trabajo Temporal y, en su gran mayoría, a la aplicación del convenio. Algunas de ellas, se limitan a estipular el mismo tratamiento salarial, pero otras amplían esa garantía a la totalidad o a aspectos concretos del convenio aplicable a los trabajadores propios de la empresa contratante. En otros convenios, se señala la

²⁷ En el Grupo Dragados se ha alcanzado un importe acuerdo para garantizar la recolocación de los trabajadores afectados por la desaparición de una de las empresas del grupo, Dycel infraestructuras, dedicada a infraestructuras de telecomunicaciones. El acuerdo además de garantizar el empleo mediante la recolocación en otras empresas del grupo, manteniendo y consolidando sus condiciones, establece en su artículo cuarto la responsabilidad de la empresa Dragados: "Se garantiza igualmente que en el caso de que el Grupo Dragados dejara de controlar alguna de las empresas en donde se haya producido alguna de las recolocaciones de este pacto, el personal afectado podrá optar por reincorporarse en cualquiera de las otras empresas del Grupo Dragados, con respeto de los derechos adquiridos que viniera disfrutando el trabajador en ese momento".

²⁸ Entre ellos se encuentra el convenio General de la Construcción, art. 30.

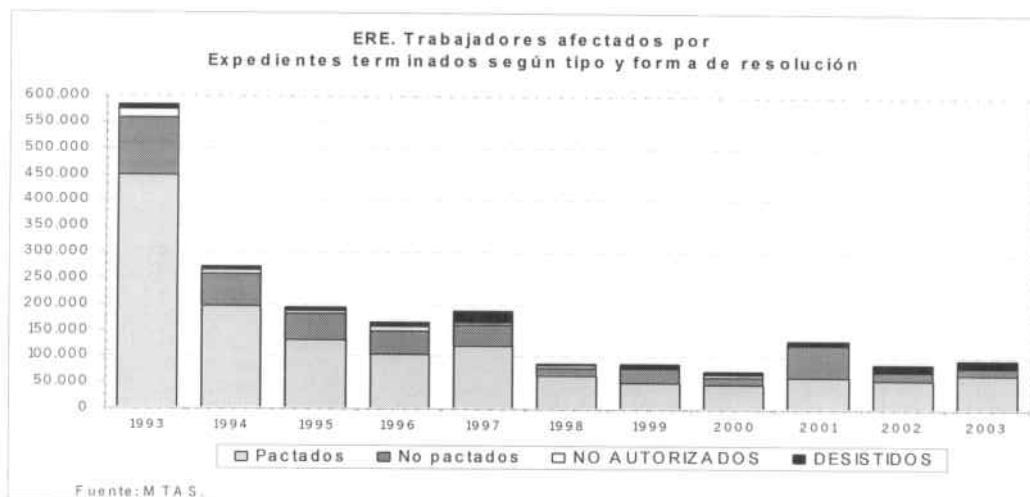
²⁹ MTAS.

³⁰ Algunos de estos convenios también tienen otras cláusulas referidas a contratas y subcontratas.

necesidad de identificar las actividades en las que se puede utilizar este tipo de empresas.

4.1.4 Los expedientes de regulación de empleo y los despidos.

En el año 2003 el número total de **expedientes de regulación de empleo (ERE)** ha sido de 4.535 expedientes, 284 menos que en el mismo periodo del año anterior. Pero se han visto afectados por ellos 94.690 trabajadores, un número que supera en 8.180 personas a las que se vieron afectadas en el año 2002.



De ellos, los expedientes autorizados suponen un 92,4% del total, se desisten un 4% de los expedientes presentados y no se autorizan un 3,6%. En relación con el año anterior, son los expedientes pactados los que registran un mayor número de afectados, 11.935 personas más; por el contrario, en los expedientes no pactados desciende en 2.919 personas el número de afectados.

En cuanto a los efectos de los expedientes, ese incremento de personas afectadas se ha dado fundamentalmente en los expedientes cuyo efecto ha sido la suspensión temporal de la actividad, 6.638 personas más que el año anterior; las afectadas por una extinción de la actividad se han incrementado en 1.654 personas y el número de las afectadas por una reducción de jornada se ha incrementado en 724 personas.

Si centramos nuestra atención en los expedientes autorizados en los distintos sectores hasta el mes de noviembre³¹ y los comparamos con el mismo período del año anterior, se observa que: en el sector de la industria el número de expedientes registrados ha descendido en 97 expedientes pero afectan a más trabajadores, 7.847 personas más que las afectadas en el período anterior; en el sector servicios, los expedientes registrados se incrementan en 74 expedientes y los afectados por ellos aumentan en 3.217 trabajadores; por último, en el sector de la construcción parece que los expedientes tienden a incluir a menos trabajadores ya que, aunque se han registrado 17 expedientes más que el año anterior, el número de afectados ha descendido en 163 personas.

Respecto a sus efectos, es en el sector servicios donde aumenta el número de afectados por expedientes cuya consecuencia es la extinción de la relación laboral, 3.629 personas más que en el período anterior y, es en las ramas industriales donde se incrementan los

³¹ MTAS, para los sectores son los últimos datos disponibles.

trabajadores afectados por expedientes cuyo efecto es la suspensión de empleo, 8.842 afectados más que en el año 2002.



Entrando ya en los **asuntos judiciales por despido**, si comparamos los datos del tercer trimestre de este año con los del mismo periodo del año anterior, se detectan más asuntos y un incremento de la cuantía por indemnización. En este año se han registrado 46.639 asuntos judiciales por despido y las cantidades asignadas ascienden a 199,77 millones de euros, lo cual supone un incremento de los asuntos en 2.475 y del conjunto de las indemnizaciones en 32 millones de euros. A su vez, este aumento de la cuantía global no tiene por que suponer una mayor indemnización individual, ya que simplemente puede obedecer a que se incluyen más personas en cada asunto judicial³².

En cuanto a las **conciliaciones individuales por despido**, en los tres primeros trimestres del año se habían conciliado 130.283 despidos, lo cual supone 80.313 menos que el año anterior. La mayoría de ellas han resuelto el acto de conciliación con avenencia y han pactado una media de 22.977,18 euros de indemnización, lo cual supone la mayor de las cuantías que se han registrado y un incremento, con respecto a las medias pactadas el año anterior, de 6.806 euros.



³² La estadística no registra el número de personas incluidas en cada asunto judicial.

4.2 El tiempo de trabajo.

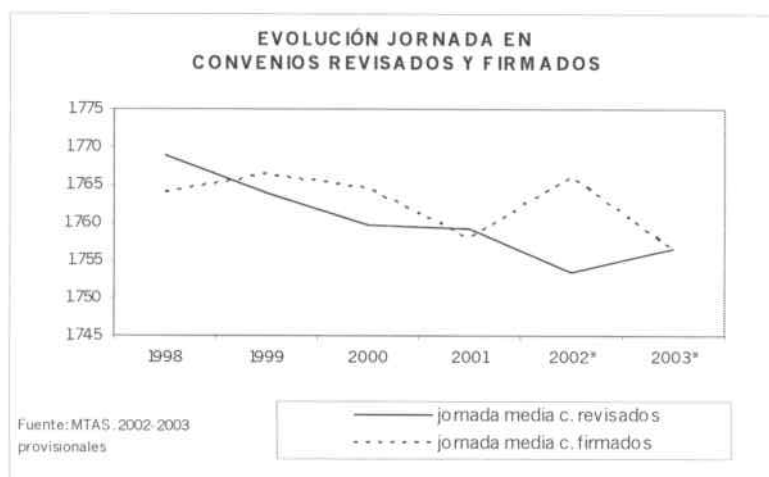
Los criterios marcados por el ANC en relación al tiempo de trabajo van en la dirección de considerar que la gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada son elementos que pueden contribuir a una mejor evolución del empleo y a incrementar la productividad del trabajo y el grado de utilización del equipamiento productivo.

Según los datos procedentes de la hoja estadística de convenios la jornada media registrada hasta diciembre de 2003 ha sido de 1.756,43 horas/año. Una jornada media muy similar para los convenios revisados y los firmados, y con un ligero descenso respecto a las 1.757,93 horas del año anterior.

AÑO 2003

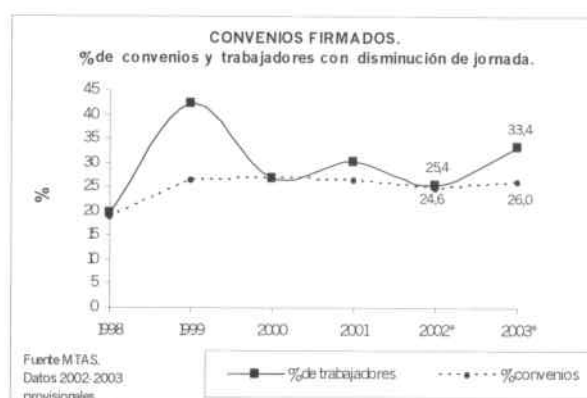
<i>Tipo de convenio</i>	Total convenios	Convenios Revisados	Convenios Firmados (Total)	Firmados por un año	Firmados por más de un año
SECTOR	1.763,85	1.763,17	1.765,26	1.761,34	1.766,72
<i>Sector Estatal</i>	1.730,39	1.742,62	1.746,37	1.704,38	1.753,19
<i>Sector Autonómico</i>	1.780,05	1.783,16	1.773,19	1.699,49	1.785,43
<i>Sector Provincial</i>	1.775,61	1.778,92	1.769,57	1.772,75	1.768,00
<i>Sector Local</i>	1.740,86	1.719,76	1.825,89	1.826,00	1.825,88
<i>Grupo empresa</i>	1.673,05	1.666,89	1.757,54	1.736,15	1.759,63
EMPRESA	1.697,31	1.701,90	1.687,81	171,47	1.683,43
TOTAL	1.756,43	1.756,36	1.756,58	1.758,86	1.755,80

Pero, como ahora veremos, esa ligera disminución de la jornada media, con respecto a la del año anterior, oculta un importante descenso de la jornada media de los convenios firmados, 10 horas con respecto a la de los convenios firmados el año anterior. Por el contrario los convenios revisados registran un incremento de la jornada media de 3,22 horas.

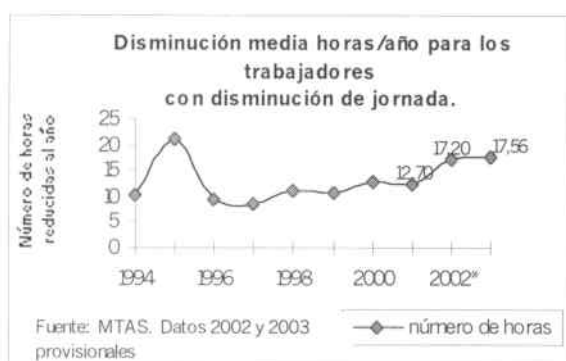


Aparentemente esto puede hacer descender la jornada media de 2004 máxime cuando, tanto en el ámbito de la empresa como en el sectorial, son los convenios firmados por más de un año los que registran mayores diferencias con la jornada media del año anterior. Pero a su vez no hay que descartar que parte de ese efecto sea provocado por un desplazamiento de convenios con una jornada inferior.

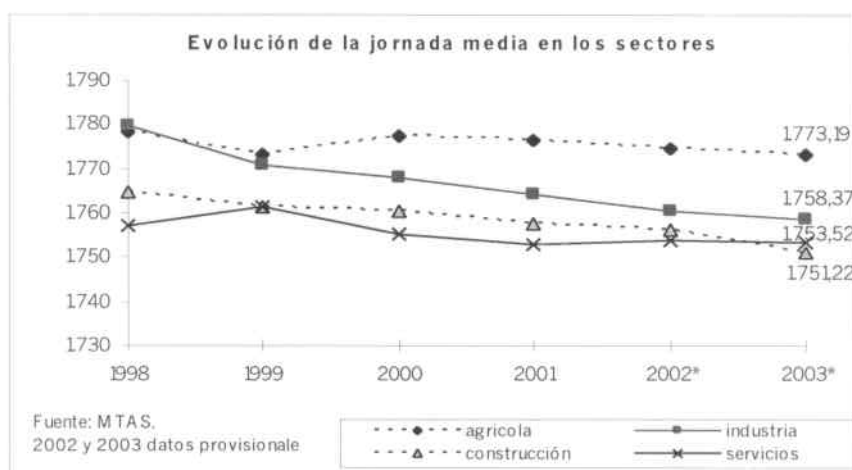
Y decimos esto porque, independientemente de ese desplazamiento, no cabe duda de que m1s convenios de los negociados en este a5o, han pactado disminuir la jornada y que ello ha afectado a m1s trabajadores.



En cuanto a la intensidad de la reducci3n de la jornada 3sta se ha mantenido en cifras similares a las del a5o anterior pero, debido a que ha habido m1s trabajadores que pueden disfrutar de una reducci3n de su jornada pactada, ha tenido mayor repercusi3n sobre el conjunto de los trabajadores.



Respecto a la jornada media en los sectores, en todos desciende la jornada aunque sigue siendo el sector de la industria el que muestra m1s claramente la tendencia a disminuir la jornada. Eso supone un acercamiento paulatino de ese sector con respecto a la jornada media y, en este momento, su jornada no llega a distar en dos horas de esa jornada media.

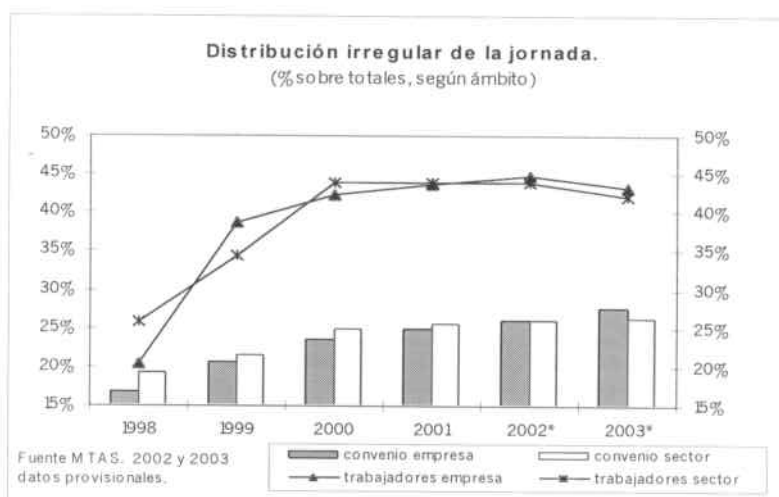


4.2.1 Distribución irregular de la jornada.

Como ya decíamos en anteriores balances, no se observan cambios significativos en la evolución de las cláusulas sobre distribución irregular de la jornada, su incorporación se sigue manteniendo en uno de cada tres convenios y su cobertura sigue afectando en torno a un 40% de los trabajadores. También los datos sobre su implantación en los convenios firmados en este año tienden a confirmar esa evolución, en ellos, se registra un porcentaje de convenios de un 27% y una cobertura que alcanza a un 42% de los trabajadores.

A su vez, en esos convenios firmados en este año, unas cláusulas responden a la indicación fijada en el ANC de que la "distribución flexible fuese acompañada de las condiciones para su realización" y, en ese sentido, pactan el número máximo de horas, los requisitos para su realización y compensación, los límites diarios de actividad y la información al trabajador y a los representantes sindicales. Pero también se detectan algunos convenios en que, o bien no se fijan las condiciones, o directamente remiten la decisión y los criterios para su realización a la dirección de la empresa, cercenando así cualquier posibilidad de participación e intervención sindical.

Un ejemplo de buena articulación lo constituye la nueva regulación que, en relación con la ordenación del tiempo de trabajo, se hace en el convenio de ámbito estatal del sector del Textil. Establece como norma general la negociación de empresa para regular la flexibilidad, quedando la regulación de detalle del convenio como norma subsidiaria (límites, método, preaviso, formas de compensación, etc.) en el supuesto de desacuerdo y, en tal caso, exigir a la empresa un mayor rigor. A su vez, el convenio prevé la posible intervención de representantes directos de los trabajadores por parte de las federaciones sindicales más representativas.



Por otra parte, también hay que tener en cuenta que, sin que se registren como distribución irregular, coexisten acuerdos de empresa y prolongaciones de jornada que flexibilizan ampliamente la duración y organización del tiempo de trabajo y que han hecho necesario proponernos como objetivo que la jornada pactada sea igual a la jornada real. A su vez, la persistencia de un alto volumen de contratos precarios hace avanzar exigencias de disponibilidad que sólo pueden situarse al margen de la negociación colectiva.

4.2.2 Horas extraordinarias.

Con los datos disponibles, primer semestre del año, la primera conclusión es que se han realizado menos horas extraordinarias que en el año anterior, 29.281.600 horas frente a los 30.735.100 de horas extra del año anterior, y que también ha descendido la media de horas realizadas, 24,1 horas de media por trabajador, frente a las 25,5 horas del periodo anterior. Un descenso que se observa tanto en el sector de la industria como en el de la construcción y los servicios.



En relación a las cláusulas sobre horas extraordinarias el asunto de preferencia sigue siendo el de su compensación y más concretamente el de la compensación económica. Un 57% de los trabajadores tienen pactada este tipo de compensación y, de ellos, a un 80% se les compensa con una cantidad superior al valor de la hora ordinaria. La compensación por descanso tiene un ligero incremento y casi alcanza al 45% de los trabajadores pero, de ellos, sólo a un 40% se les compensa con un tiempo superior a la hora.



No obstante, las cláusulas sobre eliminación de horas extraordinarias parecen experimentar un ligero repunte y, de esa forma, responder a la recomendación del ANC de limitar las horas extraordinarias a las que sean de estricta necesidad ya que "perjudican la creación y el mantenimiento del empleo".

4.3 La política salarial.

En cuanto a política salarial el ANC 2003 reafirma su voluntad de dar continuidad a los criterios del año anterior y dar estabilidad a una fórmula incorporada por CC.OO. desde 1996 en los criterios anuales para la negociación colectiva y en los criterios unitarios elaborados con UGT.

Una fórmula que, en línea con las orientaciones de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), facilita la coordinación europea, el proceso de convergencia y que trata de sostener un modelo de negociación salarial que contribuya a la mejora del poder adquisitivo de los trabajadores dentro de un marco de contención de precios.

Una orientación que plantea, a su vez, la necesidad de asegurar el empleo en un contexto económico internacional bastante débil y donde no se vislumbran síntomas sólidos de recuperación inmediata. Y que ha permitido:

- ✓ Mejorar el poder adquisitivo de los asalariados.
- ✓ Incrementar la participación de la remuneración de los asalariados en el reparto de la renta nacional tanto a través de los salarios como del empleo.
- ✓ Disputar el incremento de la productividad.

El Acuerdo alcanzado con la patronal compromete a las partes a que:

- ✓ La negociación salarial tome como primera referencia la inflación prevista.
- ✓ Pueda haber incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad.
- ✓ Los convenios así negociados incorporen una cláusula de revisión salarial.

Marcados los objetivos y los criterios deberemos analizar los resultados en cuanto al comportamiento de los incrementos salariales, de las cláusulas de revisión y de la remuneración de los asalariados.

4.3.1 La evolución de los salarios.

Bajo estas premisas, los convenios colectivos registrados hasta el final de diciembre de 2003 reflejan como incremento medio pactado de los salarios un 3,5%³³. Una cifra que con los primeros efectos de las cláusulas de revisión, ya ha situado ese incremento medio en el 3,7%³⁴.

Un incremento salarial que se ha comportado de forma similar en los convenios revisados y en los firmados y que seguramente es producto del comportamiento que tuvieron los convenios que, con carácter plurianual, se firmaron el año anterior. En el balance de 2002 ya indicábamos que éstos *“superaban en un punto porcentual al incremento medio de los convenios revisados y que los firmados con carácter plurianual alcanzaban un 3,8% de incremento medio”*.

³³ Sobre este incremento medio no está imputado el efecto de las cláusulas de revisión.

³⁴ MTAS. Registro convenios colectivos de enero de 2004

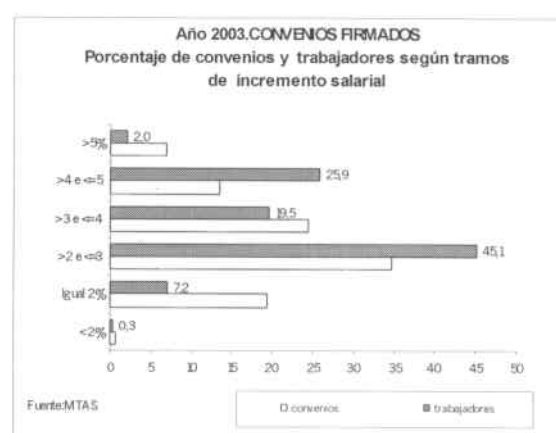
Incrementos salariales pactados en convenio. Año 2003			
	Total Convenios	Convenios Empresa	Convenios Sector
FIRMADOS	3,5	2,7	3,6
<i>Firmados por un año</i>	4,0	3,0	4,1
<i>Firmados por más de un año</i>	3,4	2,7	3,5
REVISADOS	3,5	2,6	3,6
TOTAL CONVENIOS	3,5	2,7	3,6

* Sin incluir efectos de revisión salarial

Año 2003	CONVENIOS SECTOR SEGÚN ÁMBITO TERRITORIAL				
	ESTATAL	AUTONÓMICO	PROVINCIAL	LOCAL	GRUPO EMPRESA
FIRMADOS	3,1	2,8	3,9	3,6	3,2
<i>Firmados por un año</i>	4,0	3,9	4,1	3,8	3,6
<i>Firmados por más de un año</i>	2,9	2,6	3,8	3,5	3,1
REVISADOS	3,1	4,0	3,8	2,5	2,5
TOTAL CONVENIOS	3,1	3,6	3,8	2,7	2,5

* Sin incluir efectos de revisión salarial

En cuanto a la distribución de los incrementos salariales, por tramos de incremento, cabe destacar que los trabajadores para los que se ha pactado un incremento inicial³⁵ igual al IPC previsto representan un 14%, para el otro 86% se han pactado incrementos superiores a esa previsión. En el caso de los convenios firmados, ese porcentaje de trabajadores cuyo incremento es igual al IPC previsto, sólo llega a alcanzar a un 7% de los trabajadores cuyo convenio se ha firmado en el año 2003.



4.3.2 Las cláusulas de garantía salarial.

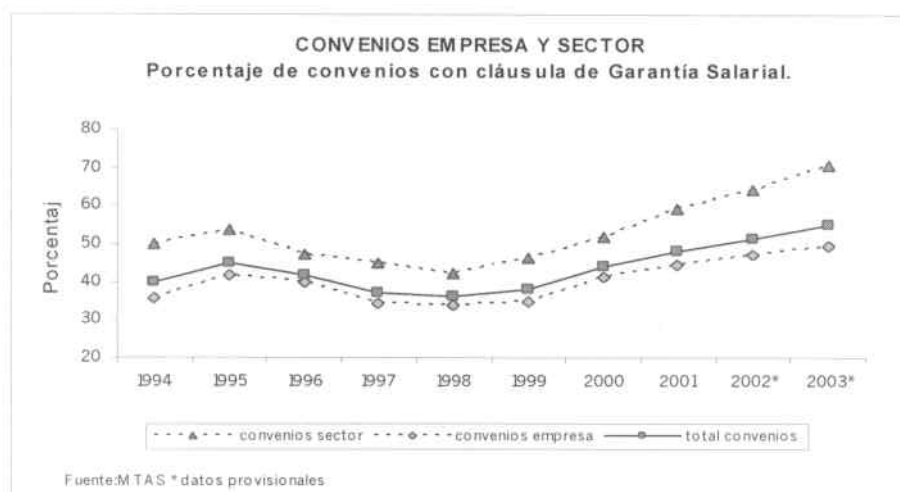
Manteniendo la pauta establecida en el primer Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, el modelo de negociación salarial acordado en el ANC 2003 implica que los pactos sobre incrementos salariales, con independencia de su cuantía, incorporen cláusulas de revisión salarial que protejan el acuerdo de las desviaciones que se produzcan respecto a las previsiones del IPC.

³⁵ Esos incrementos se acompañan o no de cláusulas de revisión salarial que causaran diversos efectos sobre ese incremento inicial.

A pesar de que, a la vista de los resultados obtenidos, es voluntad de las partes mantener por tercer año consecutivo el acuerdo alcanzado, el ataque a las cláusulas de revisión salarial ha sido brutal por parte de los sectores económicos menos capaces de entender la negociación colectiva y su valor como instrumento autónomo de regulación y de adecuación a la diversidad. Quienes pretenden pérdidas directas de la capacidad adquisitiva de los asalariados, a pesar de su limitada capacidad para controlar los precios, están contra este modelo y su consecuencia de mejoras, aunque sean moderadas, del poder adquisitivo. Frente a este ataque a las cláusulas de revisión hemos querido reafirmarnos en ellas y resaltar su valor en un modelo salarial antiinflationista. Por eso tampoco estamos de acuerdo con otras líneas de ataque a las cláusulas de revisión, como son las pretensiones de negociar sobre la inflación pasada (desvinculándose con ello de la evolución de la inflación futura) o las pretensiones de cambiar cláusulas de revisión por incrementos iniciales mayores pero sin ningún tipo de garantía frente a la evolución de los precios.

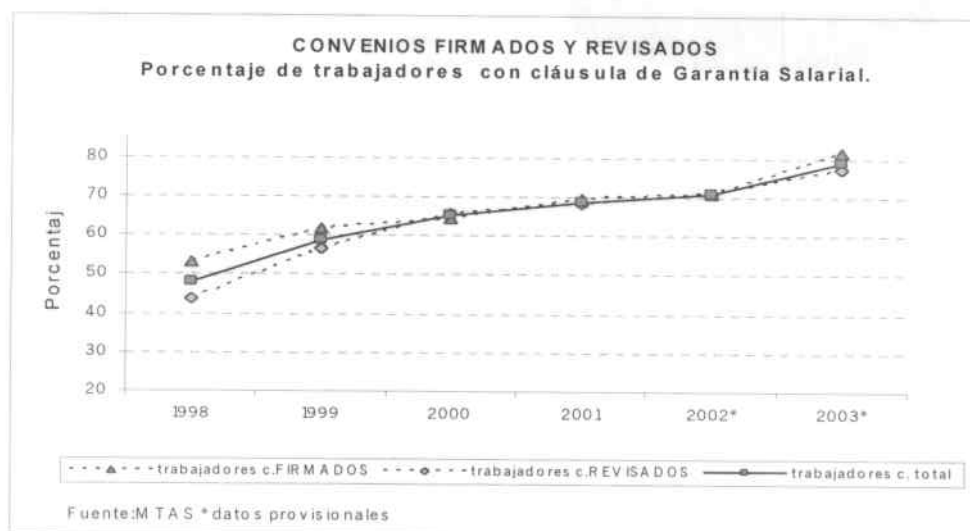
Gracias a la continuidad de criterio que se da en el ANC 2003 hoy tenemos más y mejores cláusulas de revisión salarial y más ajustadas a nuestros propios criterios: retroactividad, pago de atrasos, actualización de tablas salariales y recorrido desde la previsión hasta el resultado registrado, aunque será cada convenio el que fije, como hasta ahora, los términos concretos de la cláusula. En todo caso, debemos resaltar el hecho de que por tercer año consecutivo la patronal acepta la existencia de cláusulas de revisión salarial, lo que debe impulsar la universalización de la misma o la mejora de su efectividad.

Según se deduce del gráfico adjunto en el año 2003 ha seguido creciendo el porcentaje de convenios que pactan cláusulas de garantía salarial y el porcentaje de trabajadores protegidos por ellas. Y, aunque a la hora de analizar la protección de los salarios por este tipo de cláusulas lo importante son los trabajadores y trabajadoras que pueden acogerse a ellas, también llama la atención el progresivo incremento de unidades de negociación, es decir convenios, que han considerado oportuno incorporar cláusulas de revisión salarial. En 2003, su cobertura ha alcanzado a la mitad de los convenios de empresa y a un 70,5% de los convenios de sector.



A su vez la protección de estas cláusulas alcanza a casi ocho de cada diez trabajadores, exactamente a un 78,7% de los asalariados. Para quienes tienen fijado ese derecho a través de un convenio de empresa la cobertura alcanza a un 58% y para quienes lo tienen fijado por un convenio sectorial la cobertura se remonta hasta un 81,3% de los trabajadores.

Si también nos fijamos en la evolución de estas cláusulas, en los convenios firmados y los convenios revisados, todo parece indicar que nos encontramos con una tendencia a generalizar el uso de las mismas como un componente esencial para la protección de los incrementos salariales acordados. Como puede verse en el gráfico adjunto, en los convenios firmados este año el porcentaje de trabajadores con esa protección supera en 10 puntos porcentuales al del año anterior y se sitúa por encima del 80% de los trabajadores.



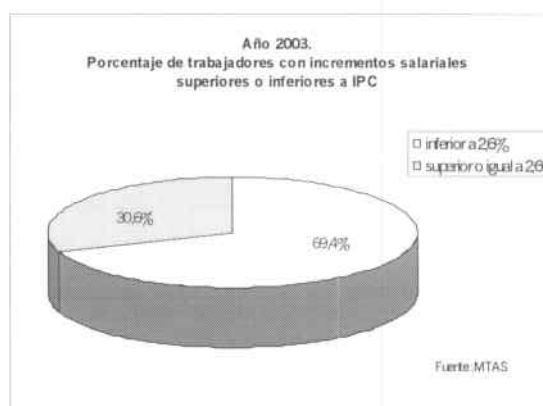
Pero, además, este crecimiento no es fruto del azar ya que no sólo responde a que los convenios que debían ser negociados ya tenían cláusula de revisión, sino que también se corresponde con convenios que no tenían esa garantía y en la negociación de este año la incorporan de nuevo.

Si afinamos un poco más el análisis de los datos y comparamos los convenios que había que negociar en 2003, con su propio resultado, vemos que 210 convenios que afectan a 270.314 trabajadores, partían sin cláusula de revisión y como fruto de la negociación la han incorporado. En el extremo contrario, es decir trabajadores que no tenían cláusula y que no han podido acceder a ese derecho, sólo han quedado unos 50.000 trabajadores, un 3,5% del conjunto de trabajadores analizado en la comparación.

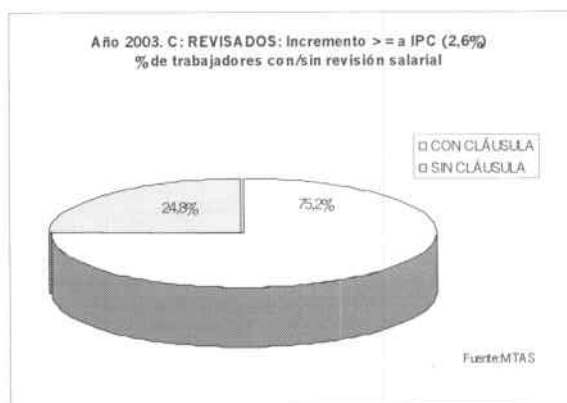
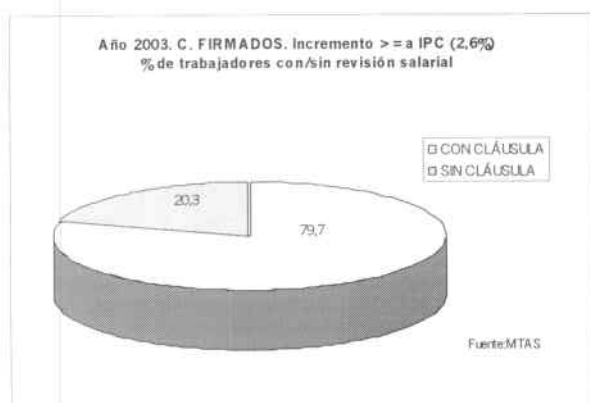
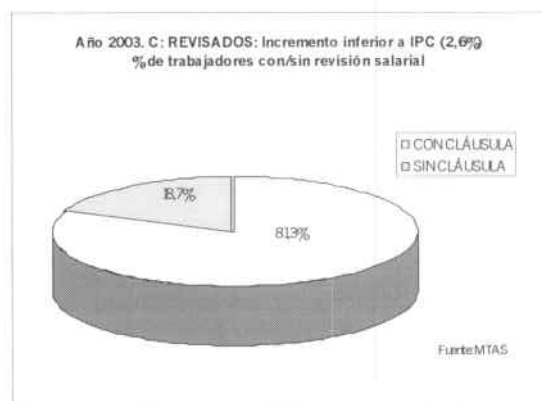
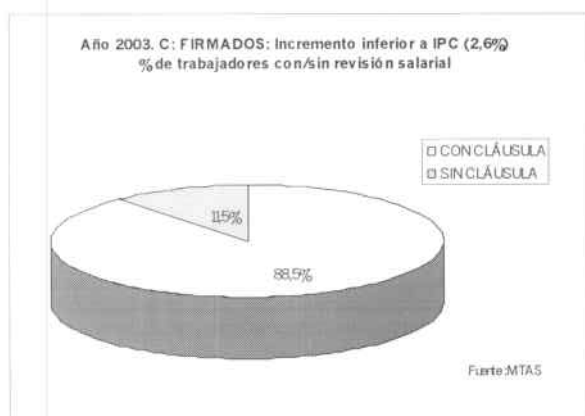
Otros datos de interés son los que se desprenden de analizar el comportamiento de las cláusulas de revisión salarial en diferentes tramos de incremento salarial. De su comparación con los datos del año anterior, lo que más llama la atención es el incremento en 16 puntos porcentuales de las cláusulas de revisión salarial, en el tramo de incremento salarial superior en un punto al IPC previsto (un 78,1% en 2002, frente al 94,3% de trabajadores con cláusula de revisión de 2003).

Pero, a pesar del avance indiscutible de estas cláusulas nuestra primera preocupación debe seguir centrada en los 410.407 trabajadores y trabajadoras, un 5% del total de trabajadores, que han tenido incrementos inferiores al 2,6% del IPC interanual y que al no tener cláusula de revisión salarial no van a poder mantener su poder adquisitivo.

En el lado opuesto están los convenios que han pactado incrementos salariales iguales o superiores al 2,6% (IPC dic/dic), éstos afectan a 5.656.436 trabajadores con un incremento medio de un 4,04%. De ellos, un 77% tiene acompañado su incremento por una cláusula de revisión salarial.



Como puede verse en los gráficos adjuntos, los convenios firmados, independientemente de si su incremento medio es inferior o superior al IPC, registran porcentajes superiores de trabajadores con cláusula de revisión salarial.



En cuanto a las características de estas cláusulas todo parece indicar que se prodigan los pactos en los que la revisión salarial actúa en el sentido de mantener intacto el incremento pactado, es decir, actúa desde el IPC previsto y tiene carácter retroactivo.

Los negociadores de una y otra parte coinciden además en señalar que las que ya existían se han mejorado con redacciones que garantizan su mayor eficacia. Se han eliminado topes, se ha establecido con claridad el carácter retroactivo en la aplicación, se ha conseguido pasar de cláusulas de actualización de tablas a cláusulas con

retroactividad. Pero también, algunos señalan que esta última modificación es la que tiene mayores dificultades para ser pactada.

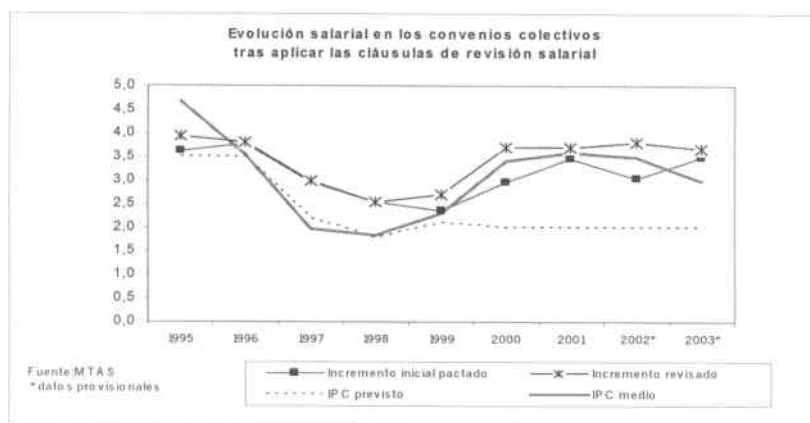
A la hora de calcular la extensión de las cláusulas cuya cobertura garantiza el acuerdo salarial en los términos pactados, es decir, cláusulas que no se limitan a mantener el poder adquisitivo, todas las partes implicadas en la negociación colectiva estamos de acuerdo en que en este año su extensión superará el porcentaje del 60% de los trabajadores que fijábamos para el año anterior.

También a lo largo de estos años se ha ido demostrando como son las cláusulas de revisión salarial el instrumento más eficaz para una evolución positiva del poder adquisitivo de los salarios. La tabla y el gráfico siguientes nos permiten ver ese efecto al comparar los incrementos salariales, una vez aplicado el efecto de la revisión salarial, con el IPC medio de cada año.

Asimismo la evolución que muestran los datos sobre incrementos iniciales, incrementos revisados, IPC interanual y cláusulas de revisión, nos deja aventurar que, en este año, el efecto de las cláusulas de revisión sobre los incrementos iniciales elevará muy ligeramente el 3,7% (primer dato provisional).

Año	IPC interanual	IPC medio	IPC previsto	Incremento inicial pactado en convenio	Incremento salarial revisado
1995	4,3	4,7	3,5	3,6	3,9
1996	3,2	3,6	3,5	3,8	3,8
1997	2,0	2,0	2,2	3,0	3,0
1998	1,4	1,8	1,8	2,6	2,6
1999	2,9	2,3	2,1	2,4	2,7
2000	4,0	3,4	2,0	3,0	3,7
2001	2,7	3,6	2,0	3,5	3,7
2002*	4,0	3,5	2,0	3,1	3,8
2003*	2,6	3,0	2,0	3,5	3,7

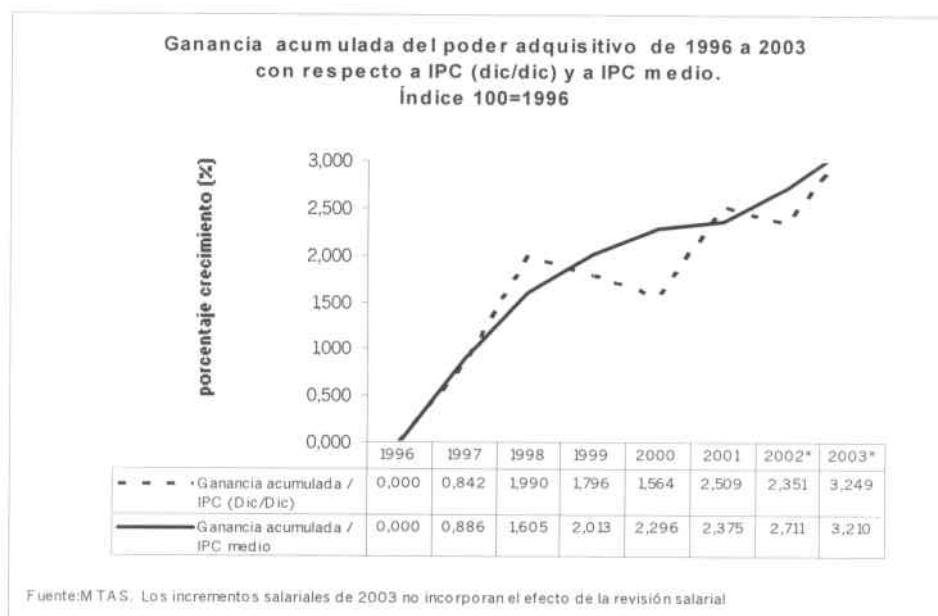
* datos provisionales



4.3.3 Ganancias del poder adquisitivo.

A la vista de los datos anteriores, está claro que 1995 todavía fue un año de pérdida de poder adquisitivo, en un ajuste tardío de los salarios a la crisis del empleo del 93. Posteriormente, desde 1996, hemos tenido una etapa de moderada mejora del poder adquisitivo de los salarios gracias, como decíamos antes, al efecto de las cláusulas de revisión.

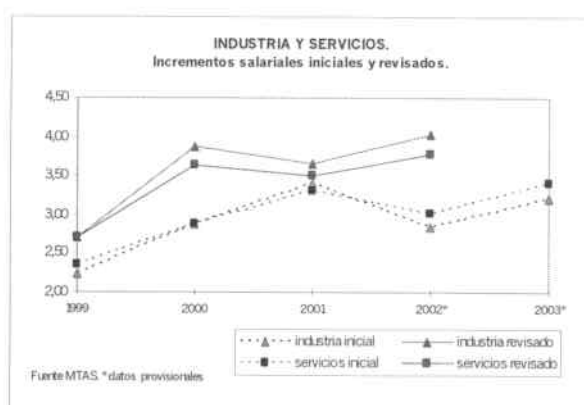
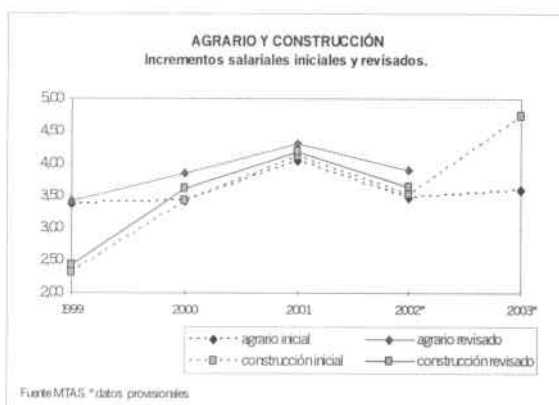
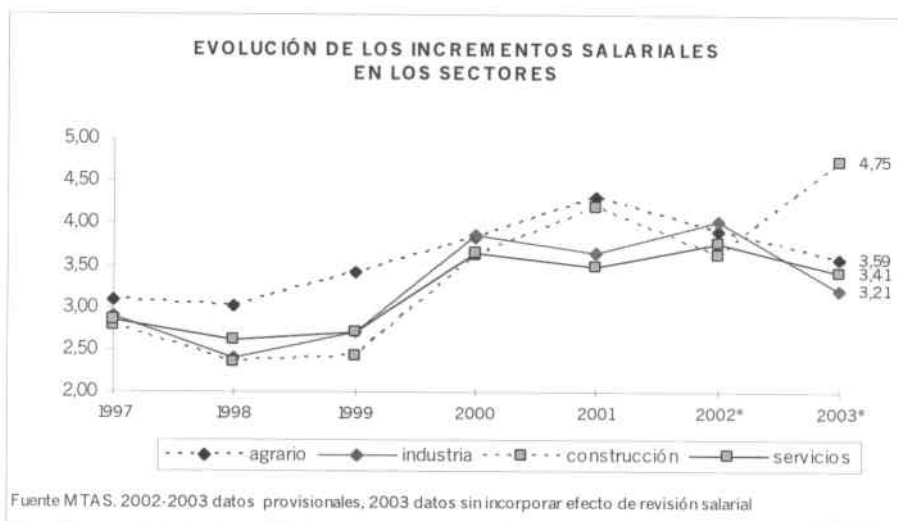
El modelo de negociación salarial seguido en los últimos años y su incorporación al ANC, nos ha permitido cubrir los objetivos que nos habíamos propuesto, haciendo compatibles ganancias de poder adquisitivo con nuestros objetivos de empleo. Si comparamos la evolución de los incrementos de los salarios pactados en convenio colectivo con la evolución del IPC medio registrado cada año, único medio adecuado de medir de forma real las pérdidas o ganancias de poder adquisitivo, vemos como desde 1996 hasta el año 2003 se han registrado unas ganancias acumuladas equivalentes al 3,21%. Igualmente, si nos referimos al dato registrado cada mes de diciembre (criterio general utilizado en la aplicación de las cláusulas de revisión) vemos como el incremento del poder de compra equivale a un 3,24%.



4.3.4 El incremento salarial en los sectores.

Respondiendo al incremento medio de un 3,5%, todos los sectores registran un incremento medio que supera en algunas décimas el 3%, excepcionalmente, en el sector de la construcción ese porcentaje se eleva hasta el 4,75%.

A su vez, tanto de la evolución de los incrementos como de la comparación entre incrementos iniciales y revisados, parece poderse extraer que si bien los incrementos iniciales más elevados se dan en el sector agrario y el de construcción, cuando se aplican los efectos de la revisión salarial es el sector de la industria el que mejor acompaña en sus incrementos las desviaciones de la inflación.



En cuanto a la evolución de las cláusulas de revisión, merece la pena resaltar el 90% de cobertura que han alcanzado en el sector de la industria, con un incremento de 3 puntos porcentuales con respecto al año anterior, en el sector servicios también se incrementan en 4 puntos porcentuales; alcanzando su cobertura a un 72% sus trabajadores,

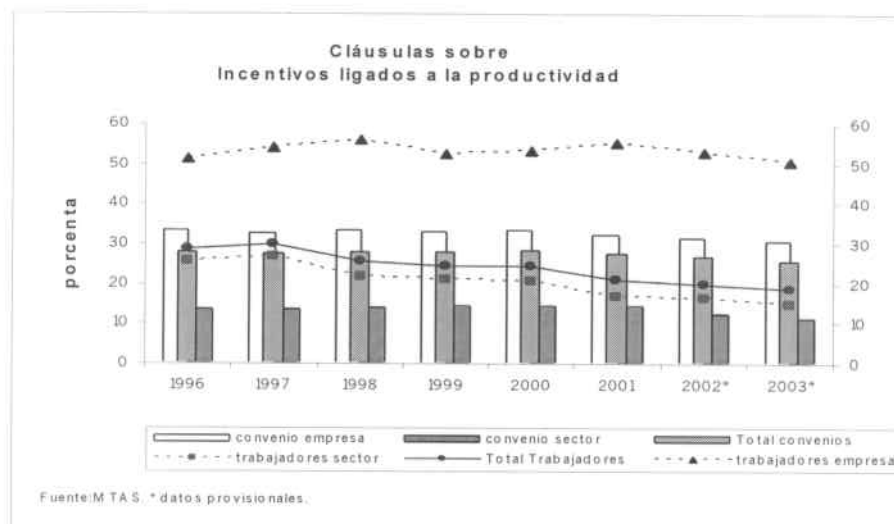
Como ya decíamos el año anterior, mención aparte merece el sector de la construcción, puesto que aunque el Convenio General de la Construcción, negociado en 2002, no pactó cláusula de revisión salarial, sí la han incorporado con distintos niveles de eficacia los convenios provinciales de la construcción, alcanzando en su conjunto una cobertura que en este año alcanza al 96% de sus trabajadores.

4.3.5 Los incentivos ligados a la productividad.

Año tras año venimos diciendo que, según los datos que facilita la hoja estadística de convenios, las cláusulas sobre incentivos ligados a la productividad parecen permanecer inmutables a lo largo del tiempo, en los convenios de empresa el porcentaje de trabajadores afectados por esa cláusula oscila, entre un 50% y un 56%, y en los convenios de sector ha oscilado entre el 26% del año 1997 y el 14% que se registra para este año.

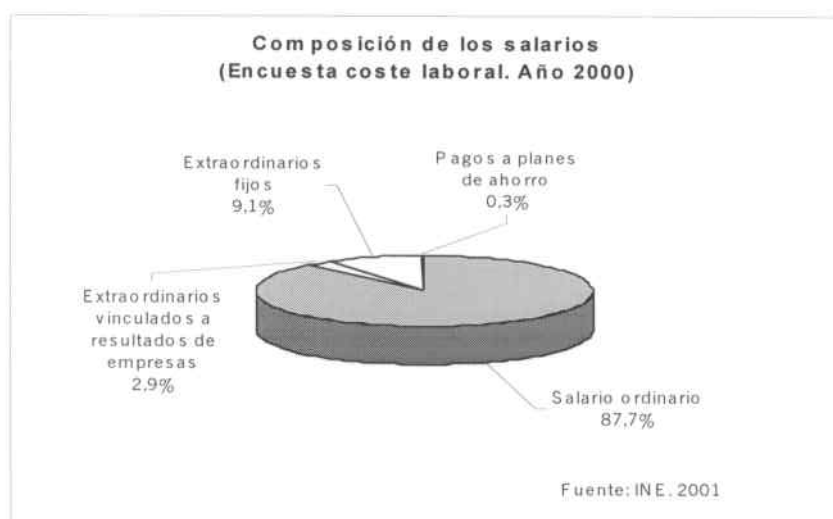
Y es precisamente la inmovilidad del ámbito de empresa y la aparente tendencia a la baja del ámbito sectorial, lo que llama profundamente la atención, ya que no parece coincidir con los cambios y las tendencias que se observan en las empresas y, más concretamente, en la organización del trabajo. Según la información facilitada por

nuestras organizaciones todo apunta a que se está produciendo una extensión de distintas modalidades de salario variable que no siempre se reflejan en los convenios colectivos sino en pactos o acuerdos de empresa, o en pactos individuales ajenos a la negociación colectiva.



También, el contenido de algunas de las plataformas de negociación pone de manifiesto el interés por abordar en el marco de la negociación colectiva todos los aspectos relacionados con las nuevas formas de producción y de organización del trabajo, incluidas distintas modalidades de salarios variables y las condiciones con las que podrían ser establecidos.

Al margen de la estadística de convenios, la encuesta de Coste Laboral del año 2000³⁶, reflejaba que sobre un salario medio de 17.158,6 euros, la parte vinculada a resultados de la empresa representa el 2,9% del salario total.



³⁶ Último dato disponible, las actualizaciones anuales de 2001 y 2002 no reflejan ese dato.

4.3.6 Salario mínimo de convenio.

Un año más hay que decir que no parecen avanzar los convenios que fijan un salario mínimo de convenio. El ligero repunte en el porcentaje de trabajadores de los convenios sectoriales que muestra el gráfico adjunto, no está provocado porque más convenios han incorporado este tipo de cláusula sino porque los convenios que la han establecido afectan a más trabajadores.

De los convenios registrados en este año, tienen establecido un salario mínimo de convenio, 545 convenios de empresa y 190 convenios de sector que, en su conjunto afectan a 2.540.202 trabajadores y trabajadoras.

Esta situación es especialmente preocupante porque además es una reivindicación que pocas veces aparece en las plataformas de los convenios. Ello, junto a la persistencia que están tomando distintas formas de precariedad, hace que sea necesario insistir una vez más en la conveniencia de introducir en los convenios salarios mínimos por grupos profesionales.



4.3.7 Los salarios de entrada.

El alto desempleo juvenil y la precariedad del empleo existente inciden negativamente en las condiciones de trabajo de miles de jóvenes. Pero estas condiciones se agravan en ocasiones al ver, además, disminuidas sus retribuciones bien por la edad de la persona contratada o bien por las condiciones establecidas respecto a su entrada en la empresa.

Por ello, año tras año, en los criterios para la negociación colectiva se ha incorporado el objetivo de que los convenios colectivos deben "evitar, y en su caso eliminar, las diferencias establecidas exclusivamente en función de la edad del trabajador o trabajadora contratado".

En ese mismo sentido también se alertaba sobre aquellos convenios colectivos que han establecido "salarios de entrada" inferiores a los pactados para el conjunto de la plantilla y sobre la necesidad de intensificar nuestro trabajo en varias direcciones:

- Detectar los sectores y las empresas donde se da esta situación y sus causas.

- Activar medidas tendentes a evitar la implantación y la consolidación de dos plantillas diferenciadas por la retribución.
- Negociar la homologación de retribuciones para evitar la permanencia de situaciones en las que, bien por pacto o por imposición, se han establecido salarios de entrada inferiores.

Para valorar nuestra actuación a lo largo del año sólo podemos basarnos en los balances e informaciones de las distintas organizaciones sectoriales y territoriales ya que la estadística de convenios colectivos no registra esa información. En base a esos balances tenemos que destacar avances en los procesos de homogeneización salarial de los nuevos ingresos,³⁷ pero junto a ellos, también hay que mencionar los continuos intentos patronales de promover distintas modalidades de "nivel de entrada" y la alerta de la Secretaría Confederal de Juventud sobre su extensión a nuevos sectores.

4.3.8 Previsión Social Complementaria.

Situación de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores						
	2003	2002	2001	2000	1999	1998
Planes Pensiones de Empleo (1)						
Participes	696.501	614.176	566.885	463.519	360.927	314.167
Patrimonio (miles de euros)	23.457.000	21.155.439	18.837.398	15.325.808	11.467.311	10.030.892
Número de Planes	1.683	1.522	1.395	1.183	1.034	822
Mutualidades y EPSV de empleo (2)						
Nº de entidades MMPS + EPSV	s.d +39	56		66		67
Mutualistas *	s.d	185.223	171.321	220.000		
Patrimonio mutualidades * (miles de euros)	s.d	2.371.647	2.248.007	1.803.036	6.611.133	4.207.084
Socios de EPSV (miles de euros)	229.804	210.558	200.820			
Patrimonio de EPSV (miles euros)	5.831.431	5.352.159	5.144.182	4.802.086		
Seguros Colectivos (3)						
Nº empresas con póliza	s.d.	132.523	64.591	51.842		
%pólizas contingencia jubilación	s.d.	48,47%	47,06%			
Provisión matemática (miles euros)	s.d.	26.188.000	13.122.791	8.733.652		
Número asegurados	s.d.	3.867.134	2.248.364	1.970.101		
% Asegurados contingencia jubilación	s.d.	48,1%	36,24%			
* Datos facilitados por la Conf Nac de Ent de Prev Social. La evolución de mutualistas respecto del dato recibido 1999 y 2000, genera la duda de si están integrando también mutualidades distintas de las de empleo.						
Fondo interno año 2002 (4)						
Convenios de Empresa			Nº Trabajadores			Nº Convenios
			987.943			3.776
Jubilación 60-64 años			263.860			975
Jubilación 60-65 años			234.088			850
Jubilación 65 años			81.022			466
Convenios de Sector			6.366.472			1.341
Jubilación 60-64 años			1.962.962			437
Jubilación 60-65 años			1.847.167			342
Jubilación 65 años			1.102.307			227
(1) Fuente : DGS e Inverco.						
(2) Fuente : CNEPS Y Federación de EPSV del País Vasco.						
(3) Fuente : Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Economía.						
(4) Fuente : C.S. CC.OO. Cifras de 2000., no disponemos de datos fiables que nos indiquen, con precisión, el nº de convenios y trabajadores afectados por los mismos, que han exteriorizado en 2001 y 2002.						

³⁷ Acuerdo Marco de Repsol, se reduce el tiempo de permanencia en el nivel de entrada, Neumáticos Pirelli, La Seda, Cepsa, Transporte Metropolitano de Barcelona

4.3.8.1 Los Compromisos por Pensiones.

Si bien el proceso de exteriorización de compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores culminó, con carácter general, el 16 de diciembre de 2002, ese plazo ha continuado abierto durante el ejercicio 2003 y seguirá estándolo hasta 31 de diciembre de 2004, exclusivamente, para los compromisos por pensiones regulados en convenios colectivos supraempresariales, para dar cobertura a la contingencia de jubilación, cuando estos estén definidos en forma de un capital único, bajo la denominación de "premios de jubilación", o cualquier otra.

Sin embargo el primero de los dos años previstos para finalizar este proceso, circunscrito, como se ha dicho, a la negociación colectiva sectorial, ha sido en general, tiempo perdido para nuestra actuación en este ámbito. La inmensa mayoría de los convenios afectados han dejado las cosas como estaban y no han desarrollado actividad sectorial alguna. Por ello, el trabajo está, en ese ámbito sectorial, por hacer casi en su totalidad como se puede apreciar en los cuadros nº 2 y 3, donde vemos que el peso de los convenios sectoriales con compromisos susceptibles de ser exteriorizados se mantiene prácticamente intacto, con una merma de tan sólo 51 (5,16%), como consecuencia de la desaparición de los compromisos preexistentes en la negociación colectiva del año.

La inactividad en los ámbitos sectoriales, puede explicar que, junto a la permanencia de los compromisos convencionales establecidos, se haya producido un importante incremento de contratos de seguros colectivos sobre la vida en las empresas españolas. Este fenómeno se observó por primera vez en 2002, donde se pasó de los 51.842 contratos de seguros que existían al final del 2000 y los 64.591 de finales de 2001, nada menos que a 132.523 contratos de seguros y, previsiblemente, cuando en los próximos meses conozcamos los datos de evolución de seguros colectivos en las empresas suscritos a lo largo de 2003, comprobaremos si, como parece probable, ese fenómeno se ha mantenido a lo largo de 2003. Si así fuese, este dato nos estaría indicando que ante la ausencia de la más adecuada respuesta sectorial, a través de la promoción de los planes de pensiones de promoción conjunta, las empresas están resolviendo su obligación de exteriorizar de manera individualizada a través de contratos de seguros, si bien con esta solución se están viendo obligadas con seguridad a asumir cargas adicionales, derivadas del mayor coste que habitualmente van a tener estos contratos de seguros, al tiempo que los trabajadores tienen nula o escasa participación en esta alternativa de exteriorización, a través de la negociación colectiva.

Cuadro nº 2.- Convenios sectoriales con compromisos por pensiones para jubilación, definidos en forma de capital.

	Nº Convenios 2002	Nº Convenios 2003	Nº Trabajadores 2002	Nº Trabajadores 2003	Nº Empresas 2002	Nº Empresas 2003
Convenios Sectoriales con compromisos por pensiones	988	937	4.690.460	4.415.127	748.010	703.220

Cuadro nº 3.- Convenios sectoriales con compromisos por pensiones para jubilación, definidos en forma de capital. Distribución por federaciones.

DATOS DISTRIBUIDOS POR FEDERACIONES						
Federaciones	Nº Convenios 2002	Nº Convenios 2003	Nº Trabajadores 2002	Nº trabajadores 2003	Nº Empresas 2002	Nº Empresas 2003
Actividades diversas	63	61	276.668	266.864	11.155	10.596
Agroalimentaria	172	169	763.980	714.754	132.087	132.316
Administración Pública	7	13	1.963	3.600	431	547
Sector Financiero	27	27	274.342	350.947	17.132	16.838
Construcción _ Madera	135	122	602.608	448.128	59.529	45.055
Enseñanza	18	18	209.947	209.947	17.732	17.732
Hostelería _ Comercio	267	247	1.410.717	1.316.940	356.316	335.228
Minerometalúrgica	63	61	417.837	402.777	77.199	72.439
Químicas y afines	45	45	444.586	444.586	33.642	33.642
Sanidad	23	23	47.358	47.358	1.142	1.142
Comunicación y Transporte	168	151	240.454	209.226	41.645	37.685
TOTALES	988	937	4.690.460	4.415.127	748.010	703.220

Por ello, durante la negociación colectiva de 2004, debemos realizar un especial esfuerzo para exteriorizar los compromisos que aún están en plazo. Los montantes económicos individualizados de estos premios de jubilación, son ínfimos en la mayoría de los casos. Su importancia para nuestra acción sindical estriba en que pueden ser utilizados como palancas útiles para generar planes de pensiones de promoción conjunta en la negociación colectiva sectorial, enriqueciendo los contenidos negociales de la misma y extendiendo al conjunto de trabajadores asalariados los instrumentos de previsión social complementaria.

Para los compromisos por pensiones que, aparentemente, no han sido exteriorizados y cuyo plazo de exteriorización terminó el 16 de noviembre 2002, ligados generalmente a compromisos por pensiones de ámbito de empresa, ha de examinarse su situación, comprobando en primer lugar que no han cumplido la obligación de exteriorizar a través de contratos de seguros. Para ello, debemos dirigirnos a las empresas y recabar la pertinente información. En caso de constatar que están pendientes de exteriorizarse, habrá de exigirse el cumplimiento de dicha obligación legal, ya sin los posibles beneficios de haberla cumplido durante el período transitorio.

No obstante, debemos desarrollar nuestra capacidad de actuación en esta materia, más allá de la utilización de los premios de jubilación, incorporando a nuestras propuestas la de crear instrumentos de previsión social complementaria, especialmente planes de pensiones de la modalidad de empleo, ligados al ámbito de negociación colectiva vigente en cada situación. La posición contraria a este planteamiento de las confederaciones empresariales, no debe impedirnos valorar las posibilidades de acuerdo con organizaciones patronales sectoriales, que aprecien positivamente la incorporación de estos nuevos contenidos retributivos a la negociación colectiva.

La Protección Social Complementaria constituye una vía de negociación de salario diferido que puede facilitar las negociaciones globales en materia retributiva, atendiendo además a los fuertes incentivos legales de naturaleza fiscal y en materia de cotizaciones sociales, de los que disfruta en algunos supuestos, especialmente planes de pensiones y mutualidades de previsión social, vinculados a la adquisición de la titularidad,

participación y control de los trabajadores sobre los patrimonios constituidos en este ámbito.

4.3.8.2 Los Planes de Pensiones.

En el ejercicio 2003, el número de planes de pensiones del sistema de empleo se ha incrementado en un 10,58%, hasta alcanzar los 1.683 planes de pensiones, frente a un incremento en el año anterior de un 9,1%, cuando la cifra ascendía a 1.522, manteniendo en este ejercicio un crecimiento ligeramente superior al que se produjo en 2002, último año para efectuar la exteriorización de compromisos por pensiones en el ámbito empresarial. El patrimonio gestionado se incrementa en un 10,88%, dato similar aunque ligeramente inferior al obtenido en 2002, que alcanzó un 12,3%. Se ha alcanzado un patrimonio gestionado de 23.457 millones de €. Los partícipes a 31 de diciembre de 2003 suman la cantidad, aún escasa, de 696.501, con un incremento de 82.325 sobre el ejercicio anterior, lo que supone un 13,40%.

No obstante, en 2003 se ha producido un hecho muy significativo que se concretará, también, a lo largo de 2004, derivado del Acuerdo alcanzado el 13 de noviembre de 2002 en el ámbito de las administraciones públicas. Es el inicio de la promoción del Plan de Pensiones de promoción conjunta de la Administración General del Estado que, agrupando inicialmente a 101 organismos públicos e integrando a 521.000 partícipes, supone por diversos motivos un salto cualitativo en la expansión de este instrumento de protección social complementaria. De un lado por el fuerte incremento de partícipes que incorpora al sistema; en segundo lugar, por establecer una referencia en la administración pública que, al calor de la habilitación existente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2004 de destinar hasta un 0,5% de la masa salarial de los empleados públicos, exclusivamente, a la promoción de sistemas de previsión social complementaria, facilita la generalización de instrumentos de este tipo en el conjunto de las administraciones públicas. Por último, el instrumento elegido en la Administración General del Estado, un plan de pensiones de promoción conjunta, se establece como una referencia positiva del camino a seguir en el futuro.

Con la excepción mencionada en el párrafo anterior, que puede tener una incidencia importante en el futuro respecto de esta materia, no se han producido en 2003 avances relevantes en el desarrollo de planes de pensiones de promoción conjunta. Sigue, pues, pendiente su desarrollo, al amparo de la nueva legislación, vigente desde 1 de enero de 2002, que posibilita reforzar los vínculos de estos instrumentos con la negociación colectiva.

4.3.8.3 Contratos de Seguros.

A la fecha de cerrar este Balance nos encontramos sin datos oficiales correspondientes al año 2003. Por ello, mantenemos aquí la valoración reseñada para 2002, que parece lógico pensar que marcaba una tendencia que puede haber sido seguida en 2003.

Se mantiene la tendencia mayoritaria en la utilización de estos instrumentos para dar cobertura a los riesgos de actividad (prestaciones derivadas de situaciones de invalidez y/o fallecimiento). No obstante, es significativa también la presencia de compromisos de jubilación que, si bien por debajo de los patrimonios que se dedican a planes de pensiones de empleo, con mejor tratamiento fiscal, afecta a un número de trabajadores similar al de los que integran dichos planes. Una razón para ello puede estar en los colectivos que, por aplicación del principio de no discriminación, están necesariamente al margen del instrumento plan de pensiones, salvo extensión de los compromisos

empresariales, por no afectar estos a la totalidad de las plantillas. No obstante, carecemos de un desglose adecuado de la información sobre contratos de seguros, para corroborar o desmentir esta afirmación de manera fiable.

Aproximadamente un 52% de las empresas que suscriben contratos de seguros lo hacen, exclusivamente, para las contingencias de invalidez y/o fallecimiento. Este porcentaje es sensiblemente inferior al 70,1% de las empresas en esta situación el año anterior, lo que indica una actividad intensa de suscripción de contratos de seguros para jubilación en el ejercicio 2002. Sin embargo, si vemos el dato de los trabajadores afectados, observamos que el 63,76% (porcentaje prácticamente idéntico al 64,3% del año anterior) de los trabajadores asegurados, lo son, exclusivamente, para esas mismas contingencias. Todo ello nos hace pensar en un proceso de exteriorización de contingencias de jubilación, a través de contratos de seguros, muy centrado en pymes que no han querido incumplir con la obligación legal de exteriorizar. Aun así, la mayoría de ellas no parecen haber adoptado iniciativa alguna.

Respecto a las primas pagadas por contratos de seguros, se mantiene abrumadoramente la preeminencia de las soportadas por las empresas frente a las que son abonadas por los trabajadores directamente (el 96,03%-98,3% en 2001- son pagadas por las empresas, siendo a cargo de los trabajadores, únicamente el 3,97% -1,7% en 2001-).

4.3.8.4 Mutualidades de Previsión Social.

Su peso relativo en el conjunto de la previsión social complementaria, es menor, dado que no presenta los mismos niveles de crecimiento que vienen manteniendo los demás instrumentos. Aunque, mantienen su presencia en términos de evolución normal respecto a cifras de ejercicios anteriores. No obstante, en el caso de las mutualidades de previsión social empresarial del conjunto del Estado, el patrimonio y los partícipes se concentran en pocas entidades. Situación distinta, como venimos indicando todos los años, es la de la Comunidad Autónoma del País Vasco, donde las Entidades de Previsión Social Voluntarias gozan de una posición relativa de mucha mayor importancia, al favor del fuerte impulso institucional que, al amparo de sus competencias en esta materia, procede de las autoridades de la Comunidad Autónoma.

Estas Entidades de Previsión Social Voluntaria en el País Vasco, han crecido un 9,14% en cuanto al número de socios, alcanzando los 229.804. Por su parte el patrimonio gestionado alcanza los 5.831 millones de Euros, con un crecimiento porcentual del 8,95%. Estas cifras, aunque inferiores al crecimiento de los planes de pensiones de la modalidad de empleo en el conjunto de España, se aproximan a ellas, indicando que en el ámbito de esta Comunidad Autónoma, el crecimiento de la protección social complementaria en la empresa evoluciona de forma similar al conjunto del Estado, si bien utilizando instrumentos distintos. No disponemos, a la fecha de preparación de este Balance, de los datos correspondientes a 2003 para las mutualidades de previsión social del resto del Estado.

4.4 Igualdad de oportunidades.

El ANC 2002 fue el primer acuerdo interconfederal en el que se establecía un compromiso formal con la patronal para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Durante su vigencia la Comisión de Seguimiento abordó la tarea de analizar los posibles factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y

mujeres para identificar los obstáculos y destacar las prácticas adecuadas para fomentarla, evaluando también la operatividad de la negociación colectiva a estos efectos.

Como consecuencia de ello y partiendo del convencimiento de que la negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, esa misma Comisión ratificó el 17 de febrero de 2003, el documento titulado "*Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*", cuyo objetivo era mostrar un abanico de posibilidades en el tratamiento dado en los convenios a distintas materias, para favorecer la eliminación de discriminaciones directas o indirectas, e impulsar medidas positivas que ayuden a la integración laboral de las mujeres en todas las ocupaciones y sectores de actividad.

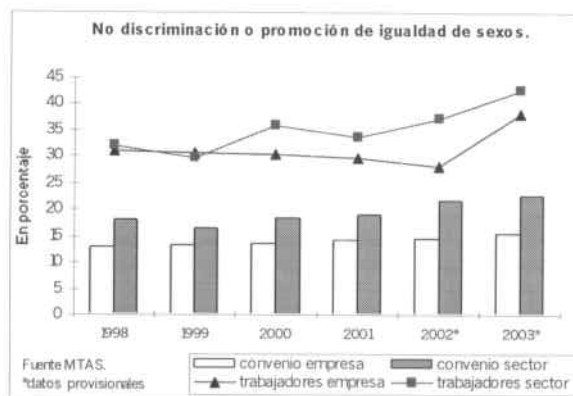
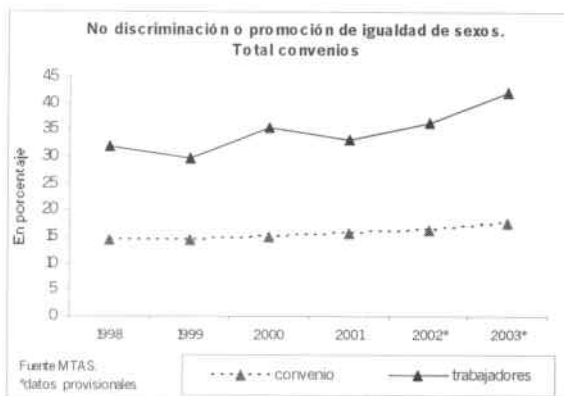
A su vez, este conjunto de buenas prácticas había sido precedido por importantes consideraciones y criterios generales que el ANC 2003 marcaba, dentro del capítulo IV, con respecto a las materias más adecuadas para su tratamiento en los convenios:

- ✓ La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias.
- ✓ La adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas. Esta adecuación se extiende también a los contenidos en materia de prevención de riesgos laborales para la maternidad, la lactancia y la reproducción, así como el tratamiento del acoso sexual.
- ✓ La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- ✓ El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- ✓ La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).
- ✓ La reciente modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, debería conllevar la revisión y, en su caso, subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Y además se añade que a efectos de todo lo anterior, podría resultar de utilidad:

- ✓ El análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo, que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.
- ✓ La incorporación de medidas sobre jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, que permitan conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.
- ✓ La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria, que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en Comisiones de trabajo específicas.

Por otra parte, respecto al estudio estadístico de las cláusulas de igualdad de oportunidades y atendiendo a los datos sobre convenios colectivos que distribuye el MTAS (registro diciembre), las cláusulas de no discriminación o promoción de igualdad han experimentado una evolución muy positiva durante 2003 y sitúan en un 42.1% el porcentaje de los trabajadores y trabajadoras afectados. Este repunte se confirma tanto en el porcentaje de convenios, ya sea en la empresa (38,2%) o en el sector (42,6%), como en el de trabajadores, tanto dentro del ámbito de la empresa (38,2%), como en ámbitos superiores (42,6%).



Ahora bien, si prestamos atención exclusivamente a los convenios firmados, los datos muestran una aún más clara evolución al alza en el número de trabajadores y trabajadoras que cuentan con una cláusula sobre igualdad de oportunidades: frente al 33,1% del año 2001 o al 28,7% del 2002, este año el porcentaje creció hasta situarse en el 54,3% de trabajadores afectados. Indicadores que reflejan sin lugar a dudas el impulso positivo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.

diciembre CONVENIOS FIRMADOS	2003				2002				2001			
	CONV.	%	TRAB.	%	CONV.	%	TRAB.	%	CONV.	%	TRAB.	%
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	239	16,8	1.434.444	54,3	233	16,2	650.887	28,7	239	15,4	884.303	33,1

Bien es cierto que para hacer aún más completa la evaluación de los criterios más arriba descritos, además de la información de la hoja estadística de los convenios colectivos, debemos estar atentos a las conclusiones del trabajo que en este momento está realizando la Secretaría Confederal de la Mujer, sobre una muestra representativa de los convenios firmados en 2003.

No obstante, y con los datos disponibles en la Secretaría Confederal de Acción Sindical, ya podemos afirmar que la negociación colectiva es cada día más sensible a estas materias incorporando en los convenios nuevos derechos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar; con la salud laboral de las mujeres; con establecer el pleno disfrute de las vacaciones cuando éstas coincidan con el permiso de maternidad; con eliminar a efectos de absentismo las ausencias ocasionadas por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; con desarrollar el concepto de igualdad; con definir el acoso, incluido el acoso sexual, y sus consecuencias.

4.5 La Salud Laboral.

Durante 2003 se ha llevado a cabo la **reforma del marco normativo de la prevención** de riesgos laborales. En primer lugar la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) para asegurar tanto la integración de la prevención en todos los ámbitos de la empresa mediante los planes de prevención, como la presencia de recursos preventivos en éstas; el refuerzo de la función de vigilancia y control del sistema de inspección de trabajo y seguridad social, habilitando a los técnicos de los gabinetes de salud y seguridad de las Comunidades Autónomas para que tengan tareas inspectoras; y especialmente la obligatoriedad de la coordinación de actividades empresariales marcada en el artículo 24. Por otro lado, en el Consejo Tripartito se ha acordado el Nuevo Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social 2003–2005, con un cuadro de programas de acción y preferencias dirigidos a los problemas más acuciantes en salud laboral.

El ANC 2003 ponía el acento en contribuir desde la negociación colectiva a conseguir una mayor eficacia en la prevención de riesgos laborales. Y en especial se hacía hincapié en criterios respecto a la vigilancia de la salud, la formación, los procedimientos y la planificación de la actividad preventiva:

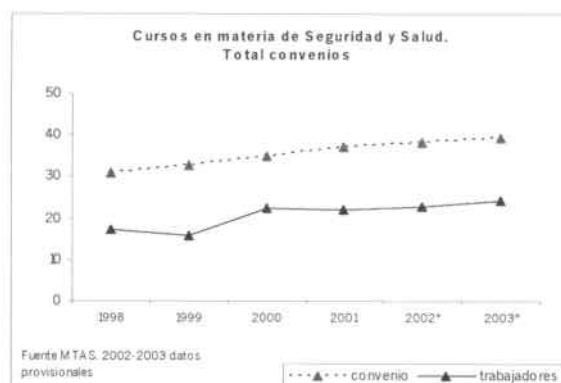
- Incluir en los convenios colectivos el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función, el número de horas de formación por riesgos y puestos de trabajo de cada sector. Asimismo, establecer el número de horas de formación de los Delegados de Prevención en función de la peligrosidad de la actividad.
- Constituir Comisiones Paritarias que tengan como fin primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Prever que desde el ámbito sectorial se identifiquen los déficit y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales. Esto, a su vez, puede facilitar y orientar la actuación preventiva en las empresas mediante la elaboración de su correspondiente plan de prevención de riesgos. Considerar en este ámbito otras formas de designación de los Delegados de Prevención y los criterios de cooperación de éstos en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y de protección adoptadas en las empresas.
- Abordar en los convenios colectivos las cuestiones sobre los procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis y evaluación de riesgos en las empresas, y planificación de la actividad preventiva. Un proceso continuo que incluye su propia revisión y actualización en función de diversas circunstancias (la siniestralidad, la introducción de nuevas tecnologías o procesos productivos, los riesgos durante el embarazo o maternidad de la mujer trabajadora, la reproducción, etc.).

Además, uno de nuestros objetivos más importantes en materia de salud era aumentar la calidad de nuestra intervención, así como una buena coordinación de nuestra acción sindical entre las diferentes federaciones concernidas y las organizaciones territoriales. Un buen ejemplo de trabajo sindical en este sentido ha sido el acuerdo firmado, a raíz del grave accidente ocurrido en la planta de refinería de Repsol de Puertollano, entre Repsol, las empresas contratistas, y CC.OO. y UGT, por que se crea un Comité de Seguridad Interempresas para todo lo relacionado con salud y seguridad.

Esta ha sido una muy buena experiencia de trabajo Interfederal que, en base al art. 24 de la LPRL y previo a su posterior desarrollo reglamentario, se impulsa la constitución de Comités de Seguridad Intercontratas o Interempresa, órganos colegiados que sin interferir con las competencias propias de los respectivos Comités de Salud Laboral, refuerzan la coordinación entre la empresa principal y las diferentes empresas subcontratadas que desarrollan su actividad en un mismo centro o lugar de trabajo.

A su vez hemos ampliado los derechos de representación con la figura del delegado y delegada territorial sectorial. Así se está haciendo en algunos territorios, como es el caso de Navarra, Castilla y León y ahora más recientemente en Andalucía y el País Valenciano (aquí para el acuerdo sobre accidentes mortales). Se trata de lograr su puesta en marcha en el mayor número posible de territorios y sectores.

Por otra parte, los datos cuantitativos parecen indicar que la negociación colectiva de 2003 se ha centrado en la prevención. Así, si comparamos los resultados de los convenios colectivos de este año con los de años anteriores se observa un avance en materias relacionadas con los programas de prevención, la formación y el crédito horario de los delegados y delegadas de prevención y la formación de los trabajadores y las trabajadoras, reflejada en el porcentaje de cursos en materia de seguridad y salud.

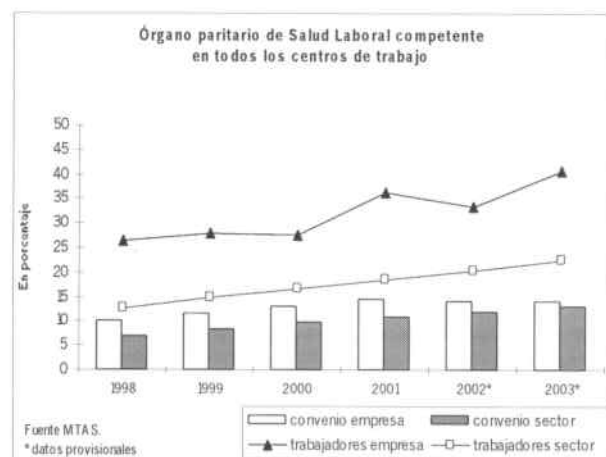
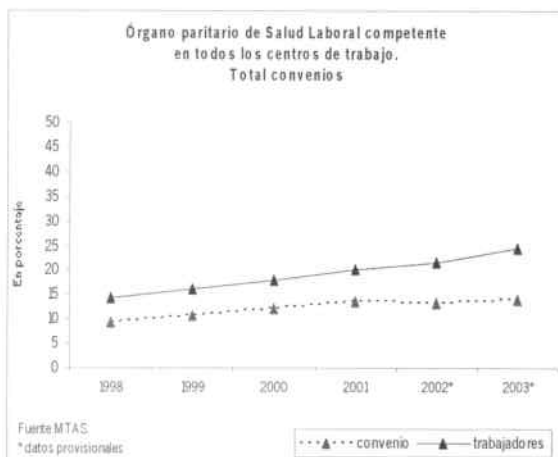


En cuanto a los Comités de Seguridad y Salud (CSS), y teniendo en cuenta los convenios colectivos que afectan a 50 o más trabajadores, se encuentran presentes en el 64% de los convenios y comprenden al 40,6% de los trabajadores. Si diferenciamos los datos por ámbito funcional observamos que los CSS se concentran fundamentalmente en el ámbito de la empresa, con un porcentaje del 85%.

Convenios colectivos que afectan a 50 o más trabajadores. 2003				
CONVENIOS	%	TRABAJADORES	%	Presencia de CSS
1.941	64%	3.297.988	40,6%	SÍ
1.092	36%	4.816.231	59,4%	NO
3.033		8.114.219		TOTAL

Convenios colectivos que afectan a 50 o más trabajadores y CSS según ámbito funcional. 2003				
CONVENIOS	%	TRABAJADORES	%	ÁMBITO FUNCIONAL
291	15%	2.494.815	75,6%	Sector
1.650	85%	803.173	24,4%	Empresa
1.941		3.297.988		TOTAL

Ya por último, el objetivo sindical de implantar órganos paritarios de salud laboral competentes en todos los centros de trabajo continúa con su progresiva implantación tanto en el ámbito sectorial como en el de la empresa, y en este momento ya casi alcanza a uno de cada cuatro trabajadores.



4.6 La Formación.

Desde el interés compartido que supone el desarrollo de las competencias y la adquisición de cualificaciones, el ANC-2003 considera prioritario potenciar las iniciativas que permitan su identificación y la anticipación de necesidades, así como el reconocimiento de las más significativas, tanto en el ámbito de la empresa como en el ámbito sectorial. En el primero, la identificación y anticipación de competencias constituye uno de los ejes de la política de recursos humanos. En el segundo, en colaboración con las instituciones públicas, resulta adecuado promover la realización de estudios que permitan anticipar o identificar los cambios que la evolución del sistema productivo impone a empresas y trabajadores.

En todo caso, el reconocimiento y la validación de competencias y cualificaciones debe contemplarse en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones, cuya creación prevé la Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional aprobada en el 2002. Esta Ley señala entre sus principios la participación sectorial en todos los aspectos relacionados con el desarrollo de las cualificaciones.

De cara a la formación continua se propone que la negociación colectiva contribuya mediante el establecimiento de criterios respecto a:

- ✓ Las acciones formativas, en lo relativo a iniciativas y colectivos prioritarios.
- ✓ El desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación.
- ✓ Marcar referencias formativas en relación con la clasificación y movilidad, o mejora de la calidad de las acciones formativas.
- ✓ Abordar, preferentemente en el ámbito sectorial, la realización de estudios de detección de necesidades formativas así como la promoción de herramientas aplicables a la formación.

En el año 2003 se ha aprobado el Real Decreto 1128/2003 por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, primer decreto de desarrollo de la Ley 5/2002 de Cualificaciones y Formación Profesional.

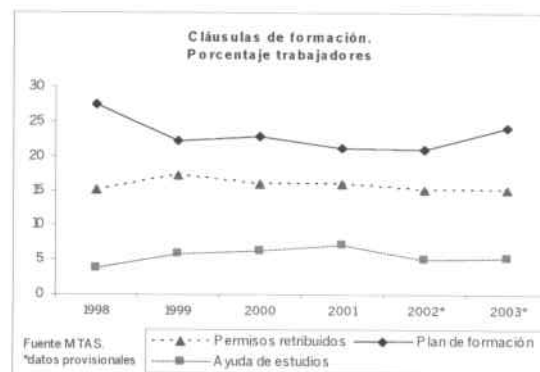
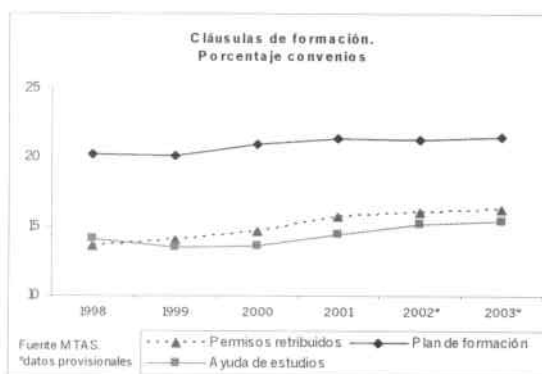
En septiembre de 2003 se pusieron en marcha los grupos de trabajo responsables de la definición del contenido de las cualificaciones. CC.OO. a través de sus organizaciones sectoriales ha propuesto expertos que han participado en los grupos correspondientes a las distintas familias profesionales.

En enero de 2004 se presentó a la Comisión Permanente del Consejo General de la Formación Profesional el decreto por el que se establecen las primeras cualificaciones del catálogo (97), dando carta de naturaleza al Catálogo Nacional previsto en la Ley 5/2002.³⁸

Una vez elaborado este Catálogo el reto para la negociación colectiva será el reconocimiento de la cualificación en el marco de los derechos establecidos en los convenios, especialmente las posibilidades que se abran para la negociación de la clasificación profesional.

Respecto a la evolución en los convenios de las **cláusulas sobre formación**, los datos nos muestran una situación muy similar a la del año anterior. Tanto las cláusulas referidas a la existencia de planes de formación como las referidas a permisos retribuidos para la formación, básicamente mantienen estables sus porcentajes, y el repunte del número de trabajadores que cuentan con Planes de Formación es debido a que estos planes se han pactado fundamentalmente en convenios sectoriales, que afectan a un gran número de trabajadores.

³⁸ En el primer semestre de 2004 está previsto desarrollar el resto de las cualificaciones del catálogo, lo que exige de las organizaciones sectoriales un compromiso con este proceso.



Pero, como ya decíamos en el balance semestral, a la hora de evaluar la actividad de los convenios en esta materia también podemos contar con el estudio³⁹ sobre el tema coordinado por la Secretaría Confederal de Formación y realizado en el marco de las ayudas a la investigación promovidas por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

De los resultados de este estudio interesa destacar:

- Los aspectos que se recogen en mayor medida en los convenios colectivos son los relativos a los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores (permiso para exámenes 51%, permiso para formación 35%).
- El segundo tema que aparece con mayor frecuencia en los convenios es la adscripción a los Acuerdos de Formación Continua (43%).
- Muy por detrás de los aspectos anteriores se encuentran aquellas cláusulas que expresan un compromiso compartido con la formación: formación y promoción (22%), formación en jornada de trabajo (21%), formación y cambios en la organización del trabajo (16%).

De todo lo anterior puede concluirse que el tratamiento de la formación en la Negociación Colectiva sigue marcado por el desarrollo de derechos individuales fijados por el Estatuto de los Trabajadores. Los Acuerdos de Formación Continua reflejaron un cambio de perspectiva en la concepción de la formación en el ámbito de las relaciones laborales, el paso de un derecho individual a un derecho colectivo, de ahí el papel otorgado a la negociación colectiva en su implantación.

Los resultados del estudio, a su vez, han mostrado que la difusión de esta nueva perspectiva es aún incipiente, más allá de la adscripción a los Acuerdos de Formación Continua y la negociación de aspectos derivados del compromiso con la formación es escasa.

4.7 Ciberderechos.

La presencia de ordenadores en las empresas españolas ha aumentado rápidamente en los últimos años. El porcentaje de trabajadores y trabajadoras que los utiliza se ha situado ya en el 37,7%, si bien en el sector servicios llega al 42,6%, acrecentándose al 95,9% en la rama de Intermediación Financiera. También se ha incrementado el acceso a Internet y el uso del correo electrónico en el ámbito laboral: un 21,7% de trabajadores acceden a Internet y un 25,2% utilizan correo electrónico, porcentajes que superan en

³⁹ El estudio se ha realizado sobre una muestra de 250 convenios.

ambos casos el 75% en algunas ramas del sector servicios, como Actividades Informáticas o Intermediación Financiera. Es en esta última en la que la utilización de la Intranet corporativa por parte de los trabajadores alcanza un porcentaje más alto, el 86,4%⁴⁰.

A la vista de estos datos es claro que el uso de estas tecnologías es una realidad hoy extendida a trabajadores y trabajadoras de varios sectores y de grandes empresas. Especialmente el correo electrónico, Internet e Intranet, se han convertido en instrumentos de trabajo cada vez más imprescindibles en las comunicaciones de todo tipo dentro de las distintas organizaciones. Su implantación está produciendo cambios en las relaciones laborales en las distintas materias de negociación: cualificación, jornada, horario, lugar de prestación, retribución salarial, etc. Y también está afectando a derechos sindicales (información, asamblea, huelga, etc). Por eso los medios de información y comunicación sindical deben actualizarse y adaptarse a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) manejadas en cada momento dentro del ámbito laboral, con el fin de evitar que el ejercicio de derechos reconocidos⁴¹ sea restringido a la disponibilidad de los medios que existían en el momento de legislar y establecer unos principios rectores básicos que, de manera eficaz, regulen las nuevas formas de ejercer estos derechos y eviten posibles conflictos entre el control de los medios patrimoniales y de producción del empresario, y el ejercicio de los derechos de información y comunicación de los trabajadores y de sus representantes.

Además, la acelerada e imparable extensión de las TIC en el ámbito laboral ha favorecido que en la práctica habitual tanto en las Administraciones públicas como en varias empresas del sector privado se estén utilizando estas herramientas también como medio habitual de comunicación entre los trabajadores y sus representantes.

Y si bien existen todavía empresas que se niegan a negociar y realizan una interpretación unilateral y restrictiva del uso de las nuevas tecnologías⁴², lo que ha abocado a conflictos que han llegado en algunos casos a la judicialización, también hay otras dispuestas a negociar su uso. En este momento ya contamos con diversos acuerdos⁴³ que se han ido negociando entre las distintas representaciones de empresarios y trabajadores en los que se regula el uso de las herramientas telemáticas.

Los primeros acuerdos negociados se han llevado a cabo en aquellos sectores en los que la incidencia de estas tecnologías fue temprana y profusa: el sector financiero, las telecomunicaciones o las grandes empresas de servicios⁴⁴. Pero también se han extendido al sector industrial⁴⁵. Además disponemos ya de dos convenios colectivos estatales⁴⁶ en los que se incluyen los ciberderechos.

Fundamentalmente los acuerdos garantizan la comunicación electrónica entre trabajadores y representantes, ya sea a través de un *tablón virtual* en la Intranet corporativa (denominado buzón, página Web, portal, carpeta pública, etc.) o por medio del correo electrónico de la empresa, dentro de los límites del buen uso. Aunque algunos acuerdos tienen un desarrollo más amplio en sus contenidos. Por ejemplo, el convenio de

⁴⁰ INE. 2003. Encuesta sobre el uso de TIC y del Comercio Electrónico en las empresas 2001.

⁴¹ Derechos fundamentales contenidos en la Constitución Española y derechos sindicales establecidos tanto en la Ley Orgánica Sindical como en el Estatuto de los Trabajadores.

⁴² BBVA, SCH, BANESTO, BANCO POPULAR, BANKINTER, Sectorial grandes almacenes, etc.

⁴³ Denominado **ciberderechos** en casi todos los foros.

⁴⁴ Barclays bank, Deutsche Bank, Ibercaja, Cajamar, Mafre, Catalana Occidente, Allianz y Axa; Adecco; Telefónica; Hayes Lemmerz; estatal empresas gestión inmobiliaria, ETC

⁴⁵ Sector metal de Barcelona y Tarragona

⁴⁶ Banca, Empresas de gestión y mediación inmobiliaria

la Fira⁴⁷ en el que además de reconocer el uso del correo electrónico y de la Intranet corporativa como medio para ejercer los derechos de información y comunicación sindical, avanza significativamente respecto a los derechos individuales de los trabajadores y trabajadoras en el acceso a Internet y el uso del correo electrónico, pues contempla la posibilidad de utilizarlos para cuestiones personales.

Además, debemos destacar el Convenio Estatal de Banca, recientemente firmado tras un proceso largo y difícil en el que la falta inicial de diálogo de Asociación Española de Banca obligó a movilizaciones en los últimos meses de 2003. El nuevo convenio garantiza para la representación sindical un lugar en la Intranet corporativa para facilitar la información necesaria en tiempo real a afiliados y trabajadores sobre sus derechos y condiciones laborales.

Además de estos acuerdos ya negociados se encuentran aún abiertos otros procesos de negociación sobre ciberderechos que parecen estar próximos a su finalización.

5. Previsiones para 2004.

Como bien se deduce del gráfico adjunto, en el año 2004 hay que renovar un 50% de los convenios sectoriales de ámbito estatal, un 55% de los convenios sectoriales de otro ámbito, fundamentalmente provincial, y un 64% de los convenios de empresa. Una situación similar a la de estos últimos años y que viene determinada por la mayor o menor vigencia temporal de los convenios.



⁴⁷ Feria Internacional de Barcelona

Situación prevista para la negociación colectiva en 2004

	Pendientes de negociar *				Pendientes de revisar				Convenios que ya han revisado sus efectos económicos para 2004				TOTALES	
	convenios	%	trabajadores	%	convenios	%	trabajadores	%	convenios	%	trabajadores	%	convenios	trabajadores
SECTOR	830	54%	4.315.639	45%	179	12%	1.122.665	12%	514	34%	4.101.086	43%	1.523	9.539.390
Estatal	49	50%	1.195.626	43%	8	8%	38.138	1%	41	42%	1.566.875	56%	98	2.800.639
Otro ámbito	781	55%	3.120.013	46%	171	12%	1.084.527	16%	473	33%	2.534.211	38%	1.425	6.738.751
Empresa	3.402	64%	664.696	51%	552	10%	187.563	14%	1.346	25%	453.660	35%	5.300	1.305.919
TOTALES	4.232	62%	4.980.335	46%	731	11%	1.310.228	12%	1.860	27%	4.554.746	42%	6.823	10.845.309

(*) Son convenios que hay que negociar en 2004 por haber finalizado su vigencia en 2003, 2002 y 2001.

Fuente: Secretaría Confederal de Acción Sindical. Enero 2003

Dentro de los convenios que hay que negociar son los sectoriales de ámbito estatal los que mantienen un ritmo mejor de negociación. Prueba de ello es que, los convenios de este ámbito que finalizaron su vigencia en el año 2001 y siguen sin haber finalizado su negociación, sólo representan el 4% de los convenios, los que finalizaron su vigencia en 2002 y están pendientes de negociar suponen un 18% de los convenios y, la gran mayoría de los convenios que hay que negociar en este año, un 78% son convenios cuya vigencia ha finalizado en el año 2003.

En el caso de los sectoriales de otro ámbito, esos porcentaje se elevan ligeramente, los que quedan de 2001 son un 7%, los de 2002 un 22% y los de 2003 un 71%. Y son los convenios de empresa los que tienen un ritmo más lento en su negociación, de 2001 quedan un 17%, de 2002 un 27% y de 2003 un 56%.

Todos estos datos, junto con los de su distribución entre las distintas organizaciones sectoriales, hacen necesario insistir una vez más en la necesidad de planificar el trabajo de la negociación colectiva marcando objetivos sectoriales, diversificando prioridades, revisando los textos previos de los convenios, promoviendo la difusión de nuestros objetivos y propuestas, utilizando los organismos extrajudiciales de solución de conflictos para superar bloqueos de la negociación; analizando si es la negociación, la adhesión o la extensión la mejor alternativa a los vacíos de cobertura de cada sector; integrando las decisiones y el trabajo de la negociación colectiva en el conjunto de la organización.

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LOS CONVENIOS A NEGOCIAR EN 2004 POR FIN DE VIGENCIA ENTRE 2001 Y 2003

FEDERACIONES	SECTOR ESTATAL		SECTOR OTRO ÁMBITO		EMPRESA	
	CONVENIOS	TRABAJADORES	CONVENIOS	TRABAJADORES	CONVENIOS	TRABAJADORES
ACTIVIDADES DIVERSAS	5	60.314	71	187.675	411	39.550
AGROALIMENTARIA	6	60.477	137	577.535	326	39.550
COMFIA	8	248.986	36	368.375	124	34.761
COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE	7	168.019	12	38.704	59	10.074
ENSEÑANZA	12	255.750	126	159.069	621	97.845
FECOHT	5	128.800	167	812.240	203	30.683
FECOMA	1	800	103	606.908	97	13.321
FITEQA	5	272.480	44	37.813	223	46.636
FSAP			15	5.931	676	127.494
MINEROMETALÚRGICA			35	267.198	546	195.700
SANIDAD			35	58.565	115	28.556