

CUADERNOS DE Balance Negociación Colectiva 2004 INFORMACION SINDICAL

Balance
Negociación Colectiva 2004

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, septiembre 2005

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-XXXXX-2005

Impreso en papel reciclado



Índice

1. Presentación	5
2. El contexto de la negociación colectiva 2004	7
2.1. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva	7
2.2. Diálogo social.....	7
2.3. La negociación colectiva en la Unión Europea	9
2.4. Situación económica internacional	17
2.5. La economía española	18
3. El proceso de la negociación colectiva	27
3.1. Criterios y orientaciones para la negociación de los convenios.....	27
3.2. El volumen y el ritmo de la negociación	28
3.3. La estructura de la negociación colectiva: ámbitos funcionales y territoriales ...	31
3.4. La unidad de acción con UGT	37
3.4.1. Representación de las organizaciones sindicales en las mesas negociadoras.....	37
3.4.2. Unidad y conflictos en la negociación	39
3.5. Representación de mujeres en las mesas negociadoras	40
3.6. Conflictividad en el proceso negociador	42
3.6.1. Huelgas realizadas en el marco de la negociación colectiva	44
3.6.2. El conflicto sindical en el País Vasco	46
3.7. Mediación y arbitraje en los conflictos laborales	47
4. Los contenidos de los convenios colectivos	51
4.1. La vigencia de los convenios colectivos.....	51
4.2. Empleo.....	53
4.3. Retribuciones	61
4.3.1. El incremento salarial pactado y las cláusulas de revisión.....	61
4.3.2. Salario mínimo e incentivos ligados a la productividad.	67
4.3.3. Complemento de las prestaciones de Incapacidad Temporal	69
4.3.4. Previsión Social Complementaria.....	70
4.4. Tiempo de trabajo.....	75
4.5. Igualdad y no discriminación	79

5. La negociación en el ámbito de la Función Pública	87
5.1. El Acuerdo Administración – sindicatos sobre medidas retributivas y de oferta de empleo público para el año 2005	87
5.2. El desarrollo del diálogo social en las Administraciones Públicas	88
5.3. El Acuerdo sobre constitución de la Comisión de Seguimiento y Grupos de Trabajo para el desarrollo de la Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas y del Acuerdo sobre medidas retributivas para el año 2005	89
5.4. Previsión Social Complementaria (PSC) en las Administraciones Públicas	90
5.5. Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos	91
6. Actualización de datos NC2004 al mes de abril de 2005	93
7. Conclusiones	95
7.1. Proceso de la negociación colectiva	95
7.2. Contenidos de la negociación colectiva	97
8. ANEXO	101
8.1. Relación de convenios sectoriales estatales analizados	101
8.2. Otros estudios de interés sobre la negociación colectiva	101

1. PRESENTACIÓN

El presente balance ha sido realizado con los datos estadísticos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS a partir de ahora) sobre convenios registrados a diciembre de 2004 (fecha habitual de datos para los balances precedentes), complementado con un capítulo en el que se actualizan los datos básicos de la NC2004 a finales del mes de abril de 2005.

Incorpora informaciones y valoraciones procedentes de un informe detallado de 28 convenios sectoriales estatales¹, negociados en 2004, que ha sido realizado por el equipo de la Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de la CS de CC.OO., con la participación de la Secretaría de la Mujer y de la Secretaría de Estudios, informe que estará próximamente a disposición de las organizaciones.

Las organizaciones federales de CC.OO. que han enviado a la Confederación su balance o informe de situación de la NC2004 han sido: FITEQA, FCT, FECOHT, COMFIA, F. Enseñanza, FSAP y F. Agroalimentaria.

También han enviado sus balances las organizaciones territoriales siguientes: Comisión Obrera Nacional de Cataluña, Confederación de Euskadi, Sindicato Nacional de Galicia y Unión Regional de Castilla y León. La Unión Sindical de Madrid Región envió el "Estudio de la Negociación Colectiva en Madrid" publicado en 2005.

Algunas de las materias no abordadas en este balance se encuentran analizadas en estudios específicos realizados por estructuras de apoyo de la CS de CC.OO., por lo que consideramos de gran utilidad consultar los siguientes informes:

- "La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa", Observatorio de la Negociación Colectiva. CC.OO. (www.observatorionegociacioncolectiva.org link de acceso al documento).
- "Manual para negociadores y negociadoras en salud laboral", ISTAS, CC.OO. (www.istas.link de acceso al documento).
- "Determinación de las buenas cláusulas referidas a actividades medioambientales en la negociación colectiva sectorial y en los convenios de empresa". ISTAS. CC.OO. (www.istas.link de acceso al documento).
- "Informe de Síntesis: Formación Continua y Negociación Colectiva", FOREM, 2003 (disponible en las Secretarías de Formación y de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de la C.S. de CC.OO.).

Otros documentos de interés para el conocimiento de la negociación colectiva publicados en 2004 aparecen relacionados en Anexo.

¹ En Anexo se relacionan los convenios sectoriales estatales que han sido incluidos en este informe.

2. EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2004

2.1. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva

En los últimos meses de 2003, las confederaciones sindicales CC.OO. y UGT y empresariales CEOE y CEPYME, tras constatar los efectos positivos producidos por los Acuerdos Interconfederales de los años 2002 y 2003 en la negociación de los convenios y evaluar las previsiones de la economía y el empleo para 2004, decidieron confirmar la plena validez de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidos en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, dándolos por prorrogados para el año 2004. Adicionalmente, se hizo constar que durante el año 2003 se habían producido modificaciones de la normativa reguladora de la formación profesional continua, de la prevención de riesgos laborales y de la previsión social complementaria, lo que se indicaba a los negociadores de los convenios colectivos para que fueran tomados en consideración.

2.2. Diálogo social

Tras el cambio político producido en las elecciones legislativas del 14 de marzo y la constitución del Gobierno socialista, se estableció un proceso de concertación social que se tradujo en la Declaración para el Diálogo Social por la Competitividad, el Empleo y la Cohesión Social, firmada el 8 de julio de 2004 por el Gobierno, las confederaciones sindicales CC.OO. y UGT y empresariales CEOE y CEPYME.

Este marco de diálogo social fijó como objetivos centrales y relacionados entre sí la mejora de la calidad del empleo y de la protección social, y la apuesta por un cambio en el modelo de competitividad y el incremento de la productividad.

La Declaración incluía la creación de diferentes mesas o escenarios de negociación, generalmente tripartitas y en algunos casos bipartitas, para abordar un amplio número de materias a través de las cuales actuar en pro de la consecución de los objetivos planteados. También se acordó la creación de una Comisión de Seguimiento que ha venido funcionando desde su constitución el 21 de julio del pasado año.

A lo largo de 2004 y en los primeros seis meses de 2005 se han abordado y cerrado un conjunto de temas y otros están abiertos o pendientes, algunos de ellos con incidencia muy directa en la negociación colectiva.

Entre los cerrados con acuerdo se encuentran la firma de los III Acuerdos (bipartito y tripartito) sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC); la habilitación a los convenios para establecer cláusulas sobre jubilación forzosa vinculada a planes y medidas de empleo y el decreto de extensión de convenios. Cerrado con acuerdo parcial el relativo al Salario Mínimo Interprofesional, si bien esta negociación, además de excesivamente larga, concluyó con un

profundo desencuentro en torno a la cláusula de revisión automática para recuperar posibles desviaciones de la previsión de inflación.

La transposición de la Directiva Europea sobre la Sociedad Anónima Europea se cerró sin acuerdo, por la negativa de las organizaciones empresariales a asumir el texto consensuado, por lo que el Gobierno inició el procedimiento para su aprobación en el ámbito parlamentario.

También se han alcanzado acuerdos en torno a algunos temas que requieren un desarrollo posterior, entre ellos, el Programa de objetivos y necesidades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) y la Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas.

De los temas abiertos en estos momentos, la mesa sobre Mercado de Trabajo y la de Previsión Social Complementaria abordan materias que tienen traslación y efectos importantes sobre la negociación colectiva. Y entre los temas pendientes, tenemos que destacar la prevista negociación bilateral (patronales y sindicatos) sobre la estructura de la negociación colectiva.

En relación a este conjunto de temas abordados en el marco del diálogo social, y con especial significación para el ámbito de la negociación colectiva, debemos hacer algunas consideraciones:

- Hay materias esenciales que aún están lejos de ultimarse o pendientes de abrir (mercado de trabajo y negociación colectiva).
- Una parte de los acuerdos alcanzados necesita modificaciones en normas legales y desarrollos posteriores que plasmen de forma concreta los compromisos iniciales.
- La negociación sobre algunos asuntos centrales es muy compleja y es difícil alcanzar acuerdos, pero debemos esforzarnos en conseguir consensos suficientes para no dejar sin resolver problemas importantes que suponen un serio obstáculo para alcanzar los objetivos que compartimos.
- De lo realizado hasta ahora, hay que resaltar positivamente el incremento del SMI y el objetivo comprometido en torno a alcanzar el valor de 600 euros mensuales, que supone una significativa mejora salarial para muchos trabajadores y trabajadoras que tienen el SMI como única retribución básica.
- Igualmente hay que valorar el reforzamiento de la negociación colectiva producido por la continuidad de acuerdos como el ANC y el ASEC, la habilitación a los convenios para regular en materia de jubilación forzosa, el desarrollo de la norma de extensión de convenios, la fijación de objetivos y necesidades de la CCNCC o los nuevos compromisos en el ámbito de las Administraciones Públicas.

La reforma de la estructura de la negociación colectiva es un objetivo necesario para adecuar el modelo a los grandes cambios producidos en las relaciones laborales, la aparición de nuevas actividades empresariales y el desarrollo del Estado de las Autonomías. Necesario también para dotar a la negociación colectiva de instrumentos más eficaces para extenderla a

todos los ámbitos de actividad empresarial y garantizar al conjunto de trabajadores y trabajadoras que tienen relación laboral, directa o de dependencia, con las empresas la aplicación de las normas laborales que se regulan por convenios colectivos.

La negociación de esta reforma por las confederaciones sindicales y empresariales de ámbito estatal, que conllevará obligaciones para las partes junto con modificaciones del marco legal que deberán ser asumidas por el Gobierno y tendrán que obtener el refrendo parlamentario, cuenta con un consenso inicial básico en torno a la necesidad de realizarla, pero presenta un alto nivel de dificultad para establecer el consenso necesario en torno a la dirección que debe tomar la reforma y a las medidas concretas que habría que adoptar.

En el marco de algunos acuerdos territoriales se han adoptado compromisos relacionados con la estructura y articulación de la negociación colectiva en su ámbito geográfico. En el caso de Cataluña, el Acuerdo Estratégico para la internacionalización, la calidad del empleo y la competitividad de la economía catalana también incorporó la creación de una Comisión de Convenios Colectivos en Cataluña con funciones similares a las de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y muy recientemente CC.OO. y UGT de Cataluña han firmado, con la patronal Fomento del Trabajo Nacional, el Acuerdo Interprofesional de Cataluña que incorpora un conjunto de compromisos y obligaciones de las partes en materia de *“Racionalización de la estructura de la negociación colectiva en Cataluña”*, además de un conjunto de criterios y orientaciones en torno a los contenidos esenciales de la negociación colectiva y a la aprobación de nuevos instrumentos y medidas para mejorar el funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña.

En relación con la estructura y articulación de la negociación colectiva es deseable y necesario que se refuerce la coordinación y el compromiso confederal, con el objetivo de que en cualquier ámbito que se aborden, las propuestas sindicales guarden coherencia con los criterios confederales. Es, en definitiva, una negociación compleja que habrá que ir preparando en los próximos meses, con toda la atención y apoyo por parte del conjunto de la organización, para revalidar y actualizar, en todo lo que sea necesario, la propuesta confederal en torno a la reforma del marco normativo de la negociación colectiva que en su día adoptó el Consejo Confederal de CC.OO. En este sentido, se ha establecido un acuerdo, con la CONC y con CC.OO. de Andalucía, para coordinar los procesos territoriales en el ámbito confederal y con las Federaciones estatales, así como la necesaria correspondencia de objetivos.

2.3. La negociación colectiva en la Unión Europea

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) adopta anualmente una serie de orientaciones, dirigidas a todas las organizaciones afiliadas, para promover los objetivos sindicales en este ámbito de actuación. Para analizar el desarrollo de la negociación colectiva en cada país en relación con estos objetivos encargó al Instituto Sindical Europeo² la realización de un

² El Instituto Sindical Europeo es una entidad dependiente de la CES.

informe del que reflejamos a continuación un extracto del mismo, estando accesible el documento completo en la web de CC.OO. <http://www.ccoo.es/pdfs/InfAnualNegColect2004.pdf>

La coordinación de las negociaciones colectivas en Europa

A los sindicatos europeos cada vez les interesa más intercambiar información sobre las prácticas y los resultados de las negociaciones colectivas y sobre la formación de los salarios. Utilizan cada vez más dicha información no sólo como referente en las negociaciones colectivas que celebran en sus países, sino también para coordinarla con respecto a lo que ocurre fuera de sus fronteras. Estos datos les permiten enfrentarse mejor a la creciente integración económica de Europa y beneficiarse de la experiencia de sus colegas extranjeros. En algunos casos, y gracias a esta información, también pueden contradecir a los empresarios y a los gobiernos cuando aluden a las evoluciones en el extranjero para justificar sus exigencias a escala nacional. En definitiva, esta información les permite a los delegados sindicales encarar mejor una serie de problemas, como el dumping salarial, las negociaciones sectoriales, las negociaciones colectivas dentro de las multinacionales, etc.

Esta información también resulta útil para evaluar hasta qué punto las negociaciones colectivas celebradas en los países europeos son fieles a la línea de orientación sobre negociaciones colectivas adoptada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

En 2000, la CES adoptó una resolución sobre la coordinación de las negociaciones colectivas defendiendo que, a medio plazo, los aumentos de los salarios nominales tendrían al menos que compensar la inflación. Además, los incrementos salariales también tendrían que reflejar la parte creciente del aumento de la productividad, dedicándose el margen restante a mejorar la calidad de las condiciones de trabajo. Otros factores determinantes (buen crecimiento, necesidad de repartir las rentas) también podrían utilizarse para modificar el margen total disponible en las negociaciones colectivas sobre las condiciones de trabajo.

La coordinación salarial

La línea de orientación fundamental: la inflación más el incremento de la productividad

Sobre la base de los datos de inflación y de productividad de cada país, con márgenes flexibles a corto plazo, deberían de encaminarse las negociaciones colectivas sin apartarse de la línea de orientación de la CES (según dicha línea de orientación, el margen de los aumentos salariales reales viene determinado por las mejoras de la productividad), y la inflación representa un umbral absoluto. Según la línea de orientación de la CES, una reducción sistemática de los salarios reales a medio plazo resulta inaceptable.

En la zona euro se registró una leve tendencia a la baja de los salarios por convenio en la mayoría de los países durante dicho período, aunque en algunos sólo se trate de una tendencia muy tenue. Irlanda es la única excepción, ya que los salarios por convenio registran un aumento de al menos el 7,6% en 2004. Fuera de la zona euro, y con excepción de Dinamarca, los aumentos salariales son en general más pronunciados, destacando el 8% de Hungría en 2004 –que supera a todos los demás países– y el 6,9% de Eslovaquia.

En general, los aumentos salariales totales siguen la misma tendencia ligeramente a la baja que el crecimiento de los salarios por convenio. Por otro lado, los aumentos salariales totales son –en general– mayores que los aumentos salariales por convenio, ya que estos últimos no tienen en cuenta factores tales como cambios estructurales, incentivos individuales, bonificaciones u otras ventajas. Además, en algunos países las estadísticas relativas a los salarios por convenio corresponden a los convenios sectoriales y nacionales (Hungría, Alemania, Bélgica), excluyendo, por tanto, las negociaciones colectivas celebradas a nivel de las empresas.

Aún así, en algunos países (Francia, Alemania, Irlanda, Eslovaquia, Suecia y el Reino Unido) los aumentos salariales totales fueron inferiores a los de los salarios por convenio durante uno o varios años. Esto parece indicar diferencias, en el plano de la evolución de los salarios, entre los segmentos del mercado laboral que están cubiertos por las negociaciones colectivas y los que no lo están, y también cierta disminución del alcance de las negociaciones colectivas.

En cuanto a las últimas tendencias, en 2004 los salarios por convenio han retrocedido en términos reales en seis países, con una tasa superior al 1% en Luxemburgo, mientras que en la mayoría de los demás países los aumentos son limitados, sin superar nunca un 1,5% con la salvedad, primero, de Irlanda que registra un aumento real del 5,1% y de la mayoría de los países nórdicos (Finlandia, Suecia y Noruega), donde los aumentos de los salarios por convenio en 2004 se sitúan entre un 2,4% y un 3% en términos reales.

En lo que respecta a los aumentos de los salarios reales totales es principalmente en los nuevos Estados miembros donde se producen los mayores aumentos de los salarios reales, lo que indica que la diferencia con respecto a los países europeos más ricos (que sigue siendo muy importante) se está reduciendo algo.

El crecimiento anual medio de los salarios reales es especialmente notorio en Hungría y en Estonia: de un 8 y un 6,7% respectivamente entre 2001 y 2004. A su vez, el aumento anual de los salarios reales se ha mantenido por debajo del 0,5% en los mayores Estados miembros (Alemania, Francia, Italia y Reino Unido), afectando a una parte considerable de la población europea. En efecto, como estas cifras representan la evolución media de los salarios, un considerable número de trabajadores en los grandes Estados miembros habrá visto su salario real reducirse en estos últimos cuatro años. Además, se registra en Alemania una clara tendencia a la baja del crecimiento anual de los salarios reales, que pasan del 1,1% en 2001 al –1,2% en 2004, lo que indica hasta qué punto se presiona sobre los salarios en la mayor economía europea.

A pesar de todo, en su conjunto los salarios reales han sido capaces, al menos, de compensar la inflación en todos los países.

En general, el crecimiento de los salarios reales durante este período de cuatro años es superior al aumento de los salarios por convenio en la mayoría de los países, arrojando una diferencia que en general es inferior al 1,5%. Existen, sin embargo, algunas salvedades: en Alemania, Francia, Eslovaquia y el Reino Unido, los salarios por convenio registraron un aumento superior al de los salarios totales. Esto puede deberse a que las negociaciones colectivas cubren principalmente ciertos sectores o tipos de empleo (mejor pagados) o bien, en otros casos, a prácticas de exclusión que debilitan los convenios sectoriales.

Mientras, en los nuevos Estados miembros (con la única salvedad de Eslovaquia) los salarios reales efectivos progresaron mucho más deprisa que los salarios por convenio. En algunos casos, esto se explica por el alcance limitado de los convenios colectivos, el predominio de los convenios de empresa a menudo negociados por sindicatos de empresa débiles, y por las dificultades de los sindicatos a la hora de implantarse en el nuevo sector privado, en particular en el sector de las inversiones extranjeras directas (que suele presentar las mejores tasas de productividad y un nivel de salarios por debajo de la media). Esta diferencia también resulta de unos fuertes aumentos de los salarios en el sector público y del aumento del salario mínimo que a menudo no son el resultado de negociaciones colectivas, sino de una decisión tomada por los gobiernos presionados por los votantes.

Finalmente, cabe preguntarse cómo estas evoluciones de los salarios pueden compararse con la línea de orientación de la CES. En general, siempre los respetan en todos los países durante el período 2001–2004, salvo en Italia, Luxemburgo y Francia (aunque para este país se dispone únicamente de los datos de un año).

En Polonia y en Eslovenia los salarios por convenio se apartan más de la línea de orientación, con un 4,5% y un 3,5% respectivamente. En 2004 la diferencia entre la línea de orientación y los salarios por convenio alcanzó un -5,9% en Polonia, seguida de Eslovenia (-1,5%), la República Checa (-3,1 %) y Hungría (-1,8 %). Al parecer, es efectivamente en los nuevos Estados miembros donde los sindicatos tienen mayor dificultad en utilizar plenamente el margen de negociación ofrecido por la línea de orientación.

Una impresión diferente es la que se desprende de una comparación entre los salarios totales y la línea de orientación. Allí donde se dispone de datos, y basándose en los valores medios durante estos cuatro años, se observa que los aumentos de los salarios totales han superado la línea de orientación en ocho países, mientras que se han quedado por debajo en otros nueve países.

En diez países (incluida Alemania si se toma la productividad por trabajador) la evolución de los salarios reales se aparta menos de un 1% de la línea de orientación (en el sentido positivo o negativo). En estos países la evolución de los salarios se ha ajustado con-

siderablemente a la línea de orientación durante los cuatro años, aunque algún año también se haya distanciado de manera importante. En cambio, otros países se alejan más de la línea de orientación. La mayor distancia se da en Hungría, que supera la línea de orientación en casi un 5% anual. Polonia (-3,6%), Eslovaquia (-2,8%), Rumanía (-2,8%) y Alemania (-2,4% si se toma la productividad horaria) son los países que más se alejan de la línea de orientación durante este período de cuatro años. Cabe recordar que una diferencia anual de aproximadamente un 1% con respecto a la línea de orientación se traduce, por efecto acumulativo, en una diferencia del 4% de la posición salarial y de la competitividad al final de los cuatro años.

Ampliación y deslocalizaciones

En algunos Estados miembros (por ejemplo en **Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania y Luxemburgo**) los sindicatos mencionan que los empresarios a menudo se refieren a la ampliación de la UE para dramatizar la situación de la competitividad y de la rentabilidad nacionales. También recurren a la amenaza de las deslocalizaciones. Estos dos tipos de argumentos se invocan para poner en entredicho los derechos adquiridos y las reglas existentes, en particular en lo que se refiere a flexibilidad y ordenación del tiempo de trabajo, pero también para exigir una moderación salarial o incluso una congelación de los salarios. Algunos sindicatos señalan que los empresarios expresan la competitividad casi exclusivamente en términos de costes y que no intentan trabajar de manera más inteligente ni mejorar la dimensión cualitativa de la competitividad.

¿Aumentar o reducir el tiempo de trabajo?

El tiempo de trabajo sigue siendo un tema de controversia en 2004. En la mayoría de los países los sindicatos intentan, de una manera u otra, reducir el tiempo de trabajo, y todos se oponen a un aumento generalizado del tiempo de trabajo. Algunos se han marcado unos objetivos concretos, como la semana de 35 horas (a largo plazo) en **España** o la de 37,5 horas en la **República Checa**. Sin embargo, en numerosos países, y sobre todo en los antiguos Estados miembros, los empresarios intentan aumentar el tiempo de trabajo, sin ofrecer casi nunca alguna compensación salarial con el pretexto de que deben comprimir los gastos para volverse más competitivos.

Los sindicatos **finlandeses** señalan que las exigencias de los empresarios finlandeses se inspiran en las recientes concesiones de los sindicatos **alemanes** y **franceses**, mientras que en **Islandia** las organizaciones patronales presionan a los sindicatos para que negocien la flexibilidad del tiempo de trabajo a cambio de aumentos salariales. En **Francia** la semana de 35 horas es atacada desde distintos frentes (empresarios, OCDE) e incluso el gobierno ha llevado a cabo recientemente una modificación de la ley de carácter regresivo. Los límites de las horas extraordinarias también están en entredicho.

En **Italia** los sindicatos dan cuenta de un deterioro de la ordenación del tiempo de trabajo con el gobierno Berlusconi, mientras que los sindicatos **alemanes** se oponen a un incremento generalizado del tiempo de trabajo. Han aceptado un incremento en algunos casos específicos, como el de las dos plantas de Siemens, pero en dicho caso, la ampliación de la semana laboral estaba vinculada a unos compromisos específicos por parte de la empresa en materia de inversiones y de fomento del empleo. Es interesante señalar que también se han producido casos de reducción del tiempo de trabajo en **Alemania** en 2004, en particular en Deutsche Telekom.

En **Polonia** unas enmiendas del Estatuto de los Trabajadores en 2004 han instaurado un máximo de 48 horas para la semana laboral y garantizado el tiempo de ocio. Al mismo tiempo, la jornada y la semana laboral pueden ser objeto de una mayor flexibilidad a raíz de la adopción en 2003 de unas disposiciones para aumentar el número máximo de horas extraordinarias, ampliar los períodos de cómputo y reducir la remuneración de las horas extraordinarias.

En **Hungría** algunas empresas han llevado a cabo iniciativas en 2005 con vistas a reducir la jornada laboral. De este modo, en la Compañía Nacional de Petróleos la jornada laboral se ha acortado media hora, lo que corresponde a la pausa de la comida. Esto implica que la pausa de la comida estará pagada e incluida en la jornada laboral normal.

En **Rumanía** el nuevo Estatuto de los Trabajadores limita a ocho el número máximo de horas extraordinarias por semana y regula el trabajo a tiempo parcial. En el **Reino Unido** los sindicatos siguen reivindicando la supresión del "opt-out" de la directiva de la CE sobre el tiempo de trabajo, haciendo valer que para ellos es la única manera de hacer frente al problema muy extendido de las largas jornadas de trabajo.

Trabajadores con bajo salario

La mayoría de los sindicatos aspiran a mejorar la remuneración de los trabajadores con bajo salario aumentando el salario mínimo o la remuneración de las categorías salariales más bajas. Lo han logrado en varios países.

En **Suecia** los trabajadores municipales cobraron un salario mínimo más alto en 2004, mientras que en **España**, en el marco del diálogo social, se ha aumentado considerablemente el salario mínimo, con el compromiso del nuevo Gobierno de elevarlo hasta 600 euros de aquí al final de la legislatura. En **Reino Unido** el TUC ha logrado un aumento del salario mínimo superior a la tasa de inflación, pero a un nivel que no hace peligrar el crecimiento del empleo.

En **Islandia** los sindicatos del sector privado han obtenido el salario mínimo para los trabajadores no cualificados. En **Noruega** y **Eslovenia** los trabajadores con bajo salario se han beneficiado de un aumento salarial superior a la media gracias a los acuerdos centrales. En cambio, en **Rumanía** los interlocutores sociales no han llegado a un acuerdo sobre el salario mínimo;

de ahí que no se haya incrementado este año y que siga siendo totalmente insuficiente (70 euros al mes).

Igualdad de género

Se han señalado algunas iniciativas interesantes llevadas a cabo para reforzar la igualdad de género. En **Reino Unido**, y a resultas de las protestas de los sindicatos, el gobierno ha aceptado crear una nueva Comisión sobre Mujeres y Trabajo que deberá remitir un informe al primer ministro sobre la manera de acabar con la diferencia de salarios entre hombres y mujeres y de desarrollar las cualificaciones de las mujeres.

En **Finlandia** el acuerdo sobre la política de las rentas para el año 2003–2004 ha previsto la utilización de un subsidio de igualdad cuyo coste se estima que ronda el 0,3%. Se ha acordado que dicho subsidio será pagado principalmente al nivel del sector, pero que en algunos casos también podrá pagarse al nivel de las empresas. En el acuerdo sobre la política de rentas, las organizaciones centrales del mercado laboral han aconsejado a sus sindicatos afiliados que evalúen los efectos de los convenios colectivos sobre la igualdad de género en las negociaciones propias a los sindicatos. En **Francia** los sindicatos declaran que, a pesar de haber suscrito un acuerdo sobre igualdad de género con los empresarios, éstos no están siempre dispuestos a plasmar dicho acuerdo en las negociaciones sectoriales.

Descentralización

En varios países, los empresarios y a veces los gobiernos intentan obtener una forma u otra de descentralización de las negociaciones colectivas. En **Estonia** el gobierno y los empresarios ponen en entredicho la utilización de las negociaciones colectivas a varios niveles e intentan modificar la ley sobre convenios colectivos con el fin de reducir el alcance de los acuerdos tripartitos. Los empresarios son reacios a entablar negociaciones colectivas, en especial cuando se trata de convenios sectoriales. También tratan de imponer un salario mínimo de ámbito sectorial en vez de nacional. Los sindicatos están estudiando el tema, pero se muestran algo reticentes, habida cuenta del número limitado de acuerdos sectoriales y de la baja tasa de afiliación.

En **Finlandia** las organizaciones patronales exigen tener más posibilidades para fijar la remuneración y las condiciones de trabajo al nivel de las empresas, mientras que en **Italia** gobierno y empresarios quieren descentralizar el sistema de negociaciones colectivas y llevarlo al nivel de las empresas o de las regiones, reduciendo así la importancia de las negociaciones nacionales. Los sindicatos se oponen a ello y consideran que la defensa del acuerdo nacional es una prioridad y la mejor manera para evitar las prácticas de dumping y para defender el poder adquisitivo de los salarios.

En **Alemania** los convenios colectivos de empresa aumentan tras el “opt-out” de las organi-

zaciones patronales. En **Francia** también existe una tendencia a la descentralización y los convenios nacionales se cuestionan cada vez más. En **Polonia** el sistema de las negociaciones bilaterales de ámbito sectorial y empresarial sigue sometido a una fuerte presión por parte de los empresarios. Aprovechándose de los miedos generados por la elevada tasa de paro, los empresarios presionan a los sindicatos para que limiten el alcance de las negociaciones y moderen sus exigencias salariales. En **Eslovaquia** también los empresarios utilizan la elevada tasa de paro para obstaculizar las negociaciones colectivas, mientras que la posibilidad de extender los convenios colectivos ha quedado prácticamente suprimida tras unas recientes enmiendas de la legislación laboral.

A este respecto, en otros países se dan evoluciones más favorables para los sindicatos. En **Luxemburgo**, por ejemplo, una nueva ley permite concluir convenios interprofesionales nacionales, mientras que en **España** el diálogo social reviste mayor importancia desde el cambio de gobierno.

En **Hungría** se ha dado un nuevo impulso a las negociaciones sectoriales y el diálogo social sectorial (bipartito) se está desarrollando con rapidez. Mientras que las negociaciones sectoriales tenían hasta entonces una importancia menor en Hungría, a principios de 2004 se crearon quince comités de diálogo sectorial y ocho comités de diálogo subsectorial, y se firmaron varias declaraciones comunes de intención en seis sectores. Más de cincuenta comités de diálogo subsectorial deberían de iniciar sus actividades próximamente. El Consejo Nacional de Conciliación decidió en su reunión del 27 de octubre de 2003 que los comités de diálogo sectorial deberían concentrarse en las negociaciones salariales sectoriales y en procurar concluir convenios colectivos sobre los baremos salariales. Los comités también pueden tener un papel que desempeñar en temas como la formación y la coordinación de la oferta y la demanda en el mercado laboral sectorial.

En **Dinamarca** los sindicatos han acordado que cada sindicato entablará negociaciones con los empresarios en el sector municipal. Antes los sindicatos cooperaban en este tipo de negociaciones, pero ahora prefieren ser más visibles para sus afiliados; los sindicatos del sector sanidad, en especial, quieren conducir sus propias negociaciones.

Conclusiones

El presente informe pretende reforzar el intercambio de informaciones sobre las negociaciones colectivas entre los sindicatos europeos con el fin de facilitar la coordinación de las negociaciones colectivas y evaluar el vínculo entre las negociaciones colectivas y la línea de orientación de la CES a este respecto. Una imagen detallada y muy contrastada de la evolución de las negociaciones colectivas en Europa se desprende de los datos que proporcionaron los sindicatos de 21 países y que podrán utilizar para reforzar su posición de negociación y sus actividades de coordinación. En efecto, la coordinación es necesaria y deberá reforzarse en el futuro.

En cada país, las negociaciones colectivas están cada vez más ligadas a las evoluciones en el resto de Europa; a menudo los sindicatos deben hacer frente al mismo tipo de exigencias patronales que hacen hincapié en la necesidad de una moderación salarial, una compresión de los costes, una descentralización de las negociaciones colectivas y un incremento de la flexibilidad, todo ello en aras de reforzar la competitividad.

En los mayores antiguos Estados miembros los empresarios tratan de imponer a los sindicatos unas negociaciones basadas en la concesión, argumentando que el mantenimiento de la competitividad pasa necesariamente por un deterioro de las condiciones de trabajo y recurriendo a menudo a la amenaza implícita o explícita de una deslocalización hacia los países con salarios bajos y los nuevos Estados miembros en particular. Esto podría ser el principio de una espiral descendente que llevaría a los países a sentirse cada vez más obligados a ofrecer salarios bajos y condiciones de trabajo poco flexibles para atraer las inversiones o proteger los empleos existentes. Una situación de este tipo, que perjudicaría al conjunto de los trabajadores, no es en absoluto deseable y una mayor coordinación debería servir para evitar esta funesta evolución.

2.4. Situación económica internacional

La economía mundial aumentó su crecimiento en 2004, a pesar de las malas perspectivas que anunciaba el incremento del precio del crudo a principios de año. Esta mejora ha tenido, no obstante, un reparto geográfico desigual.

La zona euro, por ejemplo, no se ha visto muy beneficiada. Su crecimiento se aceleró con respecto a 2003, pero siguió siendo débil, situándose en el entorno del 2%, a pesar de las favorables condiciones financieras y la moderación de los costes laborales. La apreciación del euro frente al dólar atenuó en la zona las tensiones inflacionistas provocadas por el alza del petróleo, pero afectó negativamente a sus exportaciones, que constituyen el motor de crecimiento de las economías más poderosas de la UE.

El Reino Unido, más próximo al patrón norteamericano, tuvo un año de alto crecimiento (3%), además sin tensiones inflacionistas. Paralelamente, EE.UU. vivió un buen año con tasas de crecimiento ascendentes, que a final de 2004 se situaron por encima del 4%. El alto endeudamiento de las familias y su abultado déficit comercial siguen, no obstante, lastrando sus posibilidades de crecimiento futuro.

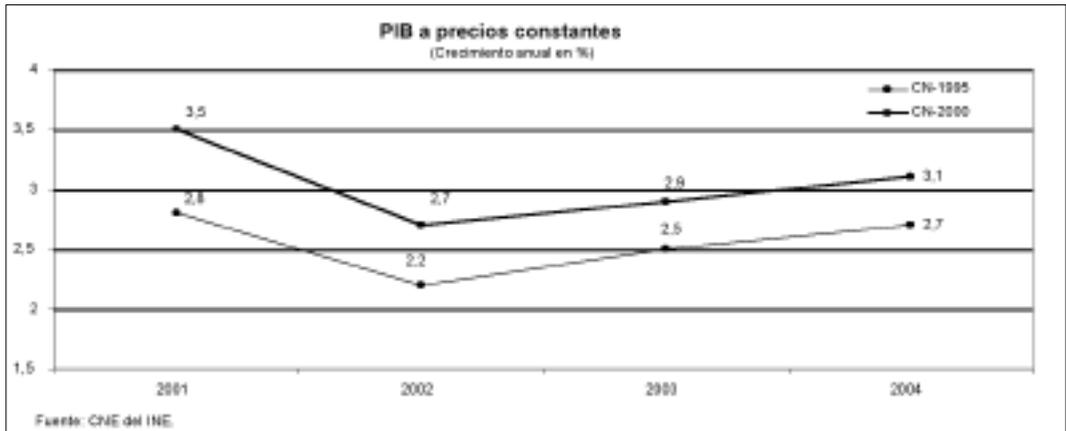
Japón vivió un año con altibajos, sin que la actividad económica mostrase una clara senda de ascenso. El peligro de deflación siguió planeando sobre la economía japonesa. En el continente asiático, China continuó con una elevada tasa de crecimiento (9,5%), basado en el crecimiento de su demanda interna, pero también de sus exportaciones.

Por último, América Latina mostró un alto ritmo de crecimiento cercano al 6%, gracias al aumento de las exportaciones.

2.5. La economía española

A continuación se describe el contexto económico en el que se desarrolló la negociación colectiva en 2004. Las cifras sobre las que se construye son las de la Contabilidad Nacional en base 2000, aunque es sobre la base de la antigua metodología sobre la que se establecieron las expectativas y posiciones de los agentes implicados en la negociación.

Gráfico nº 1



Actividad económica

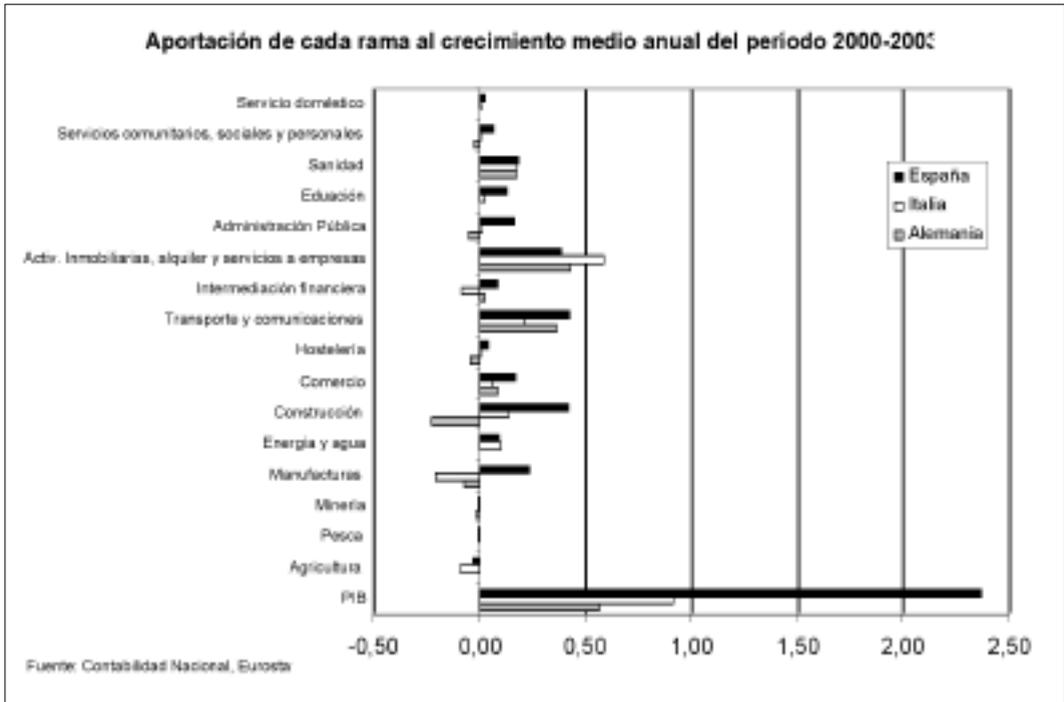
La negociación colectiva se desarrolló en un contexto de crecimiento económico (3,1%) ligeramente superior al de 2003 (2,9%), ver gráfico nº1. Aunque por debajo de su nivel de crecimiento potencial, se sitúa nuevamente por encima de los países de la eurozona.

La diferencia de crecimiento con Europa parece explicarse por el comportamiento de las ramas de construcción, manufacturas, Administraciones Públicas (AA.PP.) y educación, mucho más dinámicas en España. Para poner esto de manifiesto, en el gráfico nº 2 se compara para Alemania, Italia y España la aportación al crecimiento medio en el período 2000-2003 de cada rama de actividad. Los datos de este gráfico proceden, a diferencia del resto, de la Contabilidad Nacional base 1995 y se han extraído de la base de datos Newcronos de Eurostat.

La construcción es la rama que más aporta a este crecimiento diferencial. Conocido es el boom que vive este sector en España y que tiene su origen en una suma de factores. Por un lado, un aumento de la demanda propiciado por la importante mejora del empleo en los últimos años, la caída de los tipos de intereses de las hipotecas, el incremento de la población por la llegada de inmigrantes, la falta de un mercado amplio y alternativo de vivienda en alquiler y la afluencia de capital especulativo.

Por el lado de la oferta, el fenómeno migratorio ha seguido provocando en la construcción a lo

Gráfico nº 2



largo de 2004 la moderación de los costes laborales por asalariado, que crecieron un 3,5 en 2004 frente al 4,2% de 2003.

Pero volviendo al análisis del crecimiento de la economía española, la mejora de la actividad respondió en 2004 a un aumento del consumo, tanto entre los hogares como en las AA.PP.

El mayor incremento del consumo familiar se basó en un aumento del endeudamiento de los hogares (propiciado por la revalorización de inmuebles –efecto riqueza– y los bajos tipos de interés), pues la remuneración de asalariados (masa salarial) desaceleró ligeramente su crecimiento en 2004. Detrás de esta rebaja en su ritmo de crecimiento está la ligera caída en la creación de empleo asalariado y el mantenimiento del crecimiento de los costes laborales por trabajador³.

Paralelamente, se registró una apreciable reducción en el crecimiento de la inversión, propiciada por la rebaja en el ritmo inversor de la construcción y “otros productos”⁴. No obstante, siguió aumentando la tasa de crecimiento de la inversión en bienes de equipo cubriéndose con

³ El empleo asalariado, medido por la Contabilidad Nacional en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, creció un 2,8% en 2004 y un 2,9% en 2003. El crecimiento de la remuneración por asalariado fue de un 3,1% en 2004 y de un 3,1% en 2003. Por último, la remuneración de asalariados aumentó un 6% en 2004 y un 6,1% en 2003.

⁴ Incluye activos fijos inmateriales como el software informático, las bases de datos, la propiedad intelectual, servicios de promoción inmobiliaria, etc.

importaciones, lo que provocó que el saldo exterior de 2004 empeorara con respecto al año anterior.

Éste siguió siendo uno de los principales desequilibrios de la economía española: la pérdida de mercado interior a favor de los productos fabricados en el extranjero. Alrededor de 1,7 puntos porcentuales de crecimiento de la demanda interna de bienes de consumo e inversión no pudo satisfacerse mediante producción nacional en 2004.

La falta de oferta autóctona se agranda en los bienes de equipo, lo que pone de manifiesto otro de los desequilibrios estructurales de la economía española: la falta de un esfuerzo inversor en I+D+i homologable con el de los países europeos más competitivos.

La construcción continuó creciendo en 2004 a un ritmo intenso (5,1%), superior al del resto de sectores, aunque similar al alcanzado en 2003. La industria siguió sin dar muestras claras de recuperación (0,9%) y los servicios mejoraron apreciablemente su tasa de crecimiento (3,5% frente al 2,8% de 2003).

Productividad

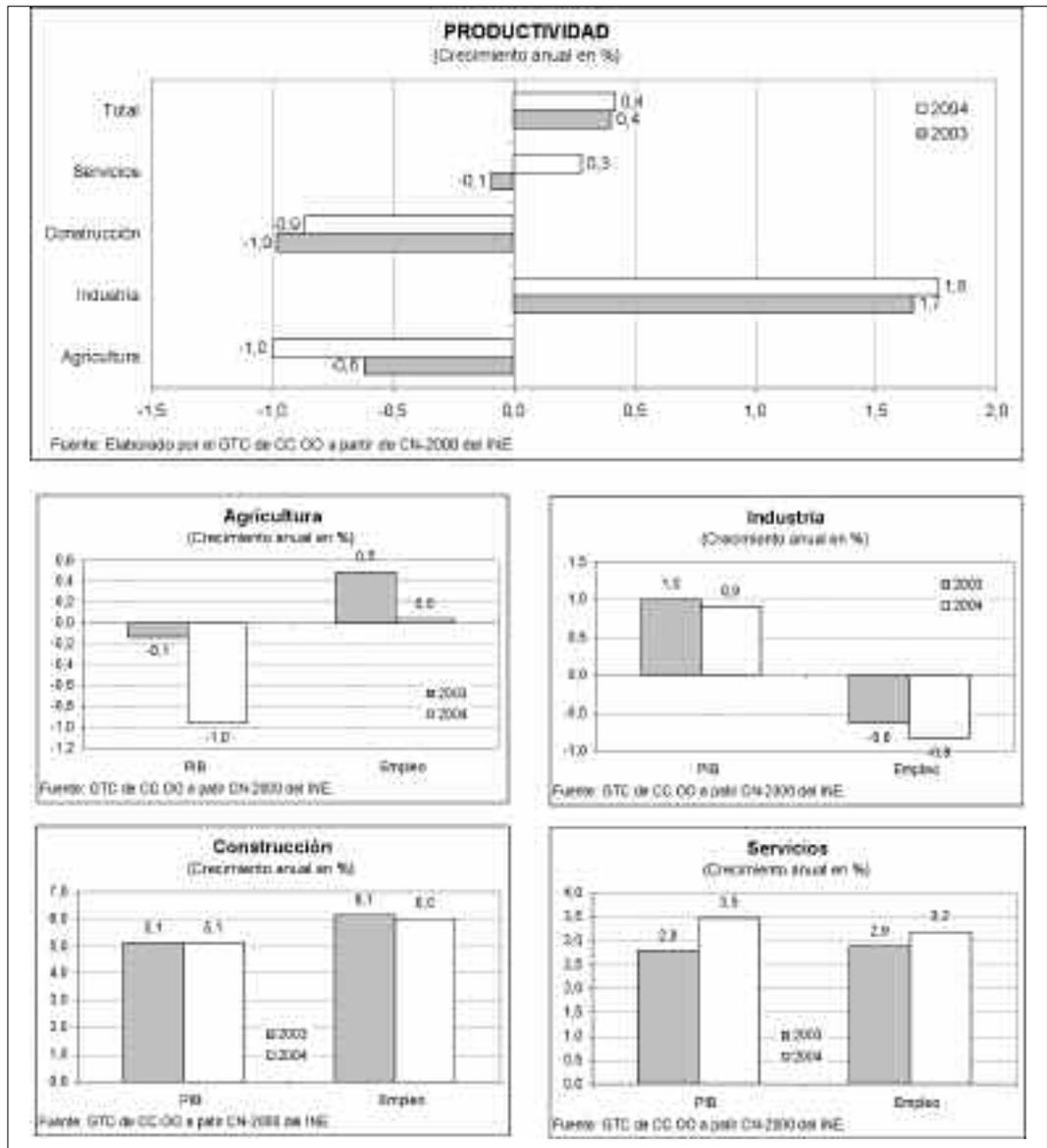
El crecimiento de la productividad en 2004 fue similar al de 2003 (0,4%). Esta evolución se explica porque las ramas intensivas en mano de obra han continuado en 2004 liderando el crecimiento económico (ver gráfico nº 3).

El protagonismo de estas ramas se explica –entre otros factores– por la sostenida moderación del crecimiento del coste del factor trabajo. Esta moderación ha sido particularmente intensa en aquellas actividades donde se concentra la mano de obra inmigrante y donde la economía sumergida se ha ampliado, llegando incluso a producirse una rebaja del coste del factor trabajo en estas actividades.

La industria (más intensiva en capital) ha continuado en 2004 sin dar muestras de recuperación, su crecimiento es todavía muy débil (0,9%) y continúa destruyendo empleo, lo que explica el fuerte incremento de su productividad (1,8%).

La construcción registra un crecimiento de la productividad negativo (-0,9%) debido al intenso crecimiento de su empleo (6%) y al mantenimiento del ritmo de crecimiento del valor añadido que genera (5,1%). La construcción registra el mayor crecimiento del empleo y la actividad económica de todos los sectores.

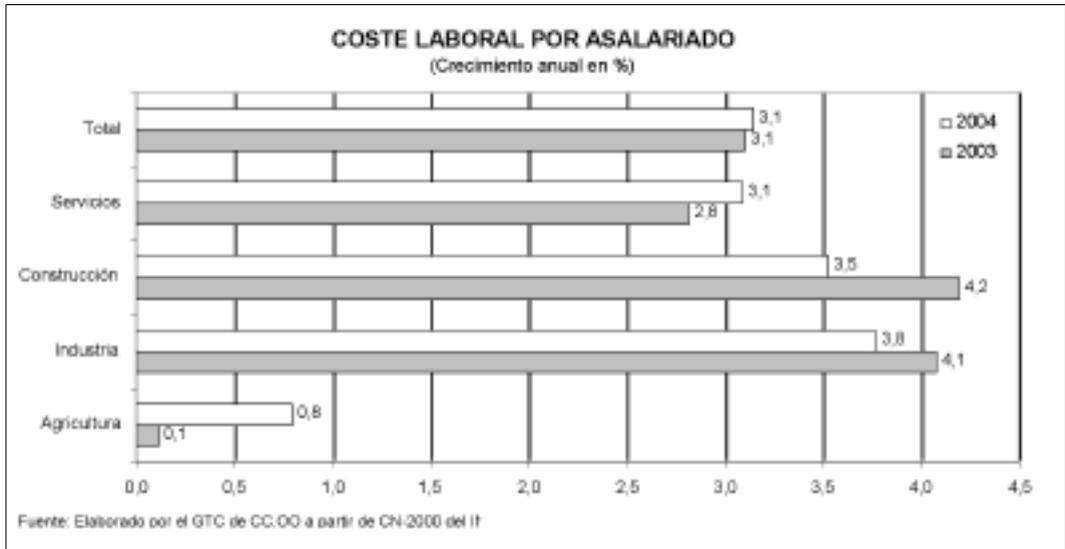
Gráfico nº 3



Coste laboral y precios

El crecimiento de los costes laborales por asalariado en 2004 se mantiene en niveles similares a los de 2003 (3,1%). En las distintas ramas de actividad el comportamiento es dispar (ver gráfico n° 4).

Gráfico n° 4



Mientras que en la construcción y la industria los costes por asalariado se moderan en 2004, en la agricultura y los servicios se aceleran. No obstante, en la agricultura sólo crecen un 0,8%, mientras que el crecimiento de los servicios está por debajo del de la construcción y la industria.

Si se expresa la evolución del coste laboral por asalariado, por unidad de producto (dividiéndolo por la productividad) y se compara con la evolución de los precios por unidad de producto (medidos a través del deflactor del PIB), se observa que en 2004 los precios crecen (4,1%) a un ritmo superior al de los costes laborales unitarios (2,7%), lo que pone de manifiesto el importante incremento de los márgenes empresariales a lo largo del año (ver gráfico n° 5).

La presión de los márgenes empresariales se aprecia en todos los sectores, pero sobre todo en la construcción, donde los precios aumentaron en 2004 un 9,1%, mientras que los costes laborales unitarios lo hacían a un ritmo del 4,4% (ver gráfico n° 5).

En el gráfico n° 6 se observa cómo los precios crecen por encima de los costes laborales unitarios a lo largo de la nueva serie en Contabilidad Nacional base 2000 publicada por el INE y cómo en 2004 la brecha entre ambas variables se abre aún más con respecto a la existente en 2003.

Gráfico nº 5

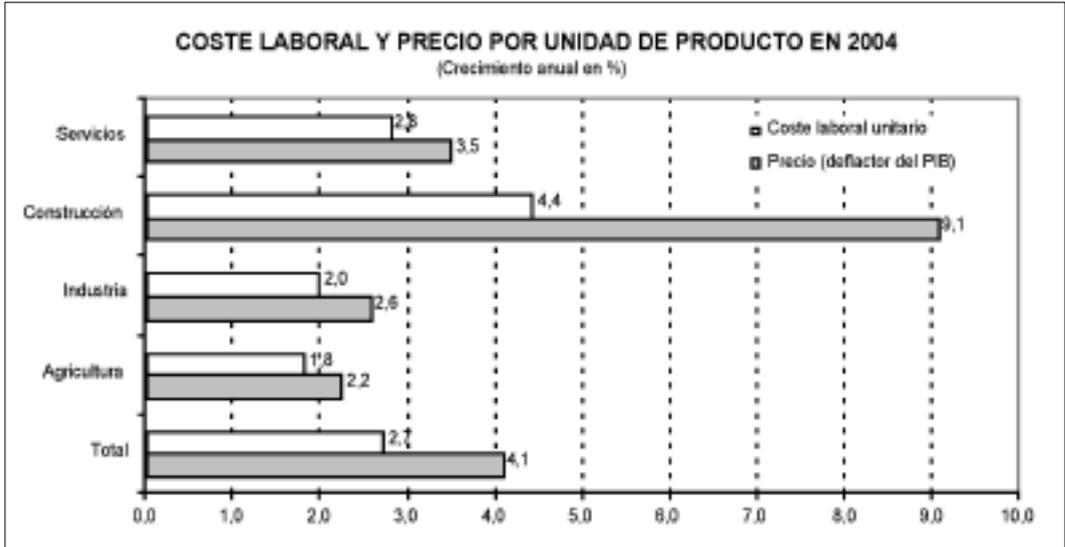
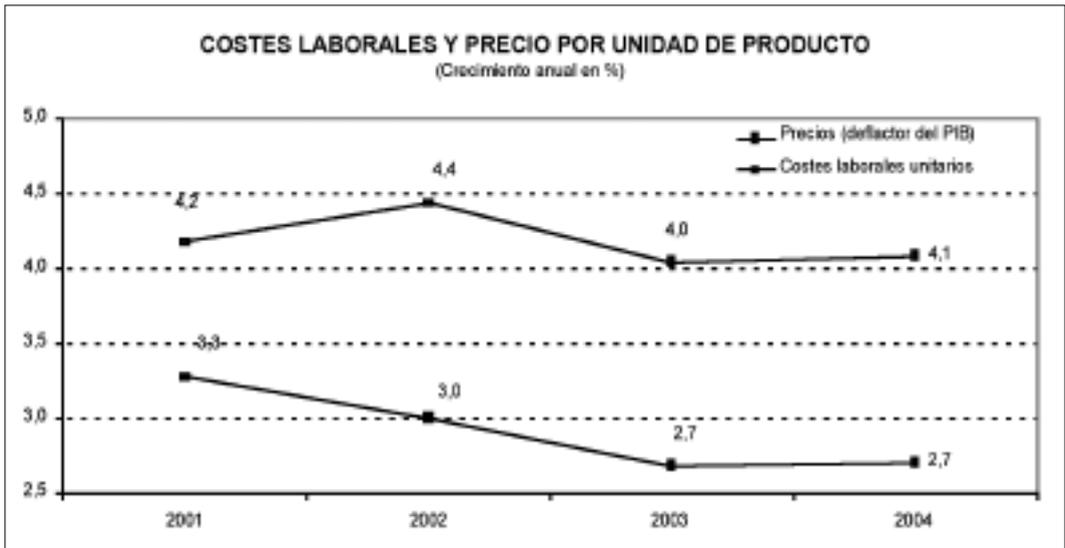


Gráfico nº 6



Evolución de la actividad laboral

Según la EPA y en línea con lo reflejado por la Contabilidad Nacional, el ritmo de creación de empleo se desaceleró ligeramente en 2004 (3,9%) con respecto a 2003 (4%), alcanzándose a finales de año una cifra de casi 18 millones de ocupados.

No obstante, se trata de un ritmo de creación de empleo vigoroso, que entre los hombres se reduce hasta el 2,6% y entre las mujeres se eleva hasta el 5,9%.

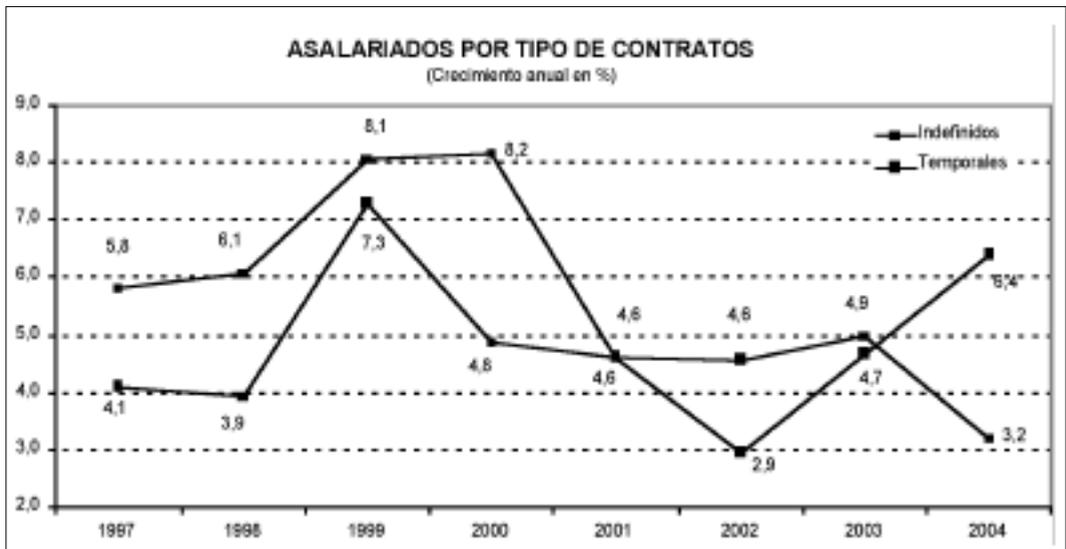
El empleo neto creado a lo largo de 2004 tiene las siguientes características:

- La mayoría es asalariado (88%), repartiéndose prácticamente por mitades entre empleo indefinido y temporal.
- A pesar de la ligera desaceleración global de la ocupación, la creación de empleo fue muy importante entre las mujeres debido a la mayor presencia de los servicios en su composición.
- Hubo un intenso crecimiento del empleo a tiempo parcial (11,2%), nuevamente por el protagonismo de los servicios en la creación de empleo, aunque el grueso del crecimiento neto del empleo, expresado en términos absolutos, se produjo en la jornada a tiempo completo (77%).
- El 54% del empleo neto creado en 2004 corresponde a trabajadores extranjeros, marcando una diferencia básica con anteriores etapas.

El desempleo disminuyó ligeramente a lo largo de 2004 (-1,3%). A finales del año afectaba a 2.214.000 personas que representaban el 11% de la población activa. Por sexos, el paro disminuye sobre todo entre las mujeres (-23.000 personas) y en menor medida entre los hombres (-5.600 personas). Y esto a pesar de que el ritmo de crecimiento de la población activa entre las mujeres (4,7%) es muy superior a la de los hombres (2,4%).

El empleo temporal creció en 2004 (6,4%) a un ritmo superior al indefinido (3,2%). Esto no había ocurrido a lo largo de toda la serie disponible (ver gráfico n° 7). Este cambio se produce sobre todo por el protagonismo del sector servicios en el crecimiento del empleo. Asimismo,

Gráfico n° 7



hay que resaltar que el incremento del empleo temporal se localiza completamente entre los trabajadores extranjeros.

La tasa de temporalidad se situó al final del año en el 33%. Por sexos, las mujeres tienen una tasa (35,6%) superior a la de los hombres (31%).

En 2004 se registraron en los Servicios Públicos de Empleo 16.350.784 contratos, un 11,5% más que el año anterior. La contratación creció entre los hombres un 10,2% y entre las mujeres un 13,2%, lo cual puede interpretarse como un aumento de la rotación laboral en ambos casos, visto el ritmo de crecimiento del empleo.

3. EL PROCESO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1. Criterios y orientaciones para la negociación de los convenios

Además de los criterios y recomendaciones derivados del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, la Confederación Sindical de CC.OO. aprobó el documento de Criterios para 2004, que se complementa con los que aprueban algunas organizaciones confederadas para sus respectivos ámbitos de actuación. Destacamos a continuación los ejes centrales de la política reivindicativa de la CS de CC.OO.

PRINCIPALES OBJETIVOS SINDICALES

- El empleo de calidad, con estabilidad, igualdad de trato, formación y cualificación, con seguridad en el trabajo** seguirá siendo un elemento central de nuestras reivindicaciones, junto a la exigencia de medidas que comprometan a las empresas con actuaciones responsables en la utilización de la contratación y en la promoción de la estabilidad en el empleo, así como en los procesos de externalización y subcontratación.
- Ampliar la capacidad de participación, intervención sindical e implicación de los trabajadores en la organización del trabajo en las empresas**, prestando especial atención a todos los fenómenos de descentralización productiva. Lo cual significa extender y mejorar los derechos sindicales de información, consulta y negociación, así como los de representación. Se trata de ampliar, especialmente en los ámbitos sectoriales, las materias en las que se precisa la intervención, el control y la evaluación de los sindicatos.
- Prestar una especial atención a los salarios más bajos** y promover la inclusión de **salarios mínimos** por grupos profesionales en los convenios colectivos. Esta cuestión, junto a nuestro trabajo para conseguir la **igualdad retributiva** entre hombres y mujeres, debe completar nuestra **política salarial** orientada a la mejora del poder adquisitivo de los salarios disputando los márgenes que se derivan del incremento de la productividad. Para consolidar esta política salarial, debemos hacer un especial hincapié en la necesidad de **extender y mejorar las cláusulas de revisión salarial**, pieza fundamental del modelo de negociación propuesto.
- Limitar la disponibilidad permanente y sin control de los trabajadores**. Hay que seguir en la senda de la **reducción efectiva del tiempo de trabajo** y el control de su distribución, con el triple objetivo de crear empleo, mejorar las condiciones de trabajo y desarrollar la actual regulación sobre compatibilidad entre la vida laboral y familiar.
- Adecuar los convenios colectivos a las nuevas normas y acuerdos** en materias como la prevención de riesgos laborales, la formación y cualificación de los trabajadores, y la previsión social complementaria.
- Mejorar la cobertura de la negociación colectiva**, evitando la persistencia de vacíos sectoriales y la exclusión desde el ámbito personal. Además, debemos evitar su empobrecimiento a partir de convenios transversales u horizontales.
- Avanzar en el fortalecimiento de la negociación colectiva**, construyendo cauces estables de relaciones laborales con las patronales, reforzando el deber de negociar, extendiendo la utilización de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, articulando las distintas negociaciones, ampliando la participación y asegurando la unidad de acción sindical.

3.2. El volumen y el ritmo de la negociación

Al inicio de 2004 la situación prevista en relación a la negociación colectiva que habría que desarrollar en ese año en torno a la negociación de convenios que habían finalizado su vigencia en 2003, junto con los que finalizaron en 2002 y que aún no habían concluido la negociación, así como la revisión de los efectos económicos para 2004 de convenios en vigor, presentaba una panorámica más o menos similar a la de años anteriores, con 3.599 convenios pendientes de negociar, y 2.591 convenios con revisión automática de sus efectos económicos para 2004.

Cuadro n° 1

SITUACIÓN PREVISTA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2004										
	PENDIENTES DE NEGOCIAR*				PENDIENTES DE REVISAR				TOTALES	
	convenios	%	trabajadores	%	convenios	%	trabajadores	%	convenios	trabajadores
SECTOR	771	53%	4.202.429	45%	693	47%	5.223.751	55%	1.464	9.426.180
Estatal	47	49%	1.163.772	42%	49	51%	1.605.013	58%	96	2.768.785
Otro ámbito	724	53%	3.038.657	46%	644	47%	3.618.738	54%	1.368	6.657.395
EMPRESA	2.828	60%	584.299	48%	1.898	40%	641.223	52%	4.726	1.225.522
TOTALES	3.599	58%	4.786.728	45%	2.591	42%	5.864.974	55%	6.190	10.651.702

(*) Son convenios que había que negociar a diciembre de 2003 por haber finalizado su vigencia en 2003 ó 2002.
Fuente: SAS y PS. Archivo: Previsiones para 2004.

Al finalizar el año 2004, los convenios negociados y que figuran registrados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, MTAS a partir de ahora, y cuya vigencia había finalizado entre el 1.1.2002 y el 31.12.2003, han sido un total de 1.487; es decir, el 41,3% del total de los previstos negociar. Por otra parte, la práctica totalidad de los convenios que tenían que revisar sus efectos económicos para 2004, ya lo han hecho al cierre del año.

En el caso de los convenios sectoriales estatales, de los 47 previstos para negociar en 2004 se han firmado 16 durante 2004, aunque en los primeros meses del año se han firmado 12 más, con lo que el porcentaje sobre el total de los convenios previstos alcanza el 59,6%.

Como se indicaba en la introducción, el conjunto de los 28 convenios sectoriales estatales cuya vigencia se inicia el 1 de enero de 2004 y cuya negociación estaba finalizada en el primer trimestre de 2005, ha sido objeto de un análisis específico que nos ayudará a ilustrar los aspectos y materias que se incluyen en este balance.

En el siguiente cuadro se puede constatar la evolución de los convenios firmados cada año al finalizar el mismo, y su relación con el total de convenios que tenían que negociarse.

Cuadro n° 2

TAREA A REALIZAR. CONVENIOS QUE DEBEN FIRMARSE POR HABER FINALIZADO SU VIGENCIA EN LOS DOS AÑOS ANTERIORES (Registro a enero)								
	Año 2001		Año 2002		Año 2003		Año 2004	
	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores
SECTOR	920	4.104.030	884	3.834.954	722	3.978.665	771	4.202.429
Estatal	53	1.389.730	42	817.111	46	1.313.595	47	1.163.772
Otro ámbito	867	2.714.300	842	3.017.843	676	2.665.070	724	3.038.657
EMPRESA	2.782	797.115	2.544	571.906	2.404	611.986	2.828	584.299
TOTAL	3.702	4.901.145	3.428	4.406.860	3.126	4.590.651	3.599	4.786.728
TAREA REALIZADA. CONVENIOS YA FIRMADOS (Registro a diciembre)								
	Año 2001		Año 2002		Año 2003		Año 2004	
	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores
SECTOR	432	2.368.235	418	2.101.054	384	2.361.962	386	2.411.350
EMPRESA	1.177	328.856	1.103	178.641	1.081	302.724	1101	202245
TOTAL	1.609	2.697.091	1.521	2.279.695	1.465	2.664.686	1.487	2.613.595
% CONVENIOS FIRMADOS CADA AÑO/TOTAL DE CONVENIOS A NEGOCIAR (Registro diciembre)								
	Año 2001		Año 2002		Año 2003		Año 2004	
	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores
SECTOR	47,0	57,7	47,3	54,8	53,2	59,4	50,1	57,4
EMPRESA	42,3	41,3	43,4	31,2	45,0	49,5	38,9	34,6
TOTAL	43,5	55,0	44,4	51,7	46,9	58,0	41,3	54,6
Fuente: SAS y PS. Archivo: Ritmo negociación								

El porcentaje alcanzado en 2004 es algo inferior al existente en años anteriores por estas mismas fechas, siendo especialmente bajo en los convenios de empresa donde sólo alcanza al 38,9% de los convenios previstos para negociar, mientras que los sectoriales están negociados en un 50,1%. Sin embargo, como podrá observarse al final de este balance, en el capítulo dedicado al estado de la negociación colectiva en 2005, en los primeros meses de 2005, la negociación de los convenios de 2004 ya se encuentra cerrada para el 84% de los convenios, debido a que el MTAS lleva varios meses de retraso en el registro de convenios firmados, y a que en los últimos meses del año y principios de 2005 se ha conseguido cerrar un importante número de convenios de 2004.

Se confirma que, además del retraso administrativo, hay un cierto retraso del proceso de negociación de cada año producido por múltiples causas, sin que tengamos más instrumentos para evaluarlas de forma concreta que las informaciones que nos remitan las Federaciones, y de los que se informará en el apartado relativo a la conflictividad en la negociación colectiva.

Más llamativa es la situación de los convenios cuya vigencia finalizó hace más de dos años; es decir, antes del 1 de enero de 2002, y que en el registro del MTAS figuran como pendientes de negociación. Un total de 1.892 convenios, de los que 201 son de sector y 1.691 de empresa. El cuadro siguiente ilustra detalladamente esta situación.

Cuadro n° 3

CONVENIOS PENDIENTES DE NEGOCIAR CON VIGENCIA FINALIZADA ANTES DE 2002								
	2001		2000		1999 y anteriores		Total años	
	número de convenios	total trabajadores	número de convenios	total trabajadores	número de convenios	total trabajadores	número de convenios	total trabajadores
Sector	57	129.345	60	297.931	98	92.258	215	519.534
prórroga(*)	40	83.629	40	282.833	65	64.608	145	431.070
sin prórroga	17	45.716	20	15.098	33	27.650	70	88.464
Empresa	463	59.726	418	154.414	1.075	252.881	1.956	467.021
prórroga(*)	392	51.954	354	133.318	859	221.566	1.605	406.838
sin prórroga	71	7.772	64	11.096	216	31.315	351	50.183
Total ámbito	520	189.071	478	452.345	1.173	345.139	2.171	986.555
prórroga(*)	432	135.583	394	426.151	924	286.174	1.750	847.908
sin prórroga	88	53.488	84	26.194	249	58.965	421	138.647

(*) Se prorroga automáticamente en caso de no existir denuncia expresa.
Fuente: SAS y PS. Archivo: Pendientes negociar vigencia mayor de 2 años.

Parece probable que un número importante de los convenios que llevan varios años pendientes de negociación estén en esta situación por causas administrativas que debieran corregirse con las actuaciones correspondientes, y otros en situación de prórroga automática al no haberse producido la denuncia expresa antes del vencimiento del convenio.

Como puede observarse en el cuadro anterior, la mayoría de los convenios sin renovación desde antes de 2002 tiene prevista la prórroga automática (1.737 convenios). Lo que la estadística de convenios del MTAS no explicita es si los convenios han sido o no denunciados con antelación a la finalización de su vigencia y en cuántos y cuáles se ha activado la prórroga automática. Esta información debería formar parte de la que suministra mensualmente el MTAS y así lo solicitaremos a la Dirección General de Trabajo, junto con otras informaciones que consideramos imprescindibles para el correcto seguimiento y evaluación de los datos de negociación colectiva.

También es probable que un número muy importante de los convenios que aparecen como pendientes de renegociación no lo estén por situación de bloqueo de negociación ni porque esté gravemente ralentizada, sino porque ya no van a ser renegociados nunca y esto por diversas causas (cierre de empresa, cambio de configuración empresarial, integración en otro ámbito de negociación, etc.).

A modo de ejemplo, el convenio del Grupo Astilleros Españoles aparece como pendiente desde el 31.12.2000, fecha en que venció su vigencia, y el convenio de la Empresa Nacional BAZAN aparece pendiente desde la finalización de su vigencia el 31.12.2002, cuando la realidad es que BAZAN compró Astilleros Españoles y posteriormente se constituyó la nueva compañía IZAR Construcciones Navales, S.A. y, en consecuencia, sus correspondientes convenios han sido sustituidos en la práctica por el nuevo convenio de esta compañía cuya vigencia se inició el 01.01.2003 y finalizó el 31.12.2004, estando pendiente de renegociación para este año 2005 y ahora para la recién creada entidad empresarial NAVANTIA.

Utilizamos este ejemplo sólo por ser empresas sobradamente conocidas, pero esta circunstancia o similar se produce en muchos otros casos, siendo una de las causas que provoca el importante número de convenios “extinguidos”⁵ que siguen apareciendo en el registro oficial de convenios del MTAS. También hay que contemplar que, en algunos casos, una unidad de negociación es sustituida por otra nueva para los trabajadores en activo, pero debe permanecer abierta para seguir siendo de aplicación a un colectivo de la plantilla que está incurso en un expediente de regulación laboral.

En aquellos casos en que una empresa o grupo que ha cambiado de nombre, por cualquier causa (absorción, segregación, modificación accionarial, etc.), al hacer la negociación del nuevo convenio debe notificar que dicho convenio sustituye al existente para la antigua denominación social. Algo similar debería hacerse para todos los convenios que, por cualquiera de las causas posibles, vaya a quedar definitivamente cerrado. Esta responsabilidad corresponde a las entidades y organizaciones firmantes de los convenios “extinguidos” y a las empresas que cierran, mediante comunicación escrita a los correspondientes organismos de la Administración encargados, en cada ámbito, del registro oficial de convenios colectivos.

Dadas las evidentes consecuencias negativas que tiene el alargamiento del proceso de negociación de un convenio y el retraso en la aplicación de sus efectos, y la distorsión añadida que en el panorama general de la negociación colectiva introduce la existencia en el registro del MTAS de un número significativo de convenios que deberían considerarse “extinguidos”, nos lleva a recomendar a las organizaciones federales, responsables de la negociación colectiva en su ámbito de actividad, que hagan un seguimiento expreso de esta situación para que, conociendo las causas que inciden sobre los casos más significativos, adopten los criterios y decisiones que estimen más adecuados para corregir esta situación y favorecer así una base de datos de convenios ajustada a la realidad de la negociación colectiva en vigor.

3.3. La estructura de la negociación colectiva: ámbitos funcionales y territoriales

Los datos de los convenios colectivos registrados por el MTAS en el año 2004 ponen de manifiesto que la estructura de la negociación colectiva, en relación a los **ámbitos de aplicación de**

⁵ Denominamos “extinguidos” a aquellos convenios que llevan varios años sin renegociar y carecen de prórroga automática que opera en defecto de denuncia expresa.

los convenios, sigue estando muy centrada en los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial que, con el 21,1% del total de convenios registrados, afectan a un 57,6% de los trabajadores y trabajadoras. Además, los 63 convenios sectoriales estatales cubren al 25,5% y los 57 de ámbito autonómico han alcanzado al 5,8%. Por otro lado, los convenios de empresa, con un alto porcentaje en número de unidades de negociación (el 74%), sólo alcanzan al 10,2% de los trabajadores y trabajadoras.

Modificar la actual estructura para reforzar la negociación sectorial, estatal y autonómica es un objetivo sindical que resulta difícil hacer avanzar, como se desprende también de que entre los convenios de nueva creación establecidos en este año sólo haya uno de ámbito sectorial estatal⁶, tres sectoriales autonómicos⁷ (los dos últimos cuentan con convenio estatal) y cuatro de grupo de empresas⁸, habiéndose creado además tres nuevos convenios sectoriales provinciales⁹, en este caso de sectores de actividad que no cuentan con negociación estatal.

Cuadro n° 4

ÁMBITO FUNCIONAL SECTOR Y EMPRESA			
	TOTAL CONVENIOS	TOTAL EMPRESA	TOTAL SECTOR
TOTAL CONVENIOS VIGENTES			
Número de convenios	4.184	3.097	1.087
Número de trabajadores	7.800.934	795.384	7.005.550
CONVENIOS FIRMADOS			
Número de convenios	1.493	1.107	386
Número de trabajadores	2.529.435	207.074	2.322.361
CONVENIOS REVISADOS			
Número de convenios	2.691	1.990	701
Número de trabajadores	5.271.499	588.310	4.683.189
Fuente: Datos MTAS, dic. 2004. Archivo: Volumen negociación 2004.			

⁶ Instalaciones deportivas (FCT).

⁷ Actividades Forestales de Castilla y León (F. Agroalimentaria); Centros privados de Enseñanza Reglada no universitaria del País Vasco (F. Enseñanza) y Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Castilla y León (FCT).

⁸ Asegurace, S.A. y Grupo CETELEM (COMFIA); Ente Público de Radiotelevisión Castilla-La Mancha (FCT); TOTALFINAELF ESPAÑA, S.A. (FITEQA).

⁹ Agropecuario de Cantabria (F. Agroalimentaria); Despachos de abogados, procuradores y graduados sociales de Cantabria (COMFIA) y Especialidades del yeso y la escayola de Almería (FECOMA).

Cuadro nº 5

CONVENIOS SECTORIALES POR ÁMBITO TERRITORIAL							
		ESTATAL	INTER- AUTONÓMICO	AUTONÓMICO	PROVINCIAL	LOCAL	GRUPO EMPRESAS
TOTAL CONVENIOS							
Número de convenios	1.087	63	1	57	883	14	69
Número de trabajadores	7.005.550	1.991.522	2.545	450.954	4.489.469	17.018	54.042
CONVENIOS FIRMADOS							
Número de convenios	386	16	1	14	326	7	22
Número de trabajadores	2.322.361	572.418	2.545	115.305	1.604.745	10.990	16.358
CONVENIOS REVISADOS							
Número de convenios	701	47		43	557	7	47
Número de trabajadores	4.683.189	1.419.104		335.649	2.884.724	6.028	37.684
Fuente: Datos MTAS, dic. 2004. Archivo: Volumen negociación 2004.							

Los datos del cuadro número 6, referido a los convenios sectoriales en comunidades autónomas pluriprovinciales¹⁰, permiten constatar que las Federaciones de FCT, AA.DD., Sanidad y Agroalimentaria son las que cuentan con un mayor número de convenios, siendo escasos en el resto de las Federaciones.

En la mayoría de los casos están referidos a sectores que carecen de convenio sectorial estatal. También hemos podido comprobar, observando el listado de los convenios, que pocos convenios sectoriales se repiten en las distintas comunidades autónomas; es decir, que una determinada actividad sectorial no está regulada, por convenio sectorial autonómico, en el conjunto del mapa geográfico, sino que casi todos los convenios de este tipo en 2004 están referidos a actividades diferenciadas, apareciendo reguladas en unas u otras comunidades autónomas.

¹⁰ Los convenios sectoriales en comunidades autónomas de una única provincia aparecen registrados por el MTAS como convenios sectoriales provinciales.

Cuadro nº 6

CONVENIOS SECTORIALES DE CC. AA. PLURIPROVINCIALES			
FEDERACIÓN	COMUNIDAD AUTÓNOMA	CONVENIOS	TRABAJADORES
AA.DD.	C. A. VASCA	2	2.335
AA.DD.	CASTILLA Y LEÓN	3	4.839
AA.DD.	CATALUÑA	2	4.687
AA.DD.	GALICIA	1	7.000
AA.DD.	COMUNIDAD VALENCIANA	1	1.300
AA.DD.		9	20.161
AGROALIMENTARIA	CASTILLA Y LEÓN	1	5.000
AGROALIMENTARIA	CATALUÑA	4	30.968
AGROALIMENTARIA	EXTREMADURA	1	60.000
AGROALIMENTARIA	COMUNIDAD VALENCIANA	2	60.600
AGROALIMENTARIA		8	156.568
COMFIA	ARAGÓN	1	390
COMFIA	GALICIA	1	1.500
COMFIA		2	1.890
ENSEÑANZA	ANDALUCÍA	1	4.297
ENSEÑANZA	ARAGÓN	1	90
ENSEÑANZA	C. A. VASCA	1	12.800
ENSEÑANZA	CATALUÑA	2	3.200
ENSEÑANZA		5	20.387
FCT	ANDALUCÍA	1	2.500
FCT	CASTILLA Y LEÓN	2	1.710
FCT	CATALUÑA	6	8.627
FCT	GALICIA	2	1.260
FCT		11	14.097
FECOHT	CASTILLA Y LEÓN	1	9.575
FECOHT	CATALUÑA	3	192.609
FECOHT		4	202.184
FECOMA	CASTILLA Y LEÓN	1	2.500
FECOMA	COMUNIDAD VALENCIANA	1	3.802
FECOMA		2	6.302
FITEQA	CATALUÑA	2	2.265
FITEQA	COMUNIDAD VALENCIANA	3	4.800
FITEQA		5	7.065
FSAP	EXTREMADURA	1	500
MINEROMETALÚRGICA	C. A. VASCA	1	45
MINEROMETALÚRGICA	CATALUÑA	1	1.200
MINEROMETALÚRGICA		2	1.245
SANIDAD	ARAGÓN	3	5.600
SANIDAD	CATALUÑA	2	7.663
SANIDAD	GALICIA	1	1.200
SANIDAD	COMUNIDAD VALENCIANA	2	6.092
SANIDAD		8	20.555

Sería conveniente analizar la articulación de estos convenios con sus equivalentes en el ámbito estatal y/o provincial, para conocer si los sustituyen o los complementan.

Cuadro n° 7

CONVENIOS EMPRESA PLURIPROVINCIALES		
ÁMBITO	NÚMERO DE CONVENIOS	TOTAL TRABAJADORES
SUPRACOMUNITARIO	255	321.457
INTRACOMUNITARIO	96	73.898
Fuente: MTAS, dic. 2004. Archivo: Convenios empresa interprovinciales.		

En relación a los convenios de empresa de ámbito pluriprovincial se observa que el 72,65% son de empresas que cuentan con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, mientras que el 27,35% restante corresponde a empresas que tienen centros de trabajo en varias provincias de una misma comunidad autónoma. En cuanto al número de trabajadores y trabajadoras incluidos en los convenios de empresa de ámbito supracomunitario alcanza al 82,35% del total, siendo el 17,65% el volumen incluido en los de ámbito intracomunitario.

Cuadro n° 8

CONVENIOS GRUPO DE EMPRESAS		
FEDERACIÓN	CONVENIOS	TRABAJADORES
AA.DD.	4	457
AGROALIMENTARIA	6	5.810
COMFIA	6	11.544
ENSEÑANZA	2	1.457
FCT	14	5.198
FECOHT	5	1.740
FECOMA	2	1.014
FITEQA	9	5.405
FSAP	6	1.299
MINEROMETALÚRGICA	10	23.143
VARIAS	8	2.650
TOTAL	72	59.717
Fuente: SAS y PS dic. 2004. Archivo: Convenios grupo de empresas.		

Los sectores de distribución de agua, seguros, eléctricas y medios de comunicación son los que utilizan más la fórmula de convenios de grupo de empresa, aunque el volumen de convenios registrados en un año no es suficiente para establecer conclusiones definitivas a este respecto.

Los ocho convenios adscritos a Federaciones “varias” son convenios que afectan a uniones temporales de empresas.

En relación a los ámbitos funcionales, debemos prestar atención a los **conflictos de concurrencia** entre convenios que incluyen en su ámbito funcional actividades que se regulan también en otros; conflictos de concurrencia de los que a veces nos llegan noticias a través de las organizaciones que hacen constar su desacuerdo con el ámbito establecido en un determinado convenio, aunque en muchos otros casos pueden estar pasando desapercibidos. Esta situación no es nueva y parece que los conflictos de concurrencia siguen incrementándose.

La correcta definición de los ámbitos funcionales, para evitar inseguridad jurídica y déficit en la aplicación efectiva de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, es una responsabilidad de todas las partes que conforman las mesas negociadoras de los convenios.

Por nuestra parte, debemos afrontar esta situación en el marco de la reflexión y el debate interno y adoptar criterios básicos para promover que la negociación colectiva cubra todas aquellas actividades que carezcan de regulación contractual, y procedimientos ágiles y seguros para resolver los conflictos de concurrencia. Después deberemos poner en común nuestras reflexiones y criterios con la UGT y otros sindicatos representativos en los sectores, así como con las organizaciones empresariales correspondientes. De esta forma evitaremos que se generen nuevos conflictos entre organizaciones o se enquisten los existentes por falta de atención y resolución.

Otro aspecto a considerar es el **volumen de las plantillas afectadas por el ámbito de cada convenio**, siendo preocupante la existencia de convenios con un bajísimo número de trabajadoras y trabajadores afectados. Así, hemos observado que entre los convenios registrados por el MTAS en 2004 existen 1.304 que cuentan con menos de 50 trabajadores; además, entre los convenios que tienen entre 50 y 500 trabajadores, los sectoriales tienen una media de 255 y los de empresa de 161. Entre los convenios de grupo de empresas también llama la atención que haya 14 con menos de 50 trabajadores. Esta situación requiere una valoración particular por parte de las Federaciones, pues en todas ellas aparece en mayor o menor grado este fenómeno.

Además, los convenios firmados por primera vez en 2004 siguen esta tendencia, con 123 nuevos convenios con menos de 50 trabajadores; 70 convenios de entre 51 y 500 trabajadores y 11 convenios de más de 501 trabajadores. En algunos casos cabe la posibilidad de que el dato sea erróneo, como hemos podido confirmar en el caso de un convenio sectorial estatal que según la base de datos del MTAS está realizado para 1.310 trabajadores, dato excesivamente exiguo y poco justificable de ser cierto, pero ha sido contrastado con la FCT que nos indica que el sector abarca a algo más de 50.000 trabajadores y trabajadoras.

Este tipo de errores podrían subsanarse o reducirse con la participación activa de la representación sindical firmante de un convenio en la cumplimentación y/o revisión de la hoja estadística que acompaña al texto firmado, o con la indicación de correcciones que nos hagan llegar las Federaciones.

Cuadro nº 9

CONVENIOS DE NUEVA CREACIÓN POR TRAMOS DE TRABAJADORES							
FEDERACIÓN	ÁMBITO FUNCIONAL	HASTA 50		HASTA 500		MÁS DE 500	
		CONV	TRAB	CONV	TRAB	CONV	TRAB
AA.DD.	EMPRESA	27	556	11	1.121		
	SECTOR	2	56	0	0		
AGROALIMENTARIA	EMPRESA	9	199	5	841		
	SECTOR	0	0	0	0	1	5.000
COMFIA	EMPRESA	13	234	5	679	2	1.629
	SECTOR	0	0	1	190		
ENSEÑANZA	EMPRESA	1	43	1	133		
	SECTOR	0	0	0	0	1	12.800
FCT	EMPRESA	29	604	12	1.429	2	2.616
	SECTOR	0	0	0	0	1	1.310
FECOHT	EMPRESA	1	37	3	268		
FECOMA	EMPRESA	1	16	4	738		
FITEQA	EMPRESA	7	148	5	639	2	8.680
FSAP	EMPRESA	20	463	8	709		
	SECTOR	1	7	0	0		
MINEROMETALÚRGICA	EMPRESA	5	113	8	1.344	1	3.748
	SECTOR	1	45	0	0	1	800
SANIDAD	EMPRESA	6	149	6	963		
TOTAL		123	2.670	68	8.864	11	36.583

Fuente: Datos MTAS, dic. 2004. Archivo: Primer convenio 2004.

3.4. La unidad de acción con UGT

3.4.1. Representación de las organizaciones sindicales en las mesas negociadoras

De los datos facilitados por el MTAS, y que se resumen en los cuadros siguientes, se desprende que la firma ha sido suscrita por uno de los dos sindicatos mayoritarios (CC.OO. y UGT) o de forma conjunta en el 79,4% de los convenios de empresa y para el 93,7% de las trabajadoras y trabajadores incluidos en este ámbito de negociación, y en el 97,6% de los convenios de sector y para el 99,8% de las trabajadoras y trabajadores incluidos en este ámbito de negociación. En el caso de convenios de empresa y de sector de más de 500 trabajadores, el porcentaje alcanza a la práctica totalidad de los casos. Es decir, sólo en los convenios de menos de 50 trabajadores la firma de CC.OO. y/o UGT baja un poco hasta situarse entre el 72,2% y el 84%. Es de suponer que en ámbitos tan reducidos la negociación se realiza por la representación legal de los trabajadores (RLT), lo que no excluye que en ella no se encuentren delegadas y delegados de cualquiera de los dos sindicatos.

Podría concluirse, por tanto, que la práctica totalidad de la negociación colectiva establecida en 2004 ha sido llevada a cabo con la presencia y el protagonismo de los dos principales sindicatos mayoritarios, y esta es una evidencia constatada desde hace bastantes años.

Cuadro n° 10

PRESENCIA DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA, SEGÚN NÚMERO DE TRABAJADORES						
	TOTAL		CC.OO. Y/O UGT			
	CONV	TRAB	CONV	%	TRAB	%
Hasta 30 trabajadores	844	14.287	550	65,2	9.631	67,4
Hasta 49 trabajadores	439	17.408	317	72,2	12.605	72,4
Entre 50 y 500 trabajadores	1.638	264.328	1.416	86,4	234.631	88,8
Más de 500 trabajadores	245	553.403	231	94,3	538.805	97,4
TOTAL	3.166	849.426	2.514	79,4	795.672	93,7

Fuente: Datos MTAS, dic. 2004. Archivo: Organizaciones participantes 2004.

Cuadro n° 11

PRESENCIA DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS SECTORIALES SEGÚN NÚMERO DE TRABAJADORES						
C. SECTOR	TOTAL		CC.OO. Y/O UGT			
	CONV	TRAB	CONV	%	TRAB	%
Hasta 30 trabajadores	9	190	8	88,9	176	92,6
Hasta 49 trabajadores	12	458	10	83,3	385	84,1
Entre 50 y 500 trabajadores	290	76.638	276	95,2	73.236	95,6
Más de 500 trabajadores	707	6.874.222	700	99,0	6.863.475	99,8
TOTAL	1.018	6.951.508	994	97,6	6.937.272	99,8

Fuente: Datos MTAS, dic. 2004. Archivo: Organizaciones participantes 2004.

Cuadro n° 12

PRESENCIA DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS EN LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS DE EMPRESA SEGÚN NÚMERO DE TRABAJADORES												
	SÓLO CC.OO.				SÓLO UGT				CC.OO. Y UGT			
	CONV	%	TRAB	%	CONV	%	TRAB	%	CONV	%	TRAB	%
Hasta 30 trabajadores	254	46,2	4.405	45,7	269	48,9	4.646	48,2	27	4,9	580	6,0
Hasta 49 trabajadores	123	38,8	4.834	38,3	123	38,8	4.860	38,6	71	22,4	2.911	23,1
Entre 50 y 500 trabajadores	320	22,6	44.146	18,8	298	21,0	38.121	16,2	798	56,4	152.364	77,3
Más de 500 trabajadores	17	7,4	19.104	3,5	18	7,8	40.219	7,5	196	84,8	479.482	89,0
TOTAL	714	28,4	72.489	9,1	708	28,2	58.737	7,4	1.092	44,9	664.446	84,5

Cuadro n° 13

PRESENCIA DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS EN LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS SECTORIALES SEGÚN NÚMERO DE TRABAJADORES												
	SÓLO CC.OO.				SÓLO UGT				CC.OO. Y UGT			
	CONV	%	TRAB	%	CONV	%	TRAB	%	CONV	%	TRAB	%
Hasta 30 trabajadores	1	12,5	21	11,9	3	37,5	66	37,5	4	50,0	89	50,6
Hasta 49 trabajadores	2	20,0	75	19,5	2	20,0	85	22,1	6	60,0	225	58,4
Entre 50 y 500 trabajadores	28	10,1	6.334	8,6	38	13,8	9.012	12,3	210	76,1	57.890	79,0
Más de 500 trabajadores	25	3,6	90.902	1,3	20	2,9	40.219	0,6	655	93,6	6.732.354	98,1
TOTAL	56	5,3	97.332	1,3	63	6,0	49.382	0,7	934	88,7	7.067.852	98,0

Fuente: Datos MTAS, dic. 2004. Archivo: Organizaciones participantes 2004.

Como puede observarse, el número de convenios de empresa firmados sólo por CC.OO. es prácticamente el mismo que los firmados sólo por UGT, mientras que en los convenios de sector la cifra de los firmados sólo por CC.OO. es algo mayor. Merece la pena observar que, mientras que el número de convenios de empresa firmados unitariamente es inferior a los firmados por sólo uno de los sindicatos, en los convenios de sector los firmados de forma unitaria son el 88,7% del total.

Del análisis de los **convenios sectoriales estatales**, con inicio de vigencia en 2004, se desprende que en la práctica totalidad ha habido presencia de CC.OO. y UGT, y han sido firmados de forma conjunta 21 convenios, el 75%. Sólo un convenio (Hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho) aparece negociado y firmado en solitario por MCA-UGT. Cinco son los convenios firmados por CC.OO. en los que UGT no ha firmado a pesar de participar en la mesa negociadora (Prensa no diaria; Mediación en Seguros Privados; Instalaciones Deportivas, Colegios Mayores Universitarios y Centros de Educación Infantil).

3.4.2. Unidad y conflictos en la negociación

El grado de unidad de acción que se desprende de los datos de composición de las mesas negociadoras firmantes de los convenios, es una parte de los aspectos a contemplar en nuestros

balances anuales. Además, tenemos que reseñar aspectos tales como la conformación de criterios confederales y federales para orientar la negociación colectiva; la presentación de plataformas unitarias; la realización de asambleas conjuntas; la convocatoria unitaria de movilizaciones y huelgas, etc. Para analizar estos aspectos más allá del ámbito confederal disponemos de la información que facilitan nuestras organizaciones y que nos permite dar una visión de las tendencias generales, sin entrar en las diferentes situaciones que están presentes en el día a día de la negociación colectiva.

En el ámbito de las relaciones confederales con la UGT, en torno a la negociación colectiva, viene siendo habitual desde hace ya un buen número de años la elaboración conjunta de un documento anual de criterios, aunque en algunos años no se ha considerado necesario realizarlo dado que se optó por difundir sólo los criterios fijados en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de dicho año.

Con motivo de los ANC de cada año, ambas confederaciones hemos elaborado balances unitarios. La coordinación sindical en torno a la negociación de los ANC de cada año, así como ante otras negociaciones enmarcadas en el diálogo social bipartito y tripartito, es permanente; el grado de sintonía es generalmente muy amplio, si bien la mayoría de los procesos producen algunas tensiones y, en casos ya suficientemente analizados, las diferencias de criterio, valoración y oportunidad llegaron a producir la ruptura de la unidad de acción.

En las negociaciones sectoriales las situaciones son más variadas, aunque la unidad de acción con UGT es la tónica general, lo que ha permitido alcanzar ese importante volumen de convenios firmados de forma unitaria, y realizar de forma conjunta las importantes movilizaciones llevadas a cabo en sectores, por ejemplo, **en telemarketing, hostelería, comercio, limpieza de edificios, limpieza viaria, campo de Sevilla**, entre otros, y en empresas producidos por la negociación de convenios colectivos o por reestructuraciones y/o cierres de instalaciones. En algunos sectores es habitual que los comunicados a las trabajadoras y trabajadores se hagan de forma unitaria, mientras que en otros la comunicación, habitualmente o siempre, se realiza desde cada sindicato.

No obstante, algunas de nuestras organizaciones nos han informado de conflictos con UGT en el proceso de negociación colectiva, de los que damos cuenta en el apartado “conflictividad en el proceso negociador”.

3.5. Representación de mujeres en las mesas negociadoras

Para CC.OO. incrementar la presencia de mujeres en las mesas negociadoras de los convenios es un objetivo necesario como garante de una mayor representatividad de la composición actual de nuestra afiliación y como instrumento para promover el enfoque de género en la negociación colectiva. Por ello, es necesario tener un conocimiento de la composición nominal de la representación de CC.OO. en las mesas negociadoras y hacer un seguimiento sobre

cómo evoluciona esta presencia, y en esta labor es imprescindible la iniciativa de las organizaciones responsables directas de la negociación colectiva en cada ámbito.

Nos hemos propuesto incluir un primer análisis en el balance de este año, tomando como muestra los 28 **convenios sectoriales estatales** que están siendo objeto de análisis específico. Es preciso reseñar que la respuesta de las organizaciones consultadas, las Federaciones estatales responsables de la negociación de estos convenios, ha sido muy positiva, facilitando una información de la que no es posible disponer a través de la fuente principal de datos de negociación colectiva, el MTAS, ni tampoco del BOE, puesto que el texto del convenio no recoge la composición nominal de los firmantes.

Cuadro n° 14

PRESENCIA DE MUJERES EN REPRESENTACIÓN DE CC.OO.
-En siete convenios no ha habido ninguna ¹¹ .
-En dos convenios ha sido muy minoritaria, por debajo del 15% ¹² .
-En cuatro convenios ha sido significativa, en torno al 30% ¹³ .
-En cinco convenios se ha situado en torno a la paridad, >40% y <60% ¹⁴ .
-En tres convenios ha sido muy mayoritaria, = ó > 75% ¹⁵ .
-En dos convenios ha sido exclusiva ¹⁶ .
-En cuatro convenios no se disponen de datos desagregados ¹⁷ .

En el conjunto de los convenios referenciados la participación de mujeres en las mesas negociadoras, en representación de CC.OO., alcanza el 30,77%. A día de hoy no es posible avanzar una opinión sobre la relación de esta participación en las mesas negociadoras con el volumen de participación laboral y sindical femenina. Esto requeriría disponer de los datos desagregados por sexo de la población laboral, de la afiliación y de la representación en las EE.SS. para cada uno de los sectores afectados por estos convenios, datos que no están disponibles con tal grado de sectorización. Sería conveniente que las Federaciones hicieran una valoración aproximada a esta realidad.

¹¹ CC: Industrias extractivas, del vidrio y cerámicas; Administración de Loterías; Industrias del Frío Industrial; Pastas, papel y cartón; Aparcamientos y Garajes; Instalaciones Deportivas; Transporte de enfermos y accidentados en Ambulancias.

¹² CC: Artes Gráficas, manipulado de papel y cartón; Curtidos, correas y cueros industriales.

¹³ CC: Industria Química; Prensa no diaria; Industrias de perfumerías y afines; Empresas de mediación en seguros privados.

¹⁴ CC: Regulación estacionamiento limitado de vehículos...; Colegios Mayores Universitarios; Empresas de seguros y reaseguros; Centros de asistencia, y promoción de personas con discapacidad; Centros de Educación Infantil.

¹⁵ CC: Minoristas de Droguerías; Agencias de Viajes; Telemarketing.

¹⁶ CC: Autoescuelas; Empresas concesionarias de cable de fibra óptica.

¹⁷ CC: Harinas panificables y sémolas; Industrias de elaboración del arroz; Industrias Cárnicas; Industrias Lácteas (disponemos del número total de mujeres y hombres participantes en las mesas negociadoras, pero sin especificar cuántos son de CC.OO.).

No obstante, podemos poner el 30,77% alcanzado en estos convenios en relación con la afiliación de mujeres en la Confederación Sindical de CC.OO., que alcanzaba el 34,68% a finales de 2003, y con la representación de mujeres en las candidaturas electas de CC.OO. en los centros de trabajo, que alcanzaba el 27,05% en diciembre de 2003, lo que nos permite confirmar que el nivel de presencia alcanzado en las mesas negociadoras de convenios sectoriales estatales es apreciable y significativa, aunque hay que seguir haciendo esfuerzos para ampliar la presencia de mujeres en las mesas negociadoras en todos los ámbitos y conseguir un mayor equilibrio en la representación, fundamentalmente en aquellos sectores con mayor presencia laboral y de afiliación femenina.

Al no contar con datos procedentes de convenios sectoriales estatales negociados en años precedentes no podemos determinar cómo está evolucionando la participación de mujeres, pero es probable que lo esté haciendo positivamente, a tenor del constatado incremento de mujeres en la afiliación, en la representación electoral y en los órganos de dirección de la práctica totalidad de las organizaciones federales y territoriales de CC.OO.

Al estar este análisis limitado a una muestra de convenios sectoriales estatales, es conveniente seguir completando los datos para el total de convenios de este ámbito (ya estamos recopilando datos de convenios sectoriales estatales firmados y en negociación en 2005), y ampliar la muestra a convenios de otros ámbitos (por ejemplo, sectoriales de comunidad autónoma; grupos de empresas; empresas de ámbito interprovincial).

3.6. Conflictividad en el proceso negociador

Como exponente de la **conflictividad en el proceso de negociación** de algunos convenios queremos señalar la producida en torno a la renovación de convenios de empresas de Supermercados, provocada por el intento de la patronal ACES de romper los marcos existentes y sustituirlos por un nuevo convenio estatal de Cadenas de Supermercados establecido con el sindicato corporativo Fetico. Frente a este acuerdo de convenio, además de las importantes movilizaciones de las trabajadoras y trabajadores convocadas por los sindicatos, CC.OO. y UGT han interpuesto conflicto colectivo negando la representatividad empresarial y sindical de los firmantes para establecer un convenio de eficacia general, conflicto colectivo que a la fecha de cierre de este balance aún no ha sido resuelto, aunque es previsible que el mencionado acuerdo quede de eficacia limitada o incluso sin aplicación, ya que dos de las cinco grandes cadenas (Eroski y Champion) han alcanzado con las organizaciones sindicales sendos acuerdos que suponen la anulación del acuerdo firmado con Fetico; la cadena Sabeco tiene convenio en vigor hasta 2007 y la cadena DIA no lo ha aplicado todavía, por lo que sólo la cadena de tiendas SuperCor podría quedar finalmente implicada con este acuerdo.

El conflicto producido recientemente en Caja Navarra puede ilustrar también algunas de las situaciones que encontramos en la negociación colectiva en otros ámbitos, como es el de la firma de convenios de eficacia limitada al no contar con representatividad suficiente el sindi-

cato firmante. En este caso, UGT, con un 25% de representación, es la organización firmante, y las prácticas coercitivas de la empresa han llevado a CC.OO. y otros sindicatos contrarios a la firma a aconsejar a la plantilla que se adhieran al pacto de eficacia limitada para evitar la pérdida económica que supondría a quienes no se adhieran al mismo, a la vez que buscan fórmulas para volver a activar en un futuro la negociación de un convenio de eficacia general.

En el ámbito de los convenios sectoriales estatales algunos se encuentran bloqueados o lo han estado durante mucho tiempo. Recogemos a continuación la información facilitada por las Federaciones responsables de estos sectores:

–**Federación Estatal de Comunicación y Transportes:** El *convenio de Prensa Diaria*, que llevaba en negociación desde hace más de dos años, habiendo concluido su vigencia a finales de 2002, se ha conseguido cerrar en marzo de 2005. El *convenio de Empresas de Publicidad*, cuya vigencia también finalizó en diciembre de 2002, lleva bloqueado todo este tiempo ante la posición patronal de condicionar cualquier negociación a un acuerdo previo de eliminación de la anti-güedad. A pesar de algunas reuniones mantenidas en este tiempo, las posiciones están muy cerradas y las negociaciones paralizadas, y además con discrepancias entre CC.OO. y UGT. El *convenio de Industria de Producción Audiovisual (Técnicos)*, cuya vigencia finalizó en diciembre de 2003, tiene constituida la comisión negociadora pero aún no se ha alcanzado un acuerdo con el que se pretenden superar los muchos problemas de aplicación que se produjeron durante el primer convenio de este sector. El *convenio de Exhibición Cinematográfica*, cuya vigencia finalizó en diciembre de 2001, y en negociación muy complicada durante estos años, se encuentra bloqueado después de haber alcanzado un principio de acuerdo que CC.OO. acepta, pero UGT rechaza y la nula disposición de la patronal a firmar sólo con CC.OO. El *convenio de Profesionales de Doblaje (rama artística)* y el de *Doblaje y Sonorización de Películas (rama técnica)* son dos convenios sin vigencia desde diciembre de 1995 que no ha sido posible seguir negociando por falta de patronal de referencia, por lo que el objetivo sindical se está centrando en promover la inclusión de estas actividades en el ámbito funcional de convenios ya existentes (*Audiovisual-Artistas y Audiovisual-Técnicos*).

–**Federación Estatal de COMFIA:** El *convenio de Gestorías Administrativas* ha tenido bloqueada la constitución de la mesa negociadora durante año y medio por la inhibición total de la patronal, que sólo ha reaccionado ante la interposición de un conflicto colectivo. Abierta la negociación, el proceso se prevé muy complicado por las sustanciales diferencias en torno a los principales temas de negociación. El *convenio de Ingenierías y Estudios Técnicos* mantiene un ritmo de negociación muy lento y complicado, habitual en el sector por la actitud patronal. Han sido necesarias un gran número de reuniones de la mesa negociadora para aproximarse a la fase final, por lo que se prevé puede alcanzarse un acuerdo definitivo próximamente.

–**Federación Estatal de Enseñanza:** El *convenio de Centros de Enseñanza Privada Concertada*, cuya negociación, que se inició en enero de 2004, sigue pendiente y con muchas dificultades para alcanzar un acuerdo en el corto plazo; esta negociación se está viendo condicionada por el proceso de pacto social y político que se está desarrollando en torno al sistema educativo y por los cambios en la dirección de la patronal mayoritaria en el sector. También las difíciles

relaciones con FETE-UGT, en el ámbito de toda la enseñanza privada, impiden alcanzar propuestas y acciones unitarias para hacer avanzar esta negociación. En concreto, los conflictos con UGT se vienen produciendo desde el mismo momento de la conformación de las mesas negociadoras, por su negativa a constituir las con la explicitación del número de vocales que corresponde a cada sindicato, y ha obligado a incoar procedimientos de mediación, y en la mayoría de los casos con necesidad de acudir a instancias judiciales.

–**Federación Estatal Agroalimentaria:** En situación de bloqueo se encuentra el *convenio de Helados*, con una posición patronal muy cerrada a cualquiera de las demandas sindicales y con el objetivo final de forzar la desaparición del convenio que, básicamente, sólo afecta a pequeñas empresas ya que las grandes tienen convenio propio. Igualmente, en el *sector de Granjas Avícolas y otros animales* la patronal ha mantenido bloqueada la constitución de la mesa negociadora durante más de un año en su intento de modificar el ámbito funcional, y finalmente la negociación se inició a mediados del mes de mayo de 2005.

–**Federación Estatal de Actividades Diversas:** El *convenio de Jardinería* arrastra un retraso de más de dos años, bloqueado por la patronal durante todo este tiempo, finalmente ha arrancado con un acuerdo sobre tablas salariales para 2003 y 2004, aunque la negociación del resto de los temas aún durará algún tiempo más. El *convenio de Peluquerías, Institutos de Belleza, Gimnasios y similares*, después de mucho tiempo bloqueado, ha conseguido hacer avanzar la negociación y se prevé alcanzar un acuerdo en breve plazo. El *convenio de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas* se encuentra bloqueado, sin haber conseguido constituir la mesa negociadora. El *convenio de Seguridad Privada* ha finalizado con un acuerdo suscrito por UGT y USO, que CC.OO. no ha suscrito por mantener importantes diferencias con el contenido pactado.

3.6.1. Huelgas realizadas en el marco de la negociación colectiva

En 2004 el número de jornadas no trabajadas con motivo de la negociación colectiva ha sido 4.119.300, y han sido 394.900 las trabajadoras y trabajadores participantes en ellas. Este volumen de jornadas de huelga realizadas por esta causa es una situación excepcional, muy superior a la de cualquiera de los años de la última década y no obedece a un proceso general de alta conflictividad en la negociación de convenios colectivos, sino a los efectos derivados de algunos conflictos concretos que han tenido huelgas de muy larga duración.

La estadística nos permite identificar al sector agrario como la principal fuente de este elevado volumen de jornadas no trabajadas por huelga motivadas por negociación colectiva en 2004, con una elevada repercusión derivada del número de días de conflicto y del número de trabajadores implicados; y en concreto, la mayor incidencia la produce la huelga en el sector del campo en Sevilla, con varias semanas de duración en septiembre y varias semanas en octubre del pasado año, que alcanzaron la cifra de 2.508.000 jornadas no trabajadas en septiembre y 684.000 en octubre.

El nivel de desagregación estadístico no nos permite identificar otros conflictos producidos en convenios colectivos que también están acumulando un importante número de jornadas no

trabajadas y que están teniendo una gran repercusión social y mediática. Por ejemplo, en el caso de los convenios de Limpieza Viaria y Limpieza de Edificios y Locales que se han producido en varias provincias, tanto en 2004 como en el primer semestre de 2005.

En el conjunto de los sectores no agrarios, el volumen de huelgas realizadas en 2004 por causa de la negociación colectiva también ha sido superior al de los años precedentes, siendo poco relevante el número de jornadas no trabajadas por huelgas derivadas de otros motivos laborales o de otra índole.

Cuadro nº 15

EVOLUCIÓN DE LAS HUELGAS DESARROLLADAS, POR PARTICIPANTES Y JORNADAS NO TRABAJADAS, MOTIVACIÓN Y DURACIÓN (Miles de participantes. Miles de jornadas)											
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
TRABAJADORES PARTICIPANTES											
MOTIVACIÓN TOTAL	5.427,7	569,9	1.078,0	631,0	671,9	1.125,1	2.061,3	1.242,5	4.528,2	728,5	555,8
Derivadas de negociación colectiva	224,5	193,2	218,3	145,3	91,8	48,4	121,0	272,3	78,9	142,0	394,9
No derivadas de negociación colectiva	184,7	272,9	275,4	446,6	374,7	1.028,7	1.210,4	961,3	177,2	583,3	144,6
No estrictamente laborales	5.018,5	103,8	584,3	39,1	205,4	48,0	729,9	8,8	4.272,1	3,2	16,3
DURACIÓN (DÍAS LABORABLES)											
Menos de 6	5.352,0	464,6	797,5	532,7	586,5	1.090,6	2.026,8	1.223,6	4.509,5	695,9	411,5
De 6 a 10	57,2	69,2	36,4	23,6	64,6	17,1	24,9	11,1	13,4	18,2	128,7
De 11 a 20	9,0	23,4	7,0	65,8	16,8	12,3	4,6	5,5	2,9	13,7	15,0
Más de 20	9,5	12,7	237,3	9,0	4,0	5,1	5,0	2,2	2,4	0,7	0,6
JORNADAS NO TRABAJADAS											
MOTIVACIÓN TOTAL	6.254,7	1.442,9	1.552,9	1.790,1	1.263,5	1.477,5	3.577,3	1.917,0	4.938,5	789,0	4.472,2
Derivadas de negociación colectiva	573,0	568,6	510,6	400,6	256,9	172,2	682,7	587,0	319,3	494,9	4.119,3
No derivadas de negociación colectiva	655,7	729,3	615,9	1.340,4	676,2	1.204,7	2.040,9	1.321,2	271,3	291,4	324,9
No estrictamente laborales	5.026,0	145,0	426,4	49,0	330,4	100,5	853,7	8,8	4.347,9	2,7	27,9
DURACIÓN (DÍAS LABORABLES)											
Menos de 6	5.677,8	691,2	1.094,6	656,2	758,4	1.174,7	3.112,2	1.507,4	4.695,8	544,4	770,5
De 6 a 10	303,7	324,8	213,1	169,2	231,9	94,2	252,8	55,8	106,7	102,3	3.300,7
De 11 a 20	78,1	150,2	64,9	698,8	172,3	119,7	59,5	88,8	43,5	130,6	353,7
Más de 20	195,1	276,7	180,3	265,9	100,9	89,0	152,8	265,0	92,6	11,8	47,4

3.6.2. El conflicto sindical en el País Vasco

El balance de la negociación colectiva de CC.OO. de Euskadi nos informa ampliamente de la difícil situación en que tienen que desarrollar la acción sindical y la negociación colectiva, y del estado de la negociación de los convenios de las distintas ramas, en las tres provincias del País Vasco. Esta situación que, un año más, sigue caracterizada por la confrontación de dos modelos sindicales muy diferentes y con graves repercusiones para la regulación de las condiciones de trabajo de la población asalariada, requiere que le prestemos una especial atención, desde el conjunto de la Confederación, por lo que trasladamos a este balance confederal un breve resumen de la situación que esperamos sirva para hacer una reflexión conjunta y encontrar fórmulas de apoyo y colaboración con nuestras organizaciones de Euskadi.

En el ámbito de la negociación colectiva la confrontación se produce entre el modelo que defiende y practica CC.OO., basado en la defensa del convenio sectorial, articulado y mejorado a través de la negociación en las empresas y, por otro lado, el que defiende ELA, un modelo insolidario que renuncia al convenio sectorial y pivota toda la negociación en el ámbito de la empresa.

Junto a este conflicto sindical, y aprovechándose del mismo y de la debilidad de la movilización que conlleva, la actitud agresiva de la patronal, sobre todo en Álava y en Vizcaya, que ha hecho de la flexibilidad y la no reducción de jornada su principal caballo de batalla, bajo la amenaza constante del fenómeno de la deslocalización industrial.

En 2004 se tenía que negociar un gran número de convenios que afectaban al 72% de los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad Autónoma Vasca, entre ellos algunos de los convenios más importantes que suelen ser tenidos como referencia para el resto de la negociación.

Se inició el año con la reedición de la unidad de acción entre ELA, LAB y ESK, sustentada en una estrategia más política que sindical, con el permanente objetivo de arrinconar y excluir a las organizaciones sindicales de CC.OO. y UGT. Sin embargo, la presión ejercida por CC.OO. en la defensa de los convenios sectoriales y el desacuerdo creciente en las bases de LAB ante la falta de renovación de convenios han conseguido minar la unidad de acción entre ELA y LAB hasta la práctica ruptura producida en noviembre de 2004, lo que ha permitido la firma de algunos convenios sectoriales de eficacia general al sumarse LAB a las posiciones de CC.OO. y UGT.

A pesar de esto, la mayoría sindical ejercida por ELA mantiene todavía en vía muerta un buen número de convenios, algunos de ellos muy significativos como el del Comercio de Guipúzcoa y los del Metal de Álava, Vizcaya. El convenio del metal de Guipúzcoa, pendiente desde 2003, consiguió firmarse a finales de 2004. Al cierre del año, casi el 50% de los trabajadores del conjunto de los sectores tenían aún pendiente la renovación de su convenio.

Esta grave situación no es coyuntural y, por ello, requiere que apoyemos el constante esfuerzo

que vienen realizando en el País Vasco el conjunto de las organizaciones de CC.OO. de Euskadi, fundamentalmente con **el reforzamiento que puedan prestar las Federaciones estatales** en cuyos sectores se estén produciendo los mayores conflictos y el estancamiento de la negociación colectiva.

3.7. Mediación y arbitraje en los conflictos laborales

La implementación de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, constituidos ya en todas las comunidades autónomas, además del existente en el ámbito estatal que ha sido recientemente revalidado con la firma del ASEC-III, está suponiendo que una parte significativa de los conflictos laborales colectivos se esté canalizando por la vía de la mediación y, a veces, del arbitraje.

Cuadro nº 16

TOTAL PROCEDIMIENTOS	Nº DE CONFLICTOS		Nº DE TRABAJADORES	%
	168		1.228.616	
CARACTERÍSTICAS				
Ámbito del conflicto				
Empresa	150	89 %	241.904	20
Sector	18	11%	986.712	80
Tipo de conflicto				
Interpretación y Aplicación	130	77%	697.401	57
Huelga	31	18%	474.333	39
Bloqueo negociación	6	4%	56.432	4
Servicios Seguridad y Mnto.	1	1%	450	0
Tipo de procedimiento				
Mediación	165	98%	1.226.506	100
Arbitraje	3	2%	2.110	0
RESULTADOS				
Acuerdos en mediación (*)	49	29%	94.025	7
Laudos arbitrales	3	2%	2.110	1
Total conflictos solucionados	52	31%	96.135	8
Sin acuerdo	96	57%	1.045.750	85
Total desacuerdo	96	57%	1.045.750	85
Intentado sin efecto	7	4%	23.242	2
Archivado	8	5%	62.538	5
Total otros resultados	15	9%	85.780	7
En trámite	5	3%	951	0
(*) Incluye 2 acuerdos de conversión en arbitraje que dieron lugar al mismo número de laudos computados en el apartado correspondiente. Fuente F. SIMA – Balance de Actividades Ejercicio 2004.				

Para este balance confederal disponemos sólo de los datos relativos a los procedimientos tramitados en la Fundación SIMA, constituida en el marco del primer ASEC, para la solución de conflictos sectoriales y de empresa de ámbito estatal o superior a comunidad autónoma. A este sistema están adheridos 89 sectores de actividad y 84 empresas por acuerdos entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en su ámbito, y que cubren a 6.957.251 trabajadores y trabajadoras. En 2004 se produjo la adhesión de 14 empresas, con un volumen total de 20.338 trabajadores, y a principios de 2005 se han adherido al ASEC dos nuevos sectores, el de Instalaciones Deportivas y el de Limpieza de Edificios y Locales, con lo que el volumen de trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de actuación del ASEC-III se ha incrementado en más de 300.000.

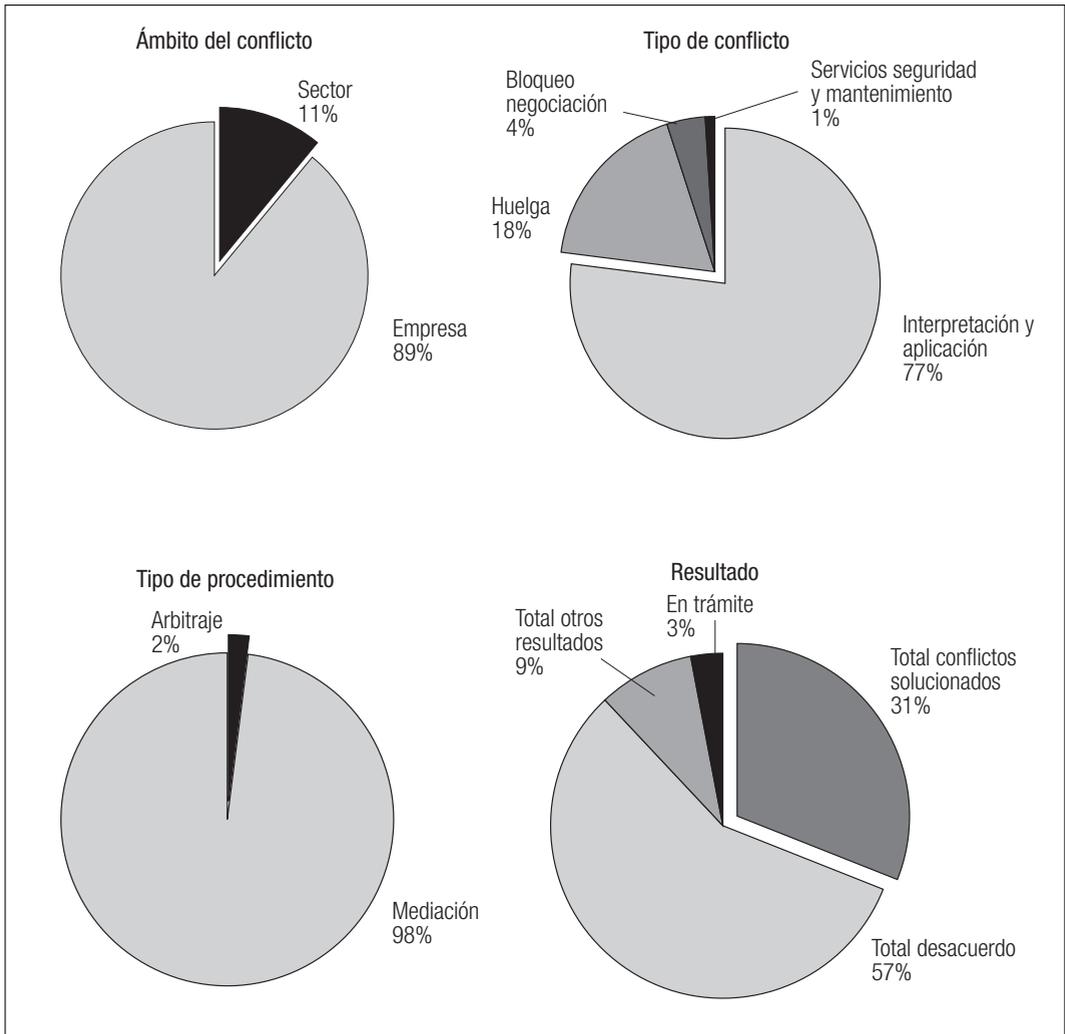
En 2004 se han tramitado 168 conflictos de esta naturaleza que afectaban a 1.228.616 trabajadores y trabajadoras, conflictos que en un 77% de los casos estaban causados por diferencias en la interpretación o en la aplicación de un convenio colectivo sectorial estatal o interprovincial, o de empresa de ámbito superior a comunidad autónoma. Otra motivación importante en los procedimientos tramitados es la convocatoria de huelgas, el 18%, y en mucha menor medida por bloqueo de las negociaciones de los convenios, el 4%. Sobre este último tipo de conflictos, el producido en la negociación del convenio estatal de Agencias de Viaje ha sido destacado positivamente como el primer caso en que la mediación, además de conseguir el desbloqueo, ha continuado, por decisión de las partes, hasta el cierre definitivo del acuerdo de convenio.

El 11% de los conflictos son sectoriales y abarcan al 80% de los trabajadores afectados por procedimientos tramitados en la Fundación SIMA, mientras que el 89% restante son conflictos de empresa y abarcan al 20% de los trabajadores. No obstante, una parte significativa de los conflictos de empresa están motivados por el desacuerdo en la interpretación o aplicación de normas establecidas en convenios sectoriales de ámbito estatal o interprovincial.

De los 168 conflictos tramitados por la Fundación SIMA en 2004, tan sólo 3 han concluido con un arbitraje solicitado por las partes, mientras que 49 conflictos se han saldado positivamente con un acuerdo en mediación. Esto implica que un 31% de los conflictos tramitados han tenido resultado positivo, cifra similar a la de años anteriores.

Resulta preocupante el bajo porcentaje de trabajadores y trabajadoras afectados por los conflictos resueltos con acuerdo (8%), lo que lleva aparejado que para el 92% restante el conflicto ha quedado sin resolver en esta instancia, situación que parece guardar relación con el hecho de que una parte significativa de los conflictos colectivos que afectan a grandes empresas o a sectores con un importante volumen de plantilla no consiguen establecer acuerdos en el ámbito de la mediación ni recurren al arbitraje. Es conveniente indagar y remover las causas que puedan estar originando esta situación, en aras a conseguir un alto nivel de confianza en los sistemas de solución extrajudicial de conflictos que consideramos necesarios y positivos.

Además del resultado de los conflictos tramitados, también hay otros aspectos que es preciso resaltar. A lo largo de los años de funcionamiento de la Fundación SIMA, y con datos relativos



al período 1988 a 2004, se han tramitado 91 conflictos sectoriales y 801 conflictos de empresa. Del análisis de los conflictos sectoriales tramitados se desprende que fueron 36 los sectores que han utilizado el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos al que estaban adheridos, mientras que otros 53 sectores adheridos no han utilizado esta vía en todos estos años. Igualmente, en los conflictos de empresa tramitados, han sido 54 empresas las que han interpuesto procedimiento de mediación y/o arbitraje, mientras que 35 empresas adheridas aún no han hecho uso del sistema.

Para conocer la opinión de las organizaciones de CC.OO. en relación con el funcionamiento del ASEC y adoptar criterios e iniciativas para superar las deficiencias y apoyar la expansión de los instrumentos de mediación y arbitraje debemos propiciar encuentros con las organizaciones federales y con las secciones sindicales de las empresas que tramitan los conflictos.

Además, debemos realizar una puesta en común con las organizaciones territoriales, de cara a analizar también el grado de desarrollo y eficacia de los sistemas territoriales de solución extrajudicial de conflictos. Con este objetivo, a lo largo de 2005 realizaremos diversos encuentros con las organizaciones federales y territoriales para, posteriormente, hacer una valoración confederal del conjunto de los sistemas, una vez que el ASEC ha iniciado su tercer período de cuatro años de vigencia y se ha cerrado el mapa de los sistemas territoriales de comunidad autónoma con la creación del Tribunal Laboral de Asturias en 2004.

4. LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

4.1. La vigencia de los convenios colectivos

En los convenios firmados en 2004 se constata el incremento del número de convenios con vigencia superior al año y especialmente el de los que optan por una vigencia de tres años.

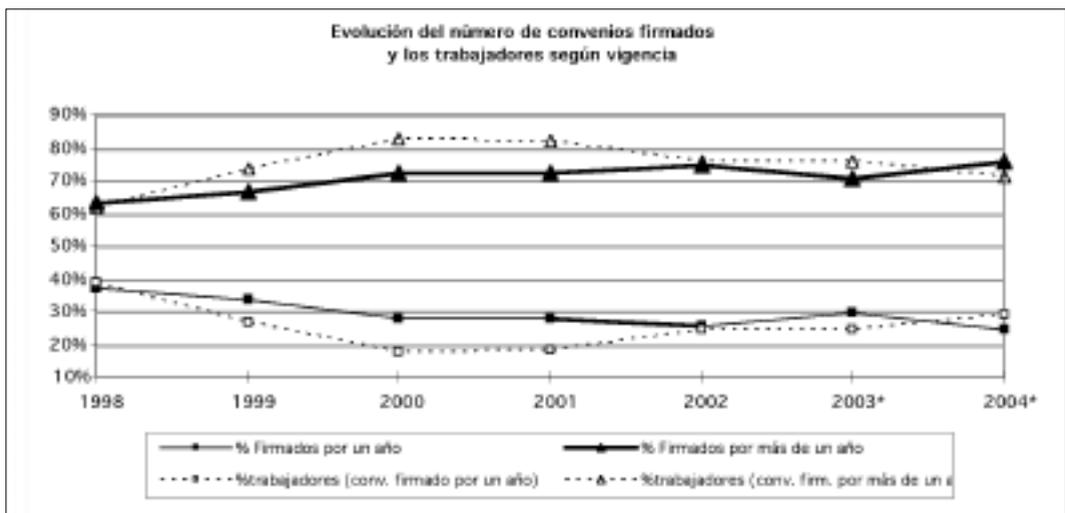
Así, mientras en los convenios firmados en 2003¹⁸ los convenios con vigencia plurianual alcanzaban el 70%, en 2004 alcanzan el 76%. En 2003, de entre los convenios plurianuales, los de vigencia de dos años significaron el 42,2%; con tres años el 39,1%; con cuatro años el 14,5% y con cinco o más años, en torno al 5%. En 2004, y también referido a convenios plurianuales, la proporción se ha modificado, siendo el 34,4% los que tienen dos años de vigencia; el 36,92% los de tres años; el 24% los de cuatro años y el 4,6% los de cinco o más años. También los convenios con cuatro años han pasado de ser el 14,5% en 2003 al 18,3% en 2004.

Cuadro n° 17

CONVENIOS FIRMADOS EN 2004				
AÑOS DURACIÓN CONVENIO	CONVENIOS	%	TRABAJADORES	%
Anuales	358	24,0	731.300	28,9
2	391	34,4	264.220	14,7
3	419	36,9	1.090.215	60,6
4	273	24,1	421.618	23,4
5 o más	52	4,6	22.082	1,2
Plurianuales	1.135	76,0	1.798.135	71,1
TOTAL	1.493		2.529.435	

Fuente: Datos MTAS, dic 2004. Archivo: Vigencia firmados.

Gráfico n° 8



¹⁸ Los datos de este año se han tomado del Balance confederal de la NC 2003.

La inmensa mayoría de los convenios con más de un año de vigencia optan por revisar anualmente de forma automática las retribuciones; es decir, sin pasar por un proceso de negociación específica sobre esta materia, al dejar ya establecida la fórmula de incremento para cada año. Esto es una garantía, fundamentalmente para los trabajadores y trabajadoras, aunque también para las empresas, preservando así la negociación salarial de situaciones coyunturales.

Las vigencias plurianuales permiten desarrollar algunas de las materias que se negocian y que requieren un período para su aplicación o de aquellas otras cuyo contenido práctico se deja pendiente de una negociación específica a realizar durante la vigencia del convenio.

Es, por tanto, aconsejable que las vigencias amplias guarden relación con la necesidad de producir una actualización y adecuación de los contenidos de los convenios, revisando desde el lenguaje hasta las referencias obsoletas o fuera de norma legal. Este proceso de revisión puede hacerse por la Comisión Paritaria del Convenio, si se le da competencias para ello como hacen algunos convenios sectoriales estatales analizados²⁰. También pueden guardar relación con la necesidad de acometer planes de mejora en el proceso productivo, en la calidad del empleo, en la prevención de riesgos laborales o en el sistema de encuadramiento profesional. Sería conveniente que las Federaciones, en sus balances e informes, analizaran las causas que han llevado a adoptar vigencias plurianuales.

Cuadro n° 18

VIGENCIA CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES
-5 convenios han optado por un año.
-4 convenios han optado por dos años.
-16 convenios han optado por tres años ¹⁹ .
-3 convenios han optado por cuatro años.

En el caso de convenios sectoriales sería necesario que las organizaciones firmantes hagan, durante la vigencia del convenio, un seguimiento del grado de aplicación efectiva en las empresas y de los acuerdos y pactos de empresa que complementan el convenio sectorial, y esto requiere tiempo, instrumentos de intervención sindical y dedicar recursos a este objetivo.

En relación a los **convenios sectoriales estatales** firmados, con inicio de vigencia en 2004, de los 28 analizados, el 57,6% han optado por una vigencia de tres años, teniendo una vigencia plurianual el 82% de los convenios.

¹⁹ Algunos convenios tienen vigencia general indefinida y fijan una vigencia distinta para algunos de los conceptos, especialmente las tablas salariales y el incremento retributivo. En estos casos, se han tomado la vigencia de tres años establecida para estas materias como vigencia de referencia.

²⁰ Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares; Colegios Mayores Universitarios; Autoescuelas; Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública; Agencias de Viajes (sólo en relación a modificaciones legislativas relativas al plan de pensiones); Centros de Asistencia y Educación Infantil.

4.2. Empleo

El interés sindical por que la negociación colectiva sea un instrumento válido para mejorar la estabilidad y calidad del empleo, el importante número de aspectos relacionados con la contratación y el empleo que la normativa legal permite o delega su concreción en la negociación colectiva, y la especificidad de sectores y actividades empresariales han conducido a que los documentos de criterios para la negociación colectiva de cada año contemplen un amplio capítulo de orientaciones y criterios que pueden servir a quienes negocian para abordar correctamente esta materia. Criterios y orientaciones que no se modifican de un año a otro, sino que se complementan cuando se produce una modificación de las normas legales o se quiere avanzar más en un aspecto insuficientemente abordado en períodos anteriores.

También el análisis de la negociación colectiva nos dice que, de un año a otro, no se producen modificaciones significativas y que, en general, se mantienen las tendencias que ya han sido puestas de relieve en balances anteriores de la Confederación o en los estudios realizados por el Observatorio de la Negociación Colectiva confederal²¹.

De forma resumida, señalamos algunos de los aspectos relevantes que caracterizan esta situación:

- El tratamiento del empleo y la contratación se concreta en función de la diversidad sectorial y de la problemática concreta. En la industria pesan más en la estrategia sindical los aspectos relativos al mantenimiento del empleo y la renovación de las plantillas, mientras en los servicios prima la reducción de la temporalidad, y en la construcción la preocupación principal se centra en la regulación de la subcontratación.
- Hay un tratamiento más intenso de algunos de los aspectos que la ley permite modificar o desarrollar en los convenios colectivos. Es el caso de la duración del contrato eventual, la fijación de indemnización por finalización de contrato, la regulación de las horas complementarias en el tiempo parcial, o la preferencia para acceder a contratos a tiempo completo desde los de tiempo parcial, entre otros aspectos.
- Siguen avanzando, aunque de forma todavía poco generalizada, las **cláusulas destinadas a reducir la temporalidad** mediante la conversión de contratos temporales en fijos, o mediante límites al volumen máximo de contratos temporales o mínimo de contratación indefinida.
- Los **compromisos de creación de empleo** siguen apareciendo principalmente vinculados a la renovación de plantillas y relacionados, por tanto, con procedimientos de **jubilación parcial y la utilización del contrato de relevo**. Por una parte, como una posibilidad que los convenios de sector ofrecen, y como una realidad más tangible en el caso de los convenios de empresa.

²¹ Los informes del Observatorio de Negociación Colectiva Confederal pueden consultarse en www.observatorionegociacioncolectiva.org/publicaciones.htm.

–Los compromisos de creación neta de empleo aparecen de forma muy reducida tanto en los convenios sectoriales como en los de empresa, pero con carácter testimonial en el caso de los primeros, y con entidad real en el caso de los convenios de empresa. Algo más presentes están las cláusulas relativas a garantizar el mantenimiento del empleo.

–Los intentos de “causalizar” la contratación temporal, por la vía de identificar las actividades que pueden ser objeto de una u otra modalidad contractual, siguen siendo el aspecto que más problemas presenta, siendo mucha la presión empresarial para abrir el contrato por obra y para abrir y alargar la duración del contrato eventual. Sobre el contrato de obra, la casuística es muy diversa y junto a buenas regulaciones muchas otras recogen definiciones muy laxas o más abiertas que la propia regulación legal. Sobre la duración del contrato eventual la ampliación por la negociación colectiva está muy extendida, en torno al 50% de los trabajadores y al 35% de los convenios, aunque la ampliación es variada y una parte de ella se condiciona a ciertos requisitos, el más significativo el de no sobrepasar un determinado porcentaje de empleo temporal.

A continuación se presentan los datos de evolución de algunas de las cláusulas de los convenios que son objeto de seguimiento mediante la hoja estadística de los convenios que se registran en la BD del MTAS. Sólo se reflejan aquellas que, por su contenido, pueden ser más significativas, ya que las relativas a las modalidades de contratos sólo nos dicen que contienen regulación y en estos casos lo realmente significativo es conocer cómo se regulan; es decir, es más relevante un análisis cualitativo que el cuantitativo que sale de la estadística. Por eso, más allá de los contenidos que hemos detectado en los convenios sectoriales estatales analizados, y que señalamos dentro de este balance, remitimos a los estudios del Observatorio de la Negociación Colectiva confederal anteriormente citados.

En relación a estos datos, es necesario tener en cuenta que los indicados para 2004, e incluso los datos de 2003, son provisionales (el MTAS, debido al retraso en la firma de los convenios y en su registro, no da por cerrado un año hasta 18 meses después de finalizado el mismo). Y con respecto a 2004, las diferencias pueden ser significativas, ya que a diciembre de 2004 sólo estaban registrados el 40% de los convenios que deben negociarse en ese año.

Gráfico nº 9

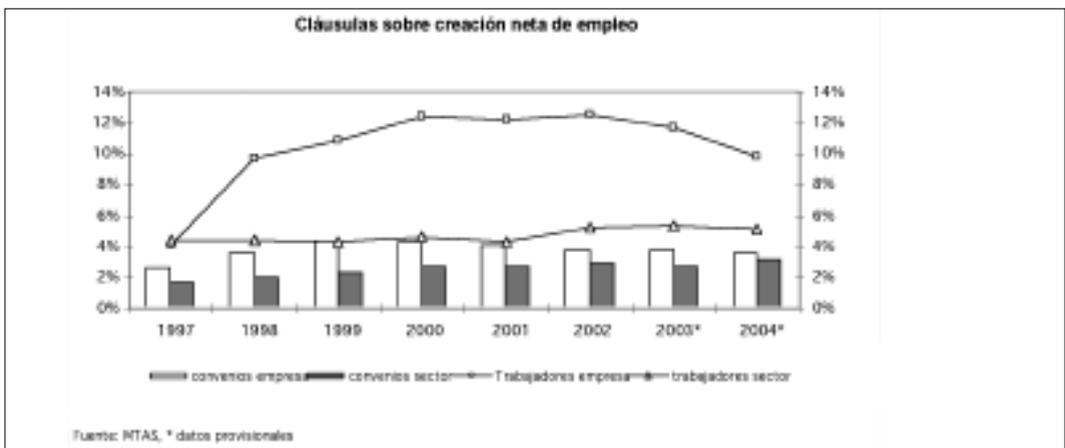


Gráfico nº 10

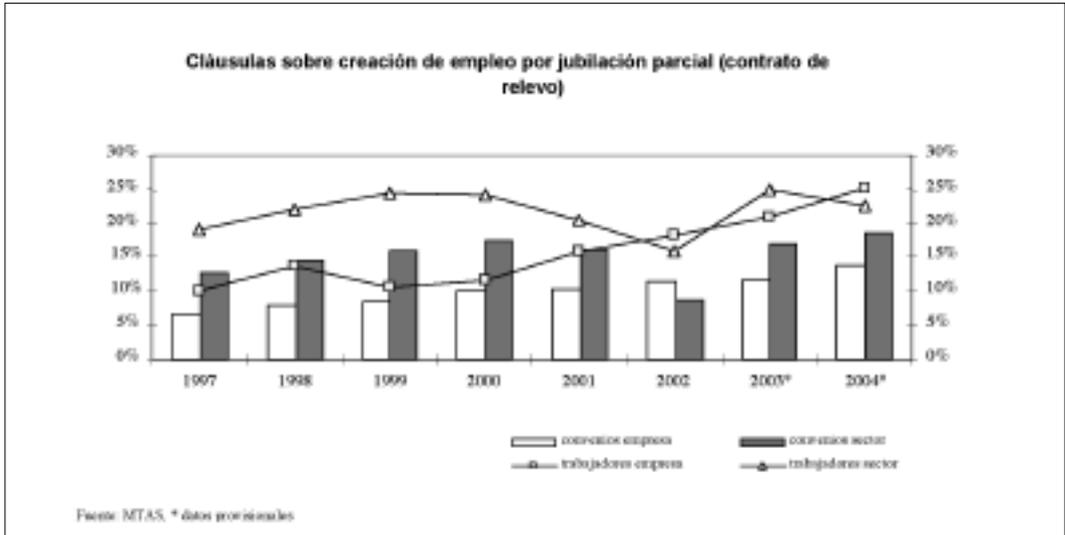
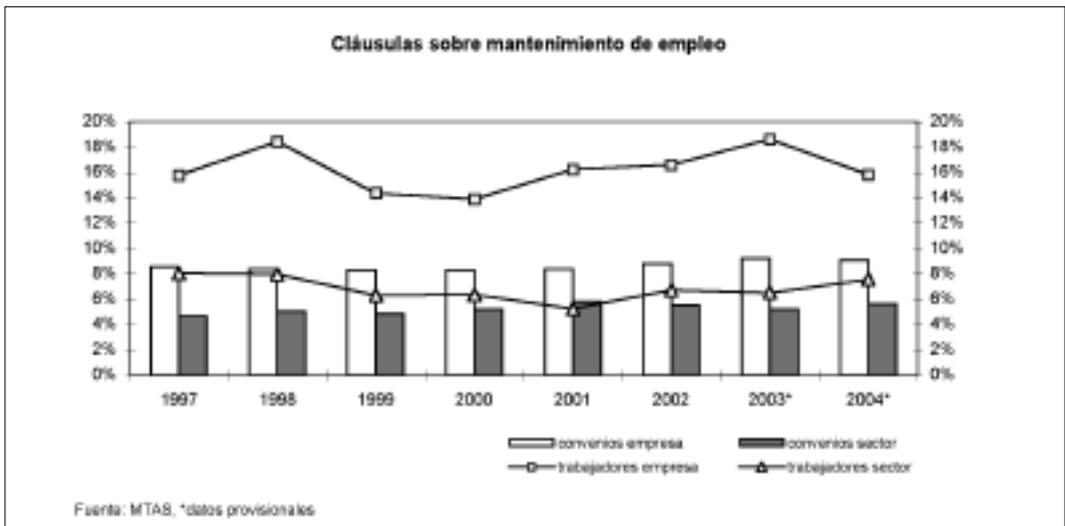


Gráfico nº 11



Los efectos de este tipo de cláusulas son más directos cuando se concreta en el ámbito de empresa, aunque los convenios de sector, con su mayor ámbito de aplicación, cumplen un papel inductor muy importante, por lo que es relevante observar la evolución de los compromisos dirigidos a impulsar el empleo estable. Los datos nos muestran que aún es poco significativo el volumen de compromisos a favor de la creación o mantenimiento del empleo que recogen los convenios, ya que sólo la fórmula de sustitución que posibilita la jubilación parcial y el contrato de relevo tiene una cierta entidad en los convenios colectivos.

Gráfico nº 12

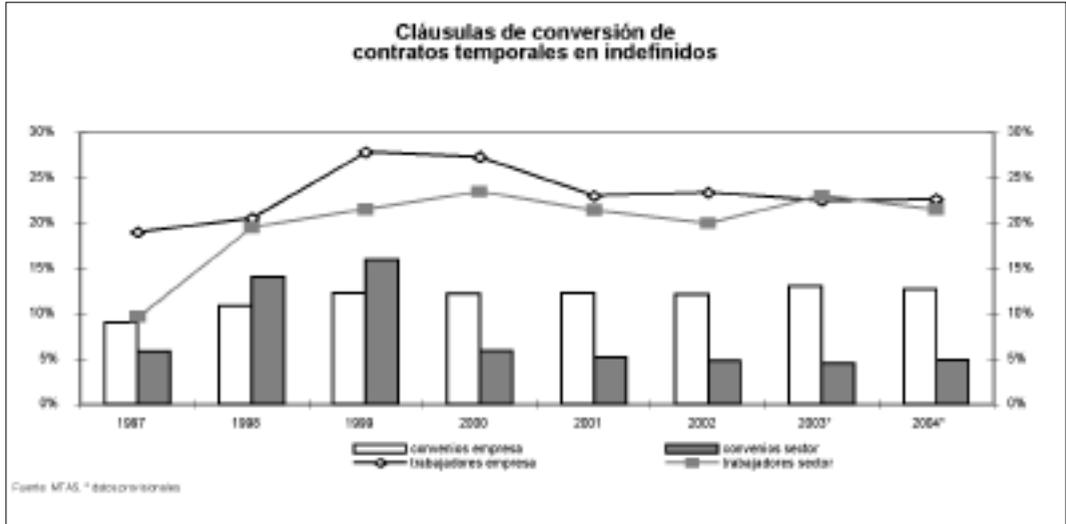


Gráfico nº 13

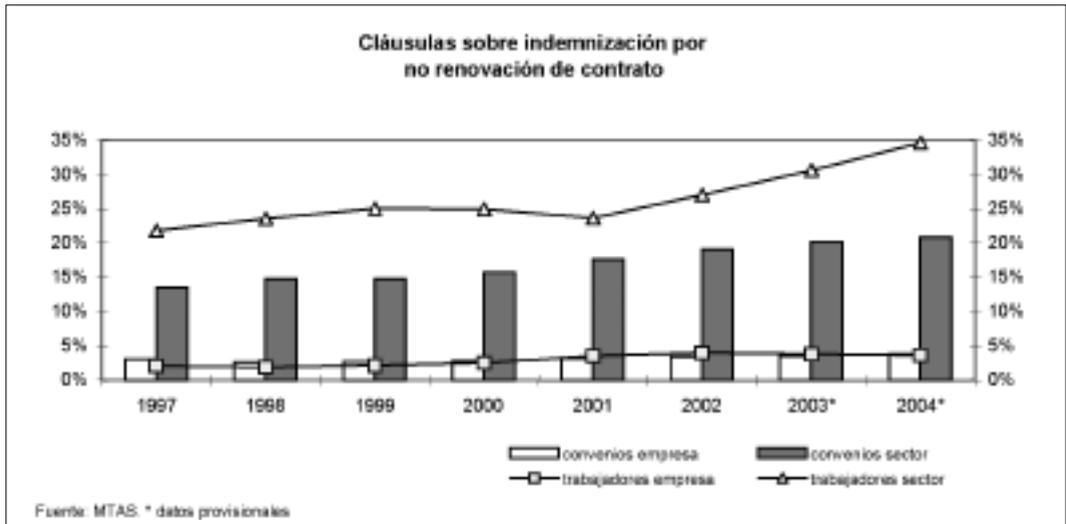
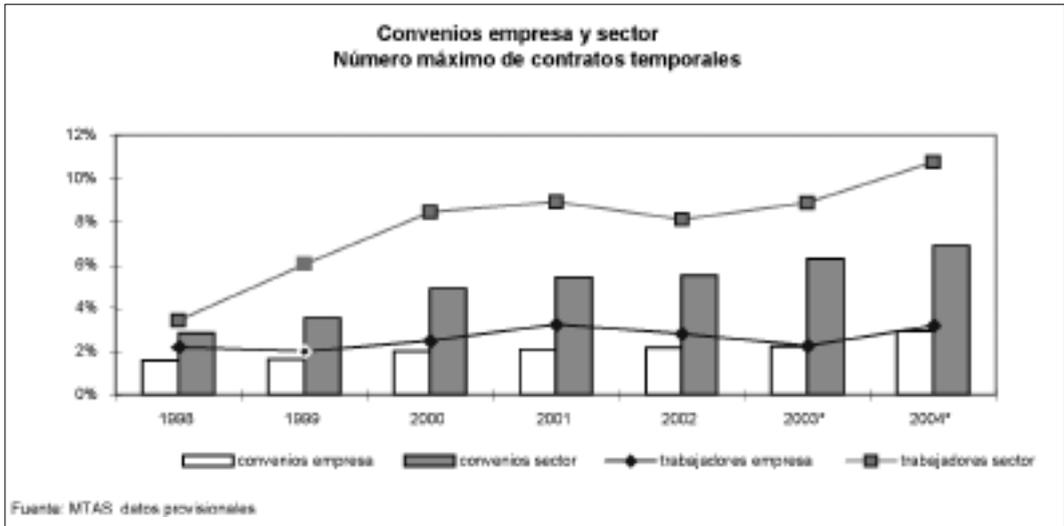


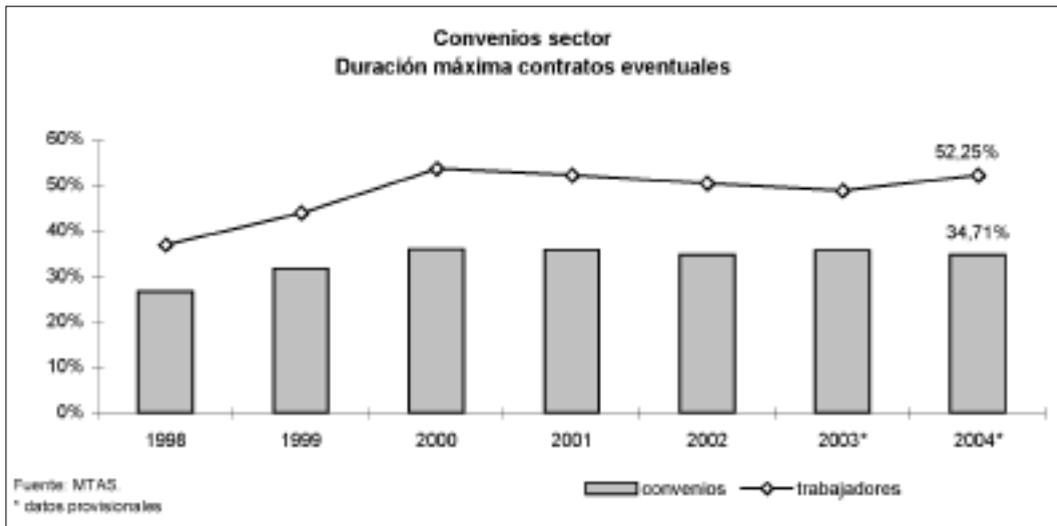
Gráfico nº 14



En los cuadros precedentes pueden observarse las siguientes tendencias:

- Las cláusulas relativas a promover la conversión de contratos temporales en indefinido y las que establecen indemnizaciones por no renovación de contrato tienen una alta incidencia en cuanto al volumen de trabajadoras y trabajadores afectados por los convenios colectivos que las contienen, superando el 20% en el primer caso y el 30% en el segundo, aunque el volumen de convenios no sea muy alto, debido fundamentalmente a que este tipo de cláusulas, principalmente la segunda, tiene su máxima proyección en grandes convenios sectoriales, tanto de ámbito estatal como de comunidad autónoma y provincias.
- Las cláusulas que fijan limitación del volumen de empleo temporal o mínimos de empleo fijo están presentes en un bajo número de convenios, y principalmente se adoptan en los convenios sectoriales, de ahí que alcancen la cifra del 10% de trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de convenios con este tipo de cláusulas. Su posterior aplicación real en cada empresa a partir de lo establecido en el convenio sectorial es en muchos casos de difícil seguimiento y aplicación.
- Los convenios que amplían la duración máxima del contrato eventual han tenido un ligero crecimiento sobre el año 2003, situándose en el volumen de los años de inicio de esta década, en que alcanzaron su volumen más alto después de la reforma introducida en la duración máxima de este contrato, tras el Acuerdo Interconfederal de Empleo de 1997, y de la posterior limitación a 12 meses máximo en la reforma laboral de 2001. La utilización de esta opción, permitida por la norma legal y generalmente reclamada por la patronal, puede venir asociada a limitaciones o requisitos para aplicarla en el ámbito de las empresas, o a

Gráfico nº 15



compromisos de empleo o de no utilización de otras fórmulas de empleo. Así, se ha comprobado en los convenios sectoriales estatales analizados, pero la estadística no permite conocer si estas formulaciones aparecen en todos los ámbitos, ni si están extendidas o son ocasionales.

El tratamiento del empleo en los **convenios sectoriales estatales** analizados presenta las siguientes características:

–En una parte de las materias muchos convenios sólo hacen una transcripción de la norma legal, sin incluir modificaciones. Esto, aun cuando no implica mejorar las condiciones legalmente establecidas, tiene un efecto divulgador positivo.

–No incluyen cláusulas de **creación neta de empleo**, aunque muchos recogen declaraciones generales sobre el empleo en el sector y sus características, y en algunos se prevén instrumentos de evaluación y seguimiento con el objetivo de acordar medidas tendentes a mejorar la calidad del empleo.

–Una parte de los convenios contiene declaraciones genéricas relacionadas con la **promoción del acceso al empleo de colectivos con especiales dificultades para la inserción laboral**.

–Una buena parte de los convenios sectoriales estatales contemplan la posibilidad de la **jubilación parcial y contratos de relevo** para cubrir la plaza. A modo de ejemplo se reseñan algunos contenidos diferentes a los más usuales:

- Convenios que establecen el pase a la condición de indefinido ordinario a tiempo completo una vez que se produzca la resolución del contrato de relevo.

- Convenios que establecen la posibilidad de que el contrato de relevo se concierte con carácter indefinido o por el tiempo que dure la jubilación parcial, y a jornada completa o parcial, con horario simultáneo o que complementa el de la persona sustituida en el mismo puesto o en otro similar. Recoge la incorporación automática de cualquier modificación legislativa que afecte a esta modalidad contractual.
- Convenios que establecen la jubilación obligatoria a los 65 años, con contrato de relevo, y siempre que el trabajador cuente con los requisitos para poder acceder a la pensión de jubilación, pero sin incorporar compromisos concretos en materia de empleo; recoge la suspensión de este artículo en tanto no se produzca la modificación normativa necesaria que habilite esta posibilidad.

La modificación de la norma legal (Adicional X del Estatuto de los Trabajadores), que volverá a habilitar a la negociación colectiva la posibilidad de establecer la jubilación obligatoria una vez que concluya el trámite parlamentario actualmente en curso, y cuya reforma fue pactada en el marco del diálogo social 2004, establece como requisito, además de que la persona afectada pueda acceder a la pensión de jubilación, el que la medida esté relacionada con la creación de empleo alternativo, la estabilidad en el empleo o con otras medidas dirigidas a mejorar la calidad del empleo, por lo que aquellos convenios que contemplen cláusulas que no se ajusten a los requerimientos legales deberán proceder a su modificación en el sentido que la norma va a requerir.

- La **conversión de contratos temporales a indefinidos** está muy poco presente en los convenios sectoriales estatales. Una de las excepciones es la del convenio de Minoristas de Droguerías, que establece que los contratos temporales de tiempo superior a dos años, dentro de un período de cuatro años, pasarán a ser fijos.
- Más presencia tiene en estos convenios las cláusulas que establecen **límites al volumen de contratos temporales**, como medida general en unos casos y como condición para poder utilizar alguna modalidad contractual o el alargamiento del contrato eventual en otros.
- La regulación de los **contratos formativos** se centra en el establecimiento del salario (mejorando en algunos casos el mínimo establecido en la ley) y la duración máxima del contrato, mientras que algunos convenios además fijan los grupos y actividades en que cabe su utilización, establecen un número máximo de contratos formativos o establecen cómo realizar la formación. La regulación de estos últimos aspectos es importante, sobre todo en aquellos sectores donde este contrato tiene una amplia utilización. Se echan en falta mayores compromisos de conversión, a la finalización de estos contratos, en indefinidos.
- En relación a los **contratos a tiempo parcial**, destacar que una buena parte de los convenios sectoriales estatales contemplan la preferencia de acceso a puestos de trabajo a tiempo com-

pleto, un elemento muy positivo dada la todavía falta de voluntariedad de esta forma de empleo. Algunos amplían las horas complementarias sobre las fijadas en el ET, y un convenio prevé la posibilidad de renunciar al pacto de horas complementarias por causas determinadas, mientras otros establecen límites al número de horas de trabajo, sumadas las ordinarias y extraordinarias. Se echan en falta cláusulas que refuercen más la igualdad de trato de esta forma de empleo en el acceso a la formación, a la promoción, o en el disfrute de permisos y beneficios sociales, ya que están constatadas las mayores dificultades que tienen las trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial para acceder a ellos.

–En relación al **contrato eventual por circunstancias de la producción** las regulaciones encontradas en los convenios sectoriales estatales contemplan, en su práctica totalidad, el alargamiento de la duración máxima hasta los 12 meses en un período de referencia de 18 meses en la mayoría de los casos y el resto hasta 9 meses en un período de referencia de 12 meses. Una parte de los convenios amplían la duración, vinculando esta posibilidad al cumplimiento en la empresa de un determinado volumen de empleo fijo o a no superar un determinado volumen de empleo temporal. Otros establecen una indemnización por finalización de contrato, cuya cuantía varía según el convenio. La vinculación de la mayor duración del contrato a otros compromisos de estabilidad puede ser más operativa para reducir la temporalidad que el “desincentivo” que puede significar para las empresas el incrementar la indemnización legal a la finalización del contrato, como se viene señalando en los Criterios sindicales para la Negociación Colectiva.

–Sobre los **contratos por obra o servicio determinados**, subrayar que una parte de los convenios sectoriales estatales ha entrado a definir las actividades susceptibles de realizarse bajo esta modalidad contractual, definiciones que en muchos casos se extralimitan y desvirtúan su causa legal. Así sucede cuando se vincula este contrato al desarrollo o implantación de un nuevo producto, servicio o sistema (haciendo así una reedición del suprimido contrato de lanzamiento de nueva actividad); al volumen adicional de trabajo (superponiéndose al contrato eventual); o cuando con el mismo contrato se realicen varios servicios u obras; o cuando se vincula la duración del contrato a la de la relación entre empresa principal y contratista.

En sentido contrario, hay convenios que sin especificar las actividades concretas, refuerzan su utilización adecuada como, por ejemplo, al señalar que el contrato debe identificar con precisión y claridad el trabajo o tarea objeto del mismo, o al señalar expresamente que cuando el contrato no cumpla con la sustantividad propia de la obra, se considerará celebrado por tiempo indefinido.

Como ya se viene reiterando en los últimos años en los Criterios sindicales para la Negociación Colectiva, se debe prestar especial cuidado al tratamiento de este contrato en los convenios colectivos, ya que la tendencia general observada no es la más adecuada, y hay fuertes presiones empresariales para hacer de él un contrato “multiusos” sin causa.

–Con referencia a la **utilización de ETT**, los convenios sectoriales estatales se centran en identificar actividades, puestos de trabajo, o las situaciones en las que se puede utilizar (limitación de tiempo, volumen máximo de trabajadores de ETT contratados y volumen mínimo de plantilla fija). En todos estos supuestos se echa en falta el precisar que con ETT sólo se pueden cubrir las actividades de naturaleza temporal (y no puestos de trabajo, y menos fijos o fijos-discontinuos).

–En relación con la **subcontratación**, la medida que más se recoge es la subrogación del personal, que se encuentra en cuatro de los convenios estatales revisados, en concreto en aquellos que su actividad suele estar relacionada con concesiones administrativas de un servicio determinado. De ellos, sólo uno contiene una regulación exhaustiva de todo el proceso de subrogación, tanto en relación con los trabajadores y trabajadoras afectados como las obligaciones entre empresa cesante y nueva adjudicataria.

4.3. Retribuciones

La política salarial conformada desde las organizaciones sindicales, y avalada por los Acuerdos Interconfederales suscritos con las patronales desde 2002, ha puesto el acento en la mejora moderada del poder adquisitivo de los salarios, para lo que ha sido relevante conseguir incrementos superiores al aumento de la inflación y contar con buenas cláusulas de garantía que aseguran el mantenimiento de la mejora conseguida en la negociación, aun cuando la inflación real supere a la prevista.

También se ha convertido en un elemento importante en la negociación de una buena parte de los convenios el tratamiento de la externalización de los compromisos por pensiones y otras contingencias.

4.3.1. El incremento salarial pactado y las cláusulas de revisión

Los convenios colectivos vigentes en 2004 (registrados hasta 31.12.2004) han pactado un incremento salarial medio del 2,95%, es decir un 0,95% por encima del IPC previsto. En todos los ámbitos (sector y empresa), y tanto en los convenios firmados como en los revisados, el incremento salarial medio inicialmente pactado en los convenios sin cláusula de revisión es unas décimas superior al de los convenios que sí la tienen prevista. Sin embargo, la activación de las cláusulas de garantía salarial, teniendo en cuenta que la desviación entre la inflación real y la prevista ha sido de un 1,2%, ha supuesto un incremento salarial substancialmente mayor para 2004 en aquellos convenios con cláusula de revisión y efectos retroactivos, o un aumento adicional en 2005 en aquellos convenios en que la cláusula de garantía sólo repercute en las tablas salariales la desviación del IPC.

Cuadro n° 19

INCREMENTO SALARIAL MEDIO (%) EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS DE 2004			
	TOTAL ÁMBITO	TOTAL EMPRESA	TOTAL SECTOR
TOTAL CONVENIOS	2,95	2,50	3,01
con cláusula	2,87	2,44	2,91
sin cláusula	3,24	2,60	3,37
CONVENIOS FIRMADOS	3,04	2,82	3,06
con cláusula	2,88	2,61	2,91
sin cláusula	3,42	3,33	3,43
CONVENIOS REVISADOS	2,91	2,39	2,98
con cláusula	2,86	2,36	2,91
sin cláusula	3,11	2,42	3,32

Fuente: Datos MTAS, dic. 2004. Archivo: Volumen negociación 2004.

Cuadro n° 20

INCREMENTO SALARIAL MEDIO (%) EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES NEGOCIADOS DE 2004. ÁMBITO TERRITORIAL							
	TOTAL SECTOR	SECTOR SEGÚN ÁMBITO TERRITORIAL					
		ESTATAL	INTER-AUTONÓMICO	AUTONÓMICO	PROVINCIAL	LOCAL	GRUPO DE EMPRESAS
TOTAL CONVENIOS	3,01	2,53	2,80	3,04	3,22	2,79	2,50
con cláusula	2,91	2,48		3,01	3,11	2,79	2,37
sin cláusula	3,37	2,83	2,80	3,13	3,58	2,88	2,79
CONVENIOS FIRMADOS	3,06	2,59	2,80	3,05	3,23	2,85	2,62
con cláusula	2,91	2,48		3,06	3,05	2,81	2,53
sin cláusula	3,43	2,83	2,80	3,05	3,81	3,91	3,04
CONVENIOS REVISADOS	2,98	2,51		3,04	3,21	2,69	2,45
con cláusula	2,91	2,47		3,01	3,15	2,73	2,29
sin cláusula	3,32	2,83		3,44	3,44	2,40	2,74

Fuente: Datos MTAS, dic. 2004. Archivo: Volumen negociación 2004.

Por ámbitos de aplicación se constatan algunas diferencias. El incremento salarial medio es mayor en los convenios sectoriales que en los de empresa, y entre los sectoriales el aumento mayor se produce en los convenios provinciales. Por otra parte, un año más, los convenios firmados en 2004 tienen un incremento algo superior a aquellos que este año sólo han revisado sus efectos económicos, lo que parece reflejar una cierta tendencia a que los convenios anuales fijen un incremento superior a los que tienen una vigencia más amplia, o que una parte de estos últimos fijen en el primer año un incremento superior al de los años subsiguientes.

Cuadro n° 21

EVOLUCIÓN IPC/INCREMENTO SALARIAL					
AÑO	IPC MEDIO	IPC PREVISTO	INCREMENTO INICIAL PACTADO EN CONVENIO	INCREMENTO SALARIAL REVISADO	COBERTURA CLÁUSULAS REVISIÓN SALARIAL
1995	4,7	3,5	3,6	3,9	62,1
1996	3,6	3,5	3,8	3,8	58,2
1997	2,0	2,2	3,0	3,0	52,5
1998	1,8	1,8	2,6	2,6	48,0
1999	2,3	2,1	2,4	2,7	58,8
2000	3,4	2,0	3,0	3,7	65,1
2001	3,6	2,0	3,5	3,7	68,8
2002	3,5	2,0	3,1	3,9	68,1
2003*	3,0	2,0	3,5	3,7	74,1
2004*	3,2	2,0	3,0	3,6	77,03

Fuente: Datos MTAS, feb.2005. Archivo: Cláusulas salariales 2004.

En el cuadro precedente se presenta la evolución del IPC, del incremento salarial pactado y revisado y de la tasa de cobertura de cláusula de revisión en relación al total de trabajadores y trabajadoras incluidos en los convenios.

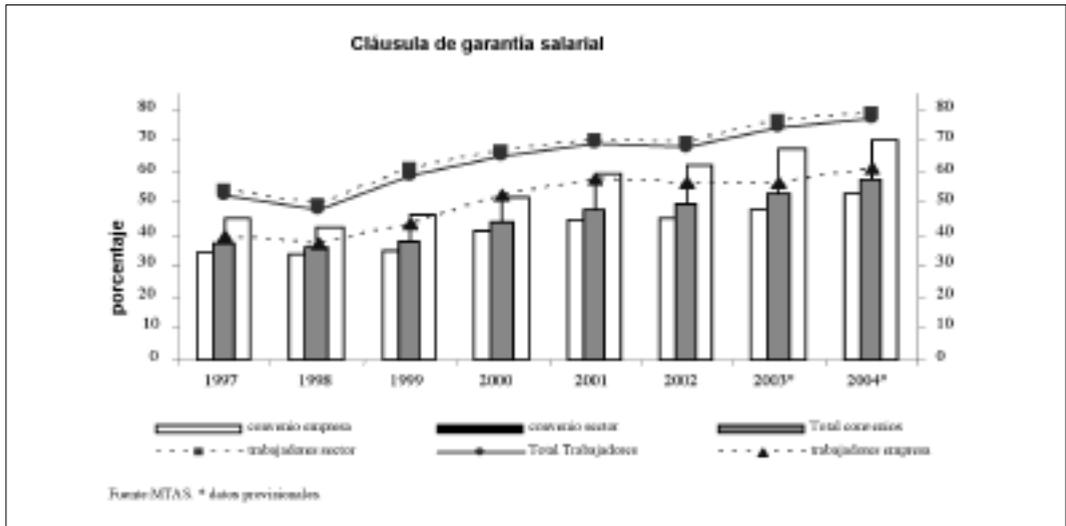
En el año 2004, con la activación de la cláusula de garantía en aquellos convenios que disponen de ella, el incremento salarial medio se elevó al 3,6%; es decir, un 0,4% por encima del IPC real. La ausencia de cláusula de garantía en una parte de los convenios o que la cláusula no tenga efectos retroactivos comporta la pérdida de una parte importante de la mejora del poder adquisitivo inicialmente pactada en los convenios.

En el año 2003, donde el incremento medio pactado fue del 3,5%; es decir 1,5% más que la previsión de inflación, al activarse la cláusula de revisión el incremento se situó en el 3,7% y, siendo el 3% el IPC real de ese año, dejó la mejora del poder adquisitivo en el 0,7%.

En cuanto a las cláusulas de garantía salarial a las que hace referencia el próximo cuadro, puede destacarse la evolución positiva en la tasa de cobertura que alcanza ya al 57,6% de los convenios y al 77% de los trabajadores y trabajadoras con convenio colectivo de referencia, y pone de relevancia el importante esfuerzo sindical realizado para conseguir vencer la resistencia empresarial. Queremos recordar que, aunque los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva han permitido impulsar la extensión de la cláusula de garantía, siempre ha sido ésta una de las materias más conflictivas en la gestación de los acuerdos y en las negociaciones de los convenios.

La apuesta sindical por el establecimiento de cláusulas de garantía salarial ha conseguido incluirla en 357 convenios negociados en 2004 que no contaban con ella, mientras que 68 convenios que tenían cláusula de revisión antes de la negociación de 2004 la han perdido en este año. En el conjunto de los 1.428 convenios firmados que se han comparado con su regulación anterior, el 42,9% ha mantenido la cláusula; el 25% la ha incorporado; el 4,8% la ha perdido y el 27,3% que no contaba con ella no la ha incluido tampoco en este convenio.

Gráfico nº 16



También aquí se percibe que la negociación sectorial es más permeable a la demanda sindical, alcanzando la cifra del 70,2% de los convenios sectoriales y el 78,8% de las plantillas, mientras que los convenios de empresa tienen regulada la cláusula de garantía en un 53,1% de los casos, que abarcan al 61,1% de las plantillas.

En el cuadro siguiente se refleja el número de convenios sectoriales y de empresa que incluyen cláusula de garantía salarial, por tramos de incremento salarial pactado. Como puede verse, los tramos de mayor cobertura de convenios y trabajadores con cláusula de revisión son los que tienen un incremento salarial pactado entre el 2 y el 3%, pero en la medida que hay tramos de incremento salarial mayor que también presentan un importante nivel de cobertura de cláusula de garantía, y el tramo inferior al 2% presenta un bajo nivel de cobertura, no permite una conclusión clara en torno a que un mayor incremento salarial pactado conlleve generalmente un menor nivel de cobertura, o a la inversa, que los incrementos inferiores a la previsión de inflación, que además son meramente testimoniales, lleven aparejada una mayor protección frente a la evolución desfavorable del IPC.

Cuadro n° 22

PORCENTAJE DE CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL										
Año 2004	CON CLÁUSULA REVISIÓN				SIN CLÁUSULA REVISIÓN				TOTAL	
% Incremento salarial	Convenios	%	Trabajadores	%	Convenios	%	Trabajadores	%	Convenios	Trabajadores
< 2%	8	23,53	1.301	13,74	26	76,47	8.170	86,26	34	9.471
Igual 2%	625	59,64	945.113	83,53	423	40,36	186.304	16,47	1.048	1.131.417
>2 e < 3	916	65,15	2.478.033	79,34	490	34,85	645.392	20,66	1.406	3.123.425
Igual 3%	447	75,25	970.246	95,50	147	24,75	45.758	4,50	594	1.016.004
>3 e < 4	298	40,82	1.114.461	65,25	432	59,18	593.494	34,75	730	1.707.955
Igual 4%	53	44,54	86.795	58,31	66	55,46	62.052	41,69	119	148.847
>4 e < 5	23	20,18	381.552	64,66	91	79,82	208.578	35,34	114	590.130
Igual 5%	14	51,85	12.012	71,11	13	48,15	4.880	28,89	27	16.892
> 5%	24	21,43	19.309	34,00	88	78,57	37.484	66,00	112	56.793
TOTAL	2.408	57,55	6.008.822	77,03	1.776	42,45	1.792.112	22,97	4.184	7.800.934

Fuente: Datos MTAS, dic. 2004. Archivo: Cláusulas salariales 2004.

En relación a los **convenios sectoriales estatales** analizados, los incrementos pactados para 2004 y años sucesivos han sido variados, pero prácticamente todos con alguna mejora sobre el IPC previsto. Como cuestiones a destacar señalamos las siguientes:

- Sólo un convenio, el de Aparcamientos y Garajes, no fija incremento salarial porque esta materia, así como el establecimiento de tablas y demás conceptos retributivos, la deriva a la negociación de ámbito inferior.
- Dos convenios fijan la retribución sin indicar porcentaje de incremento ya que se establecen, por vez primera, tablas salariales de convenio. En el caso de Instalaciones Deportivas, por ser un convenio de nueva creación, y en el convenio de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, porque no contenía tablas sino un único salario mínimo de referencia, significando esto un importante salto cualitativo con respecto a la situación anterior.
- Tres convenios²² han fijado el incremento en el 2% o IPC previsto, aunque todos ellos prevén cláusula de revisión, y uno fija la retribución en el IPC real de cada año en curso²³, con lo que sólo cuatro convenios no han pactado mejora del poder adquisitivo de los salarios.

²² Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública.; Prensa no Diaria y Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica.

²³ Aparcamientos y Garajes; Instalaciones Deportivas.

- El resto de los convenios contemplan incrementos por encima de la inflación, que oscilan entre el 2,25% y el 3,8%, pero cuyo resultado variará en función de la existencia y contenido de las cláusulas de garantía salarial pactada en cada caso.
- Un convenio deja pendiente de negociación la revisión salarial para los siguientes años de vigencia²⁴.
- Nueve convenios fijan el mismo incremento para cada año de vigencia; seis fijan un incremento mayor para los años subsiguientes al de inicio, y cuatro fijan un incremento menor para dichos años.

Como puede observarse en el siguiente cuadro, los modelos de cláusulas pactadas en los 28 convenios sectoriales estatales analizados son muy diversas, aunque sea mayoritaria la que fija la revisión por el exceso entre el IPC real y el previsto, con carácter retroactivo y actualización de tablas. En cinco convenios la cláusula opera por la diferencia entre el IPC real y el incremento pactado, con lo que se absorbe la mejora del poder adquisitivo que se hubiese conseguido inicialmente, y en un convenio se establece un modelo diferente de cláusula que también conlleva la absorción de la mejora inicialmente pactada.

Las cláusulas que prevén actuar con la diferencia, por exceso o por defecto, entre el IPC real y el previsto o el incremento salarial pactado no son deseables puesto que, en la hipótesis –actualmente improbable– de que el IPC real quedase por debajo del previsto, se produciría una bajada de las tablas salariales del año siguiente o, en algún caso, podría conllevar además

Cuadro n° 23

RESUMEN DE CLÁUSULAS DE GARANTÍA SALARIAL EN LOS CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES

- Dos convenios no contienen regulación, en un caso porque no establece retribuciones ni incremento salarial, y en el otro porque el incremento se realiza sobre el IPC real del año anterior²⁵.
- Trece convenios regulan que la revisión se realiza por el exceso del IPC real sobre el previsto²⁶, en dos sin carácter retroactivo²⁷.
- Tres convenios regulan que la revisión se realizará por el exceso o defecto entre el IPC real y el IPC previsto, con carácter retroactivo y ajuste de tabla si el IPC real es superior y sólo ajuste de tabla si el IPC real fuese inferior al previsto²⁸.
- Un convenio regula que la revisión se realizará por el exceso o defecto entre el IPC real y el previsto, sin carácter retroactivo²⁹.
- Dos convenios regulan que la revisión se realizará por el exceso entre el IPC real y el incremento inicialmente pactado, con carácter retroactivo³⁰.
- Tres convenios regulan que la revisión se realizará por la diferencia entre el IPC real y el incremento inicialmente pactado, sin carácter retroactivo³¹.
- Un convenio regula que la revisión se realizará por la diferencia entre el IPC real sobre el IPC previsto, con carácter retroactivo, y el tope para la regularización (por más o por menos) se fija en el incremento salarial inicialmente pactado³².
- Un convenio regula que la revisión se realizará por la diferencia entre el IPC real sobre el IPC previsto, siempre que el IPC real sea superior al incremento inicialmente pactado, y la diferencia se aplicará sobre los salarios vigentes³³.

Fuente: SAS y PS.

²⁴ Colegios Mayores Universitarios.

²⁵ Aparcamientos y Garajes; Instalaciones Deportivas.

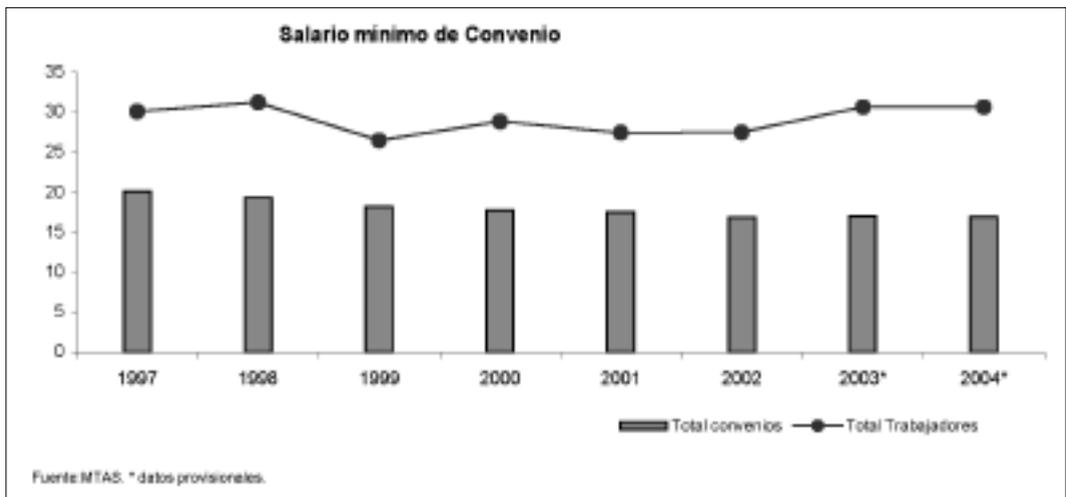
un ajuste negativo del incremento percibido en ese año. No obstante, podemos suponer que este tipo de cláusulas son el resultado de la negociación y la fórmula encontrada para desactivar la fuerte presión patronal para eliminar o modificar substancialmente las cláusulas de garantía salarial.

4.3.2. Salario mínimo e incentivos ligados a la productividad

En este apartado comentaremos algunos contenidos salariales de la negociación colectiva, como son los salarios mínimos y los incentivos ligados a la productividad, que presentan pocas modificaciones con respecto a años anteriores.

La evolución de las cláusulas sobre **salario mínimo** en convenio permite comprobar que el porcentaje de convenios que las contienen, el 17%, ha permanecido invariable en los tres últimos años, mientras que el porcentaje de trabajadoras y trabajadores incluidos en estos convenios alcanza la cifra del 30,6% en 2004, prácticamente igual a la de 2003 y algo mayor que el

Gráfico nº 17



- ²⁶ Artes Gráficas, Papel y Cartón...; Industrias Extractivas, del Vidrio y Cerámica...; Administración de Loterías; Curtidos, Correas y Cueros Industriales...; Industrias del Frío Industrial; Harinas Panificables y Sémolas; Hormas, Tacones, Cuñas...; Agencias de Viaje; Industrias Cárnicas; Industrias Lácteas; Telemarketing; Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia.
- ²⁷ Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos...; Colegios Mayores Universitarios.
- ²⁸ Industria Química; Entidades de Seguros, Reaseguros...; Perfumerías y Afines.
- ²⁹ Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica.
- ³⁰ Pastas, Papel y Cartón; Autoescuelas.
- ³¹ Mediación en Seguros Privados; Centros de Asistencia de Personas con Discapacidad; Educación Infantil.
- ³² Industria de Elaboración del Arroz.
- ³³ Minoristas de Droguerías.

27,5% de 2002, aunque el número de convenios sea bastante inferior, como puede observarse en el cuadro siguiente. Esto puede ser debido a que los convenios que en estos dos últimos años incluyen este tipo de cláusulas afectan a más trabajadores.

El análisis de los **convenios sectoriales estatales** firmados en 2004 presenta un porcentaje bastante superior a la media en cuanto a establecimiento de salario mínimo, y nos permite comprobar algo que la estadística del MTAS no hace y es el contenido de dichas cláusulas, pues tienen diferencias substanciales unos convenios en relación a otros. Mientras que en unos lo que se regula es un salario mínimo único, otros contienen una tabla de salarios mínimos garantizados por grupo profesional o nivel, y en otros la tabla salarial del convenio, que no se denomina de salario mínimo, opera, realmente, como salarios mínimos de aplicación en el sector.

Cuadro n° 24

RESUMEN DE CLÁUSULAS DE SALARIO MÍNIMO EN CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES
-4 convenios incluyen tablas de salario mínimo garantizado por grupos profesionales ³⁴ .
-3 convenios incluyen un salario mínimo ³⁵ .
-1 convenio define la tabla de salarios convenio como las condiciones mínimas a aplicar en el sector ³⁶ .
-El resto de los convenios no incluyen regulación.

Sobre los **incentivos ligados a la productividad**, los datos que aporta la hoja estadística de los convenios registrada por el MTAS suministran escasa información a la hora de evaluar en qué medida la negociación colectiva está regulando esta materia en cualquiera de sus formulaciones. Ya se señaló en anteriores balances que, siguiendo la evolución de los datos, apenas se perciben variaciones en los porcentajes, observándose una disminución en el número de convenios que recogen este tipo de cláusulas y algo mayor el número de trabajadores vinculados por dichos convenios.

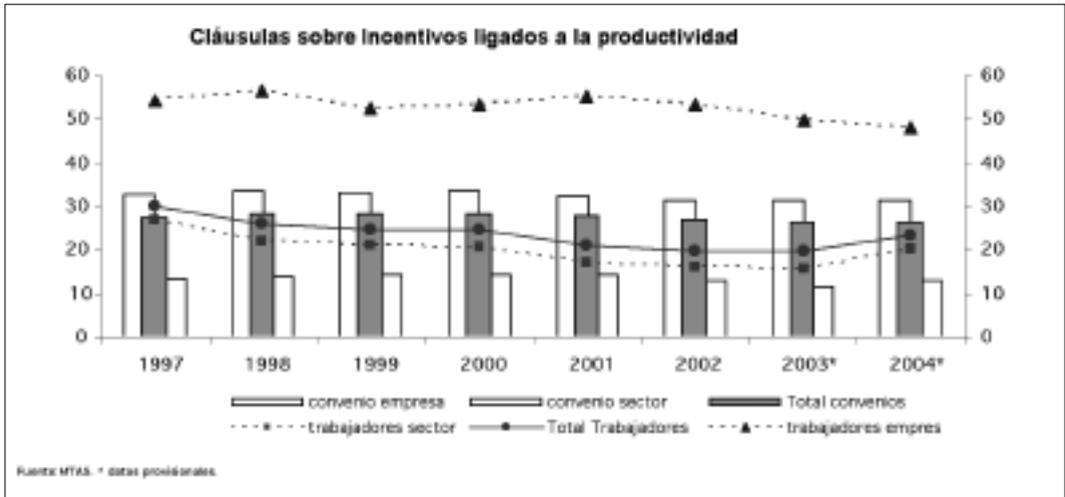
Esta situación puede deberse, por una parte, a una cierta resistencia sindical a las demandas empresariales que reclaman un mayor protagonismo del salario variable y al establecimiento de objetivos ligados al incremento de la productividad que, por otra parte, es pareja con iniciativas sindicales abiertas al establecimiento de estas fórmulas de retribución o a la regulación colectiva de sistemas ya impuestos. Pero también puede deberse a que una parte importante de estos sistemas estén siendo opacos a la negociación colectiva, bien porque se regula en pactos o acuerdos extra convenio, bien porque las empresas los introducen sin negociación, estableciendo con ello sistemas y procedimientos arbitrarios.

³⁴ Industria Química; Industrias Extractivas, del Vidrio, Cerámicas...; Perfumería y Afines; Minoristas de Droguerías...

³⁵ Mediación en Seguros Privados; Entidades de Seguros, Reaseguros...; Aparcamientos y Garajes.

³⁶ Pasta, Papel y Cartón.

Gráfico nº 18



Tanto los sistemas más extendidos de retribuciones variables (sistemas de primas, incentivos, destajos) o los menos habituales (sistemas de trabajo por objetivos individuales o colectivos, por resultados...) aparecen regulados en mayor medida, como parece lógico, en los convenios de empresa, con una regulación más precisa y un grado de aplicación más real. Por el contrario, en los convenios sectoriales aparecen en un porcentaje de convenios bastante menor su regulación es más difusa y su grado de aplicación más incierto, puesto que normalmente se deriva al ámbito de la empresa y a la facultad del empresario el que se establezcan o no los sistemas de incentivos que se prevén en el convenio sectorial.

La revisión de convenios sectoriales estatales realizada confirma esta apreciación y la única novedad a reseñar es el convenio general de la Industria Química que contiene una amplia regulación de retribuciones variables en función de objetivos y resultados.

Para un conocimiento más exhaustivo y cualitativo de esta materia se pueden consultar los ya mencionados estudios realizados por el Observatorio de la Negociación Colectiva confederal.

4.3.3. Complemento de las prestaciones de Incapacidad Temporal

Este tipo de complementos retributivos, bastante usual en los convenios colectivos, está siendo objeto de una importante presión patronal para conseguir su eliminación o reducción, bajo el argumento de que la existencia de complementos incentiva el absentismo. En la negociación del ANC2005, CEOE y CEPYME propusieron que se incluyera una recomendación de que se revisaran los complementos como método para combatir lo que consideran un grave nivel de absentismo en las empresas, propuesta que no fue aceptada por CC.OO. y UGT, por lo que sólo se introdujo un apartado sobre "absentismo injustificado" con la indicación de que se identificaran las causas y se establecieran criterios para su reducción.

Dado que algunas organizaciones federales nos han indicado que este tipo de requerimientos empresariales se viene dando en los últimos años y que ha sido muy insistente en algunos convenios negociados en 2004, hemos procedido a revisar los datos que en relación a esta materia podemos extraer de la base de convenios proporcionada por el MTAS, y hemos comprobado que el porcentaje de convenios que tienen complemento por enfermedad común, por enfermedad profesional y accidentes de trabajo y por maternidad, se mantiene estable en estos últimos años, habiéndose incrementado el porcentaje en el complemento de IT por enfermedad común con respecto a 2003, pasando del 50,4% al 53%, mientras que el complemento de IT por enfermedad profesional y accidente el porcentaje ha disminuido ligeramente, pasando del 61,3% al 60,3%.

Descartada la existencia de un retroceso significativo en el número de convenios que establecen complemento a este tipo de prestaciones, parece más probable que se pueda estar produciendo una regulación más limitadora, vinculada a no superar determinados niveles, colectivo o individuales, de absentismo, o a una graduación más restrictiva del número de días que se benefician del complemento. Para poder conocer con más profundidad la evolución de este complemento se requiere un análisis cualitativo de las regulaciones de este complemento en los convenios colectivos que podríamos realizar en un futuro, y conocer la valoración del conjunto de las Federaciones acerca del desarrollo de esta materia en los convenios colectivos.

4.3.4. Previsión Social Complementaria

En este apartado presentamos el trabajo de seguimiento que, cada año, realiza el Área de Planes y Fondos de Pensiones, adscrita a la Secretaría Confederal de Acción Sindical, sobre la evolución en la negociación colectiva de los compromisos por pensiones derivados de la situación de jubilación, invalidez y fallecimiento.

La exteriorización de los compromisos por pensiones

Este año debía haber finalizado el plazo para llevar a cabo la exteriorización de los compromisos por pensiones contraídos por las empresas con sus trabajadores. Este plazo terminó, con carácter general, el 16.11.2002, si bien se mantenía abierto hasta 31.12.2004 exclusivamente para compromisos por jubilación, regulados en convenios colectivos supraempresariales, cuando estén definidos en forma de un capital único bajo la denominación de “premios de jubilación” o cualquier otra.

La negociación colectiva ha abordado esta cuestión con mayor intensidad que en ejercicios anteriores, si bien aún de manera insuficiente.

La resistencia de las organizaciones empresariales a cumplir con esta obligación legal, que además ha vuelto a obtener una ampliación más del plazo de exteriorización hasta el

Cuadro n° 25

DESARROLLO DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN LA EMPRESA		2004	2003
PLANES PENSIONES DE EMPLEO ³⁷	Participes	1.278.810	696.640
	Patrimonio (miles de)	25.066.292	23.515.105
	Número de Planes (Inverco)	1.708	1.605
MUTUALIDADES PREVISIÓN SOCIAL Y ENTIDADES PREVISIÓN SOCIAL VOLUNTARIA DE EMPLEO ³⁸	Nº de entidades MMPS + EPSV	Sin datos (s.d.) + 41	56
	Mutualistas	s.d.	187.425
	Patrimonio de mutualidades (miles)	s.d.	2.479.083
	Socios EPSVs	303.818	229.804
	Patrimonio de EPSV (miles de)	6.304.363	5.831.431
SEGUROS COLECTIVOS ³⁹	Número de empresas con Póliza	s.d.	170.859
	% empresas solo conting. jubilación	s.d.	3,46%
	% empresas conting. jub. y otras	s.d.	49,85%
	Provisión matemática (miles de)	s.d.	28.574.000
	Número de asegurados	s.d.	4.678.426
	% Asegurados contingencia de jubilación	s.d.	36,7%
Fuente: SAS y PPFPPP.			

31.12.2005, ha impedido que la negociación colectiva sectorial alcance un resultado positivo comparable al de la exteriorización de los compromisos, de mayor relevancia cuantitativa, en las grandes empresas.

La polémica ha continuado demasiado centrada en estos “premios de jubilación”, en si se exteriorizan, suprimen o transforman, con escasos resultados en cualquier dirección. Con carácter general se han mantenido en los convenios colectivos, cuadros 26 y 27, con la excepción de las federaciones Minerometalúrgica y de Comunicación y Transporte, donde ha habido actividad, si bien más dirigida a la supresión de compromisos que a su exteriorización.

En ocasiones se ha modificado su definición, intentando eliminar su carácter de compromisos por pensiones, sin que desaparezcan las obligaciones económicas empresariales. A veces se ha hecho de manera incorrecta, con el resultado del mantenimiento de los compromisos o, al menos, su dudosa transformación.

La exteriorización es aún insuficiente. La negociación colectiva no está desarrollando sistemas

³⁷ Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía e Inverco.

³⁸ Fuente: Confederación Nacional de Entidades de Previsión Social y Federación de Entidades de Previsión Social Voluntaria del País Vasco. La primera de estas entidades no ha suministrado aún los datos correspondientes a 2004 referidos a Mutualidades de Previsión Social Empresarial.

³⁹ Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Economía. Aún no hay datos oficiales disponibles de 2004.

de promoción conjunta para las empresas como los planes de pensiones de esta modalidad por los que venimos apostando; las decisiones empresariales unilaterales de suscripción de contratos de seguros no dan cobertura a la mayor parte de las empresas obligadas (176.140 empresas con póliza en 2004, frente a la estimación de 669.834 asociadas a los convenios colectivos que mantienen vigentes este tipo de compromisos por pensiones).

Todas las Federaciones tienen tarea pendiente en esta materia. Destacan, por su importancia, Agroalimentaria, FECOHT, FECOMA y FCT.

Promoción de nuevos compromisos por pensiones

Destaca la promoción de nuevos, aunque modestos, compromisos por pensiones en las Administraciones Públicas. La dotación en los Presupuestos Generales del Estado 2004, como consecuencia de los Acuerdos entre Administración y organizaciones sindicales en noviembre de 2002, ha abierto este camino.

El compromiso de destinar un 0,5% de la masa salarial a previsión social complementaria, y su instrumentación a través de un plan de pensiones de promoción conjunta en la Administración General del Estado (AGE), con más de 500.000 trabajadores; la promoción de Itzarri, Entidad de Previsión Social Voluntaria creada para los 68.000 empleados públicos del País Vasco, abren de manera destacada la promoción de estos sistemas entre los más de dos millones de empleados públicos. A ello hay que sumar los planes de pensiones preexistentes en Aragón, Asturias y en centenares de entidades provinciales y municipales.

No obstante, en el resto de Administraciones Públicas el ritmo está siendo lento, dejando pasar la oportunidad de promoción inmediata de estos sistemas, lo que puede afectar negativamente los intereses de los empleados públicos. El balance en 2004 no ha respondido a las posibilidades que estaban a nuestra disposición. En ocasiones esto puede subsanarse, como en el Ayuntamiento de Madrid, donde en 2005 está en proceso de constitución un plan de pensiones para sus más de 20.000 trabajadores, en el que se realizarán de una vez las aportaciones de 2004 y 2005.

En el sector privado, la protagonista ha sido la polémica reseñada sobre exteriorización de los premios de jubilación, desaprovechando una vía de negociación de salario diferido que puede facilitar negociaciones más amplias, atendiendo a los incentivos fiscales y en cotizaciones sociales, de los planes de pensiones y mutualidades de previsión social, vinculados a la titularidad, participación y control de los trabajadores sobre los patrimonios constituidos.

Cuadro n° 26

CONVENIOS SECTORIALES CON COMPROMISOS POR PENSIONES PARA JUBILACIÓN, DEFINIDOS EN FORMA DE CAPITAL				
	N° CONVENIOS	N° CONVENIOS	N° TRABAJADORES	N° TRABAJADORES
	2004	2003	2004	2003
Convenios sectoriales con compromisos por pensiones	848	937	4.190.153	4.415.127
Fuente: SAS y PPFPPP.				

Cuadro n° 27

CONVENIOS SECTORIALES CON COMPROMISOS POR PENSIONES PARA JUBILACIÓN, DEFINIDOS EN FORMA DE CAPITAL. DISTRIBUCIÓN POR FEDERACIONES						
FEDERACIONES	N° CONVENIOS	N° CONVENIOS	N° TRABAJADORES	N° TRABAJADORES	N° EMPRESAS	N° EMPRESAS
	2004	2003	2004	2003	2004	2003
Actividades Diversas	58	61	260.677	266.864	10.433	10.596
Agroalimentaria	155	169	681.534	714.754	125.595	132.316
Administración Pública	13	13	3.600	3.600	547	547
Sector Financiero	25	27	346.247	350.947	15.728	16.838
Construcción y Madera	105	122	373.025	448.128	37.892	45.055
Enseñanza	16	18	189.136	209.947	14.573	17.732
Hostelería y Comercio	243	247	1.357.953	1.316.940	342.939	335.228
Minerometalúrgica	30	61	287.522	402.777	51.165	72.439
Químicas y Afines	50	45	453.565	444.586	34.654	33.642
Sanidad	23	23	47.358	47.358	1.142	1.142
Comunicación y Transporte	130	151	189.536	209.226	35.166	37.685
TOTALES	848	937	4.190.153	4.415.127	669.834	703.220
Fuente: SAS y PPFPPP.						

Los planes de pensiones

El dato más destacado es el fuerte aumento del número de trabajadores integrados en planes de pensiones de empleo, pasando de 696.640 a 31.12.2003 a 1.246.789 a finales de 2004 (incremento 78,97%), como consecuencia, principalmente, de la promoción del plan de pensiones de la Administración General del Estado. El principal impulso de estos sistemas en el corto y

medio plazo serán las Administraciones Públicas, como consecuencia de las habilitaciones presupuestarias que se vienen haciendo desde 2004, derivadas de los acuerdos alcanzados entre la Administración y las organizaciones sindicales.

Que la Administración General del Estado haya optado por un plan de pensiones de promoción conjunta es una referencia de especial interés que debemos resaltar adecuadamente. El desarrollo de estos planes es aún muy inferior a la potencialidad que tienen.

	Número de planes	Nº empresas
Planes de grupo	50	s.d.
Planes de varias empresas	76	s.d.
TOTAL	126	2.531

El número de empresas con planes de pensiones es de 4.192, siendo ya mayoría las que se integran en planes de promoción conjunta.

El patrimonio de los planes de empleo superó a finales de 2004 los 25.301 millones de euros, con un incremento porcentual sobre el año anterior de un 7,59%.

Por último, reseñamos que en el marco de la negociación colectiva en 2004, se han suscrito un número considerable de acuerdos por los que se garantiza el mantenimiento de la mayoría de los trabajadores en las comisiones de control de los planes de empleo, una vez abierta esta posibilidad con la entrada en vigor, en febrero de 2004, del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones. Estos acuerdos afectan, al menos, a 44 planes con 180.853 partícipes (14,51% del sistema de empleo; 25,96% si consideramos los planes anteriores al 1.1.2002, obligados a adaptarse a la composición paritaria, salvo pacto en contrario) y gestionan un patrimonio de 9.577,5 millones de euros (37,85% del sistema de empleo).

Contratos de seguros

Se mantiene la tendencia mayoritaria de utilizar estos instrumentos para cobertura de riesgos de actividad (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 importante de trabajadores.

Con datos disponibles aún de 2003, sólo un 3,5% de empresas suscribe contratos de seguros para dar cobertura exclusiva de jubilación a sus trabajadores, mientras que en torno a un 47% de las empresas que suscriben estos contratos, lo hacen, exclusivamente, para coberturas de invalidez y/o fallecimiento. En un 49,85% de los casos, el contrato da cobertura a todas las contingencias habituales (jubilación, invalidez y fallecimiento). Sin embargo, atendiendo al número de trabajadores objeto de protección, tan sólo el 36,7% son beneficiarios de cobertura de jubilación.

Mutualidades de previsión social/entidades de previsión social voluntaria (País Vasco)

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. No obstante, 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, protegidas por el fuerte impulso institucional que, al amparo de sus competencias en esta materia, procede de las autoridades de la comunidad autónoma.

En este año, además, la incorporación de la nueva EPSV (Itzarri), creada para dar cobertura a los empleados del Gobierno vasco al calor de las nuevas habilitaciones presupuestarias ya comentadas para el conjunto del Estado, supone un dato de gran relevancia cualitativa. Con ello, se confirma un año más el mayor dinamismo de estas instituciones en el ámbito de esta comunidad autónoma en la que el crecimiento de la protección social complementaria en la empresa evoluciona de forma similar al conjunto del Estado, si bien utilizando instrumentos distintos.

Con ello, las entidades de previsión social voluntaria en el País Vasco han crecido en 2004 un 32% en cuanto al número de socios, alcanzando los 303.818, frente a un crecimiento en torno al 9% el año anterior. Por su parte, el patrimonio gestionado alcanza los 6.304 millones de euros, con un crecimiento porcentual más modesto del 8%.

No disponemos, a la fecha de preparación de este balance, de los datos correspondientes a 2004 para las mutualidades de previsión social empresarial del resto del Estado.

4.4. Tiempo de trabajo

La jornada media pactada en los convenios colectivos en vigor en 2004 se ha situado en 1.755,8 horas anuales. En el cuadro 28 se puede observar que la jornada media es más baja en los convenios revisados que en los negociados en 2004 en la mayoría de los ámbitos funcionales y geográficos en que aparecen desglosados los convenios, salvo en los sectoriales autonómicos y en los de grupo de empresas. Los convenios sectoriales estatales negociados en 2004 son los que presentan una mayor diferencia negativa con respecto a los que se han revisado y los sectoriales provinciales los que tienen una jornada media más alta.

La evolución de la jornada media pactada ha implicado reducciones en todos los años analizados en el cuadro siguiente, excepto en 2004. La jornada media pactada en este año se ha incrementado en 3,50 horas con respecto a 2003, rompiéndose la tendencia de los años ante-

Cuadro n° 28

JORNADA MEDIA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS DE 2004									
	TOTAL ÁMBITO	TOTAL EMPRESA	TOTAL SECTOR	SECTOR SEGÚN ÁMBITO TERRITORIAL					
				ESTATAL	INTER- AUTON.	AUTON.	PROVINCIAL	LOCAL	GRUPO DE EMPRESAS
TOTAL CONVENIOS	1.755,82	1.705,77	1.761,50	1.742,36	1.826	1.737,61	1.773,45	1.715,61	1.685,60
CONVENIOS FIRMADOS	1.760,81	1.711,77	1.765,18	1.750,38	1.826	1.718,45	1.775,39	1.672,36	1.664,03
CONVENIOS REVISADOS	1.753,43	1.703,66	1.759,68	1.739,12	—	1.744,19	1.772,37	1.794,47	1.694,96

Fuente: Datos MTAS, dic. 2004.

rios en los que se venía produciendo una reducción anual. El incremento se produce tanto en los convenios de empresa como en los de sector, aunque es en los primeros donde la diferencia con respecto a la tendencia de años anteriores es más acusada.

Los convenios que han reducido jornada han sido el 26,5%, y afectan a un 31,1% de los trabajadores y trabajadoras, cifras inferiores a las que se venían produciendo desde 1999. En dichos convenios, el número de horas de reducción media ha sido de 3,63 horas, muy inferior a la de los años precedentes. La reducción media en los convenios de empresa sigue siendo muy superior a la que se alcanza en los convenios de sector. No se ha producido modificación en el volumen de convenios con distribución irregular de la jornada, que alcanza al 27% de los convenios y al 42% de los trabajadores y trabajadoras, cifra similar tanto en los convenios de empresa como en los de sector.

Cuadro n° 29

TIEMPO DE TRABAJO: JORNADA MEDIA PACTADA (horas/año)						
AÑO	TOTAL CONVENIOS	DIFERENCIA AÑO ANTERIOR	CONVENIOS DE EMPRESA	DIFERENCIA AÑO ANTERIOR	CONVENIOS DE SECTOR	DIFERENCIA AÑO ANTERIOR
1998	1.766,61		1.716,34		1.773,26	
1999	1.765,03	-1,58	1.716,47	0,13	1.771,53	-1,73
2000	1.761,75	-3,28	1.711,56	-4,90	1.768,30	-3,23
2001	1.758,70	-3,05	1.707,96	-3,60	1.764,94	-3,36
2002	1.756,30	-2,40	1.703,96	-4,00	1.762,49	-2,45
2003*	1.752,30	-4,00	1.697,90	-6,06	1.759,30	-3,19
2004*	1.755,80	3,50	1.705,80	7,90	1.761,50	2,20

* Datos provisionales.
Fuente: Datos MTAS, dic. 2004. Archivo: cláusulas jornadas 2004.

Cuadro n° 30

TIEMPO DE TRABAJO: CONVENIOS CON REDUCCIÓN DE JORNADA												
AÑO	EMPRESA				SECTOR				TOTAL			
	CONV	%	TRAB	%	CONV	%	TRAB	%	CONV	%	TRAB	%
1998	458	17,1	115.896	17,1	227	20,8	1.084.854	17,2	685	18,1	1.200.750	17,2
1999	637	22,9	152.819	19,3	315	28,7	2.334.324	35,4	952	24,6	2.487.143	33,7
2000	793	27,9	212.577	24,7	342	31,1	2.623.631	37,5	1.135	28,8	2.836.208	36,1
2001	833	28,4	199.725	26,7	330	30,2	2.625.527	38,3	1.163	28,9	2.825.252	37,1
2002	915	29,2	239.465	29,8	321	29,7	2.525.606	36,1	1.236	29,3	2.765.071	35,4
2003*	890	27,3	219.744	24,2	334	30,3	2.790.378	38,5	1.224	28,0	3.010.122	36,9
2004*	788	25,5	183.793	23,1	320	29,5	2.236.723	31,9	1.108	26,5	2.420.516	31,0

* Datos provisionales.
Fuente: Datos MTAS, diciembre 2004.

Cuadro n° 31

DISMINUCIÓN HORAS/AÑO EN CONVENIOS CON REDUCCIÓN DE JORNADA			
AÑO	MEDIA EMPRESA	MEDIA SECTOR	MEDIA TOTAL
1998	2,63	1,65	1,75
1999	4,76	3,46	3,60
2000	6,44	4,40	4,63
2001	6,03	4,43	4,59
2002	12,96	5,50	6,27
2003*	12,92	5,29	6,14
2004*	7,62	3,17	3,36

* Datos provisionales.
Fuente: datos MTAS, diciembre 2004.

Para conocer las causas de esta nueva situación deberemos tener en cuenta un conjunto de factores que pueden haber incidido en el cambio de tendencia, sin que en estos momentos contemos con suficientes elementos de análisis para avanzar conclusiones sobre ello, por lo que sería necesario abordar un estudio específico del conjunto de elementos que conforman la regulación contractual del tiempo de trabajo.

No obstante, podemos avanzar algunas cuestiones. En primer lugar, no tenemos constancia de que se estén firmando convenios que incrementen su jornada con respecto a la anteriormente pactada, posibilidad plenamente descartada para el caso de los convenios sectoriales estatales (una buena parte de los negociados en 2004 han pactado alguna reducción de jornada, tanto para este año como para el resto de los años de su vigencia), aunque no podamos descartarla en algunos ámbitos de negociación inferior, convenios provinciales y de empresa de reducido volumen de plantillas y poca implantación sindical, sin que esto pudiera ser la explicación para el resultado general, dada la reducida incidencia en el volumen de trabajadores que estos hipotéticos casos supondrían.

De la revisión de convenios sectoriales estatales, de los informes presentados por las organizaciones y de las manifestaciones realizadas en reuniones mantenidas con responsables de la negociación colectiva podemos extraer algunas circunstancias que han podido influir en este resultado, entre ellas las siguientes:

- Se viene produciendo una creciente resistencia empresarial a las demandas de reducción de jornada, llegando a enquistar la negociación de algunos convenios.
- El efecto "contagio" de las fuertes presiones de las grandes multinacionales que en diversos países europeos, principalmente en Alemania, han conseguido incrementos de jornada sin incremento salarial, bajo la constante amenaza de "deslocalización" hacia terceros países.
- La necesidad de lograr una mayor capacidad de intervención sindical en el gobierno de la ordenación del tiempo de trabajo, cuestión que se ha revelado como tanto o más importante que la reducción continuada de la jornada laboral pactada, dadas las múltiples formas de "flexibilización" acordadas en convenio o aplicadas de facto por las empresas, y las exigencias de disponibilidad y alargamiento de jornada que son una constante en las relaciones laborales en los centros de trabajo.
- La aparición de un mayor número de convenios que optan por aplicar reducciones de jornada en forma de días de libre disposición, incremento del número de días de vacaciones y festivos, días de permiso retribuidos para atender cuidados familiares no contemplados en la norma legal o mejorando lo dispuesto en ella (acompañamiento a consulta médica, enfermedad no grave de menores o personas dependientes, ampliación permiso de lactancia y acumulación del mismo), o garantía de disfrute de vacaciones cuando coincide con la suspensión por maternidad o con una baja médica. También, algunos convenios adoptan reducciones de jornada sólo aplicables a determinadas circunstancias de trabajo (turnos, trabajos peligrosos, en horario nocturno, etc.). Todos estos supuestos y otros similares no tienen repercusión en la cifra de horas de jornada pactada con carácter general,

pero suponen una mejora substancial en la regulación del tiempo de trabajo para un número importante y creciente de trabajadores y trabajadoras.

- Una parte de los convenios con fuerte implantación sindical ha alcanzado ya una jornada bastante inferior a la media y puede estar derivando sus prioridades hacia otras materias.
- Los efectos que para el dato estadístico pueda derivarse de un cierto retraso en el cierre de convenios de sectores del ámbito público (educación, sanidad, Administraciones Públicas) que tienen una jornada media pactada sensiblemente inferior a la media general.

En el seguimiento de la negociación colectiva de 2005 debemos fijar la atención en la evolución de la jornada media pactada y en las medidas que, en relación con el tiempo de trabajo y su ordenación, estén siendo reivindicadas en los convenios y el grado de consecución de estas reivindicaciones.

En la realización de un análisis global y cualitativo de la regulación del tiempo de trabajo en los convenios colectivos y de la evolución de esta materia en los procesos de negociación y en las prioridades sindicales sectoriales es necesaria la implicación del conjunto de las Federaciones, y sería deseable contar con sus conclusiones antes de acometer la definición de los objetivos centrales para la negociación colectiva de 2006.

4.5. Igualdad y no discriminación

La igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género es una de las materias que mayor crecimiento está experimentando en los últimos años y está dejando de ser materia "invisible" en la negociación colectiva.

En 2004 un 18% de los convenios contiene algún tipo de cláusula relacionada con la promoción y garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, a veces extendida también a la protección de colectivos que encuentran especiales dificultades en el mercado laboral, y confirma el crecimiento anual que está experimentando este tipo de cláusulas. El porcentaje de convenios con cláusulas de igualdad se incrementa hasta el 25,8% en los convenios sectoriales (el 58,8% en los sectoriales estatales), mientras que en los convenios de empresa el porcentaje está estancado en el 15,5% desde 2002, aunque los informes sindicales y el seguimiento de la negociación nos indican que la calidad de las cláusulas se está mejorando substancialmente también en los convenios de empresa.

El 18% de los convenios que contienen algún tipo de cláusula de igualdad afectan al 49,5% de las trabajadoras y trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, casi seis puntos más que en 2003.

Junto al crecimiento de las cláusulas declarativas también están experimentando un incremento notable los convenios que abordan la actualización y mejora de las normas contractuales en materia de conciliación de la vida laboral y personal, aunque aún queden muchos que contienen regulaciones desfasadas o incompletas en relación con la actual normativa legal.

Cuadro nº 32

CLÁUSULA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES												
AÑO	TOTAL CONVENIOS				CONVENIOS EMPRESA				CONVENIOS SECTOR			
	CONVENIOS		TRABAJADORES		CONVENIOS		TRABAJADORES		CONVENIOS		TRABAJADORES	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
1998	735	14,4	2.786.665	31,8	483	13,1	318.965	31,2	252	18,0	2.467.700	31,9
1999	726	14,2	2.685.258	29,8	496	13,4	326.627	30,7	230	16,4	2.358.631	29,7
2000	782	14,9	3.258.914	35,3	521	13,5	330.219	30,5	261	18,6	2.928.695	35,9
2001	844	15,6	3.147.209	33,1	575	14,3	308.975	29,7	269	19,2	2.838.234	33,6
2002	906	16,6	3.485.811	35,9	618	15,1	317.200	30,9	288	20,9	3.168.611	36,5
2003*	881	17,4	3.930.606	43,3	593	15,5	366.043	36,3	288	23,0	3.564.563	44,1
2004*	755	18,1	3.862.260	49,5	475	15,3	290.731	36,3	280	25,8	3.571.529	51,0

* Datos provisionales.
Fuente: datos MTAS, diciembre 2004.

Como hemos indicado en algunas ocasiones, se debería intentar realizar la adecuación de regulaciones de convenios desfasadas con respecto a la normativa legal existente, a través de la actuación de la Comisión Paritaria del Convenio durante la vigencia del mismo, sin necesidad de esperar a la renovación del convenio, máxime dada la amplia vigencia que tienen una gran parte de los mismos, con objeto de evitar la confusión o la incorrecta información a las trabajadoras y trabajadores sobre los derechos laborales que le son de aplicación en esta materia.

Por otra parte, siguen siendo una excepción los convenios que introducen cláusulas de acción positiva en el acceso al empleo, en cualquier tipo de actividad profesional, en la formación y promoción profesional y los que abordan, de una u otra forma, la eliminación práctica de diferencias retributivas establecidas por razón de género; por lo que, aun siendo probable la mayor resistencia empresarial a este tipo de medidas, deberemos reforzar nuestras demandas en torno a ellas, al menos aprovechando al máximo las indicaciones que se recogen en los ANC y en concreto en la guía de "Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva", adoptada por las confederaciones sindicales y empresariales a principios de 2003 (<http://www.ccoo.es/pdfs/Buenas%20Practicas%20Ig%20Oport%20ANC2003%20170203.pdf>).

Por otra parte, es necesario poner en relevancia y difundir ampliamente los planes de actuación y las medidas incorporadas en convenios sectoriales significativos y en acuerdos establecidos entre los sindicatos y grandes grupos empresariales, durante 2004 y en el primer semestre de 2005.

Convenios sectoriales estatales 2004

Las cláusulas antidiscriminatorias y las referencias al principio de igualdad y no discriminación en relación a alguna materia en particular aparecen en 17 de los 28 convenios ana-

lizados, lo que supone un evidente progreso en relación a lo observado en balances precedentes.

De los 17 convenios con cláusula de igualdad 7 hacen referencia específica a la discriminación por género o sexo y la relacionan con aspectos concretos como el acceso al empleo, la igualdad de retribución, jornada o condiciones de trabajo. Sólo dos de ellos contienen además una referencia específica a otros colectivos discriminados en el ámbito laboral (convenio de Agencias de Viajes en relación a las personas con discapacidad, y el convenio de Prensa no diaria, sobre la discriminación retributiva por nacionalidad). Hay cláusulas de igualdad genéricas en 5 convenios y en otros 5 están referidas a materias concretas (acceso al empleo, ascensos, formación, funciones de la RLT...). El convenio de Industrias Extractivas, del Vidrio y Cerámicas contiene además un llamamiento específico a la no discriminación de las personas con discapacidad.

Menor presencia tienen las cláusulas que establecen la creación de **Comisiones Antidiscriminatorias o de Igualdad**, sólo presentes en 6 de los 28 convenios. Es de destacar que 3 de estos convenios son de la Federación Agroalimentaria y se trata de cláusulas introducidas en la negociación de 2004. También es de destacar los cambios introducidos este año en el Convenio General de la Industria Química, que contaba con una comisión paritaria sobre la mujer trabajadora que ha pasado a denominarse Comisión Sectorial por la Igualdad y está encargada de abordar los compromisos establecidos en el primer plan sectorial para promover la igualdad de oportunidades que se regula en un capítulo del convenio. Esta comisión y el plan sectorial no son específicos para la igualdad entre hombres y mujeres, y tiene por objeto corregir las desigualdades de hecho que puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género.

Sólo este convenio de la Industria Química contiene un artículo que establece **medidas de acción positiva**, ya establecidas con anterioridad. Y este año han añadido un redactado nuevo para referenciar las condiciones establecidas en el artículo 28 del ET en relación al principio de igualdad de remuneración por razón de sexo, referidas a la retribución directa e indirecta, en las percepciones salariales y extrasalariales.

En el convenio general de la Industria Química, las medidas de acción positiva referidas principalmente a las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general fijan que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En la misma línea, 3 convenios más⁴⁰, todos ellos negociados por FITEQA, incluyen determinadas medidas que, aunque no son llamadas de acción positiva, su aplicación sí implicaría directa o indirectamente una mejora de la situación laboral de las mujeres.

No se han encontrado medidas de acción positiva dirigidas a favorecer a otros colectivos con

⁴⁰ Convenio de Industrias Extractivas; convenio de Perfumería y Afines y convenio de Industrias del Curtido, Correos y Cueros.

especiales dificultades en el mundo laboral, de hecho las referencias a los mismos son muy escasas y de poca entidad. Es especialmente preocupante la ausencia de medidas para evitar y/o corregir las situaciones discriminatorias que tienen su base en la edad de las personas; en las de edad avanzada, por la presión existente en muchas empresas para expulsarlas anticipadamente del empleo, y en las más jóvenes, porque sobre ellos recaen los mayores índices de precariedad laboral, importantes diferencias retributivas en trabajos, equivalentes y en otros aspectos de las condiciones de trabajo (horarios, riesgos laborales...).

Algunas reminiscencias discriminatorias en retribuciones, prestaciones sociales y en clasificación profesional

En la regulación de estas materias en los convenios analizados no se observan contenidos abiertamente discriminatorios, pero en algunos de ellos sí aparecen regulaciones que implican una desigualdad de trato con connotaciones y/o efectos negativos para determinados colectivos y, en consecuencia, indicadores de discriminaciones.

Es el caso de algunas cláusulas que limitan el acceso a ciertas prestaciones económicas o a beneficios sociales si no se cuenta con una determinada antigüedad, si no se tiene una jornada de una duración mayor a la establecida o una categoría profesional determinada. En un convenio la indemnización prevista en caso de fallecimiento está regulada en términos que no contemplan como beneficiario al "viudo" de una trabajadora fallecida, términos que dicen más de la obsolescencia y falta de adecuación del lenguaje de algunos contenidos de los convenios que de la hipótesis de que la indemnización prevista en este convenio pueda ser negada en el supuesto anterior.

Algunos convenios siguen definiendo algunas categorías en función de la edad y atribuyendo diferencias retributivas entre los distintos niveles. Este tipo de diferencias constituye una discriminación en razón de edad. En todos los casos se observa que corresponden a categorías muy obsoletas (aspirantes administrativos, botones...), pero que en la medida en que siguen apareciendo en el convenio pueden estar siendo aplicadas. En esta misma línea, se han encontrado definiciones de categorías que limitan el acceso a las mismas a los mayores de 18 años.

Es necesario que se promueva la eliminación de este tipo de regulaciones en las categorías profesionales y una actualización de los sistemas de clasificación profesional, como ya han hecho un gran número de convenios. Igualmente, sería necesario revisar los criterios para la promoción profesional, ya que muchos convenios siguen estableciendo criterios que guardan poca relación con la cualificación y en donde la mayor antigüedad e incluso la mayor edad se constituyen como valores decisivos para resolver una promoción en casos de empate en puntuación.

Incorporación de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

Se ha constatado un importante avance en la regulación contractual de aquellos derechos establecidos en el ET, y que fueron ampliados y reformulados en 1999 con la aprobación de la Ley

de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral; pero no todos los aspectos regulados en la norma legal son recogidos con la misma frecuencia y amplitud en los convenios colectivos.

En el conjunto de los convenios analizados encontramos tanto regulaciones ajustadas a la norma legal y mejoras sobre la misma como regulaciones obsoletas y ausencia de regulación.

Los permisos retribuidos son la única materia de las contempladas en la Ley 39/1999 que regulan todos los convenios analizados, aunque con diferencias importantes en los términos en que lo hacen. La suspensión por maternidad, adopción o acogimiento, la reducción de jornada y la excedencia por cuidado de familiares, los permisos por hospitalización de hijos prematuros, la prevención de riesgos durante el embarazo y el período de lactancia, y la protección frente al despido por causa de maternidad o cuidados familiares son materias aún poco reguladas en los convenios colectivos.

Como avances positivos en la regulación adoptada por los convenios revisados hay que destacar los siguientes:

- Introducción de derechos no contemplados en la ley (permisos por enfermedad no grave y para acompañamiento a consulta médica de menores y familiares con discapacidad; permisos para realizar trámites de adopción; etc.).
- Incremento de la flexibilidad en la utilización de permisos contemplados en la ley (acumulación de permisos por lactancia; tiempo mínimo de reducción de jornada; alternancia o fraccionamiento en el uso de permisos por enfermedad grave, hospitalización, fallecimiento; compatibilidad de la suspensión por maternidad con el disfrute de las vacaciones; ampliación de la edad del menor en caso, etc.).
- Ampliación de horas o días de permiso retribuido en supuestos contemplados en la ley (nacimiento, fallecimiento, enfermedad, lactancia...) y ampliación del tiempo de excedencia por motivos familiares.
- Establecimiento de complemento a la prestación por suspensión por riesgo durante el embarazo.
- Establecimiento de días de permiso no retribuidos.
- Especificación de que los derechos establecidos en estas materias son de aplicación a las parejas de hecho.

Por otra lado, una parte de los convenios analizados también presentan regulaciones claramente desfasadas con respecto a la normativa legal y ausencias de regulación poco justificables, dado el ámbito de negociación analizado (convenios sectoriales estatales) y el tiempo transcurrido desde que se aprobaron tanto la Ley de Conciliación y los nuevos derechos en materia de conciliación aprobados con posterioridad a la Ley 39/1999, como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; por lo que es necesario que las Federaciones, responsables de la negociación de los convenios colectivos sectoriales estatales, incrementen su atención en torno a estas materias para conseguir eliminar los desfases con respecto a las normas legales.

Junto a esta indicación, queremos reseñar que del seguimiento de la negociación colectiva en todos los ámbitos, y en especial en el sectorial estatal, se puede constatar que las organizaciones de CC.OO. han incorporado a sus objetivos en la negociación colectiva la eliminación de discriminaciones de género y la promoción de la igualdad laboral entre hombres y mujeres, aunque con diferencias significativas en la intensidad y en las medidas en que se concretan estos objetivos en los convenios dependientes de una u otras organizaciones.

Finalmente, destacar la adopción de acuerdos para la promoción de la igualdad laboral entre hombres y mujeres en grandes empresas y grupos empresariales, que está experimentando un cambio cualitativo con lo realizado en años anteriores, no tanto porque sean muy numerosos sino por la entidad de los acuerdos y de quienes los adoptan, las organizaciones sindicales y las direcciones de las empresas o grupo de empresas.

Son acuerdos de eficacia directa obligacional y normativa en algunos de sus contenidos, con instrumentos de seguimiento y evaluación conformados por las partes firmantes. Acuerdos que podrían ser un precedente de los Planes de Igualdad que CC.OO. y UGT reclamamos que contemple y regule la futura Ley de Igualdad. Por tanto, substancialmente diferentes de los adoptados en años anteriores por algunas empresas con organismos de igualdad del ámbito del Estado o de las comunidades autónomas, la mayoría de ellos adoptados sin participación sindical y sin instrumentos claros de evaluación y con un nivel de compromiso empresarial muy inferior al que se introduce en los acuerdos que se están suscribiendo con los sindicatos.

En los sectores de Banca, Ahorro y Seguros llevan varios años introduciendo en los convenios de empresa un conjunto de mejoras relacionadas fundamentalmente con la conciliación de la vida laboral, con la promoción laboral de las mujeres y la introducción de la figura de Agente de Igualdad o la constitución de Comisiones de Igualdad. En algunos de estas empresas (grandes bancos y cajas de ahorros) se han suscrito más recientemente acuerdos globales o planes de igualdad que suponen una amplia declaración de principios y objetivos junto con una compilación de las medidas que se venían aplicando y la adopción de nuevas medidas e instrumentos. Entre ellos están los suscritos por el BSCH y el BBVA en los primeros meses de 2005 y que serán referidos en el avance de la negociación colectiva de este año.

A modo de ejemplo de iniciativas adoptadas en otros sectores, hay que destacar el Acuerdo de Igualdad suscrito en el Grupo PSA-Peugeot-Citroen y firmado por todos los sindicatos con representación en las empresas del grupo. Un acuerdo que contiene casi todas las bases de un Plan de Igualdad, aunque no haya sido definido como tal, y que tiene como eje garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres y favorecer la promoción laboral de las mujeres a una actividad, la producción industrial de automóviles, fuertemente masculinizada, para lo que contempla la colaboración con instituciones y entidades públicas de cara a promover la formación de las mujeres en las especialidades y cualificaciones propias del sector, y la adopción de medidas compensatorias en aquellos ámbitos en que sea preciso (acceso a cursos de formación, plazas vacantes o promoción). Es un acuerdo con vigencia estable, con revisión anual por las partes firmantes, revisable cuando las partes así lo consi-

deren, y que prevé que en cada centro o entidad del grupo se defina el órgano que tratará sobre la aplicación del acuerdo.

Hay que señalar el valor simbólico de este acuerdo por estar suscrito en un grupo empresarial importante en un sector de actividad industrial con escasa presencia femenina, de gran incidencia en la economía del país y con capacidad de marcar tendencias en las relaciones laborales, por lo que consolidar este acuerdo y extender este tipo de iniciativas a otros grupos y empresas del sector del automóvil podría ayudar a la incorporación significativa de las mujeres al empleo en esta actividad.

Sin merma de la valoración positiva que hay que hacer del acuerdo del Grupo PSA- Peugeot-Citroen, hay que señalar que se echa en falta dos aspectos esenciales para el buen desarrollo de un Plan de Igualdad, como son la elaboración de un análisis de la situación de partida de la posición laboral de hombres y mujeres en las empresas del grupo, con objeto de detectar los principales problemas sobre los que hay que actuar y poder fijar objetivos para el futuro, y la importancia de garantizar la presencia de mujeres en los instrumentos de seguimiento de la aplicación del acuerdo, tanto por la parte empresarial como sindical.

5. LA NEGOCIACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

La gran complejidad de la negociación colectiva y el diálogo social en los diferentes estamentos, sectores y colectivos que componen este ámbito, y las limitaciones y carencias de las estadísticas y registros oficiales de la negociación en el mismo, nos llevan a plantearnos un tratamiento diferenciado para el análisis de los aspectos más significativos que en el marco de las relaciones laborales se han producido en este ámbito a lo largo de 2004; un año marcado por los resultados de las elecciones generales de marzo de 2004 y el cambio de signo político en el Gobierno que produjeron.

Ya se ha mencionado en el inicio de este Balance el proceso de diálogo social abierto con la Declaración firmada el 8 de julio de 2004 por el Gobierno central y las confederaciones sindicales y empresariales, declaración que abrió también las puertas para un diálogo específico en el ámbito de las Administraciones Públicas (AA.PP.).

También otras medidas adoptadas por el Gobierno, anunciadas en el programa electoral del PSOE, tienen consecuencias sobre los colectivos y sectores de este ámbito laboral. Tal vez la más significada de ellas, durante 2004, fue la paralización de la reforma educativa adoptada por el Gobierno anterior que, además de cambiar aspectos relevantes de la política educativa, ha influido también en los procesos negociadores abiertos sobre empleo, retribución y condiciones de trabajo en el sector de la enseñanza.

Otro aspecto a tener en cuenta en el marco del Balance es que las retribuciones de cada año se negocian durante el verano del año anterior, al objeto de su encaje en los Presupuestos Generales del Estado. Por ello, de forma diferenciada a como hemos recogido el análisis de los incrementos retributivos pactados en convenios colectivos en otro capítulo de este Balance, aquí recogeremos la negociación realizada en 2004 para fijar las retribuciones y la oferta de empleo público para 2005.

5.1. El Acuerdo Administración – sindicatos sobre medidas retributivas y de oferta de empleo público para el año 2005

El 30 de septiembre de 2004 se firmó este acuerdo con el Ministerio de Administraciones Públicas y los sindicatos CC.OO., UGT y CSI-CSIF, acuerdo que mejora substancialmente el vigente para el período 2003-2004.

Los Presupuestos Generales del Estado para 2005 recogerán un **incremento retributivo** del 2%, a lo que hay que añadir un incremento del porcentaje del complemento de destino que se percibe en las pagas extras, que pasa del 40% al 60% de la cuantía mensual de dicho complemento. Como consecuencia, la masa salarial aumentará en 2005 en un 0,74%. Los fondos adicionales para el ámbito de la Administración General del Estado (AGE) se establecen en una cuantía del 0,3% de la masa salarial, frente al 0,25% del acuerdo anterior. La previsión para los fondos de pensiones es del 0,5% para 2005, mientras que en el acuerdo anterior se preveía esta misma cantidad pero en dos años.

En materia de empleo, el acuerdo establece la desaparición de la tasa de reposición para los ayuntamientos de menos de 50.000 habitantes, así como para los cuerpos de policía local y servicios de extinción de incendios de todas las Administraciones locales. Esto es un avance importante en el objetivo sindical de eliminar la tasa de reposición y hay que recordar que las Administraciones locales son las que tienen una mayor tasa de temporalidad.

5.2. El desarrollo del diálogo social en las Administraciones Públicas

Este acuerdo específico fue suscrito el 21 de septiembre de 2004 por el Ministerio de Administraciones Públicas y los sindicatos CC.OO., UGT y CSI-CSIF, y fue valorado de forma positiva por sus contenidos, que incluyen una gran parte de las propuestas presentadas por CC.OO. y también por su carácter estructural novedoso en las relaciones que las organizaciones sindicales han venido manteniendo con la Administración del Estado.

El objeto declarado en el acuerdo establece textualmente: *“El Gobierno y las organizaciones sindicales acuerdan propiciar reformas en el marco normativo que incidan en dos ámbitos esenciales: por un lado, el reforzamiento de los derechos de participación y negociación colectiva con las Administraciones Públicas y, por otro lado, la dignificación y profesionalización de la figura del empleado público y sus condiciones de trabajo, lo que ayudará a mejorar la calidad de los Servicios Públicos. Asimismo se debe fomentar la estabilidad laboral reduciendo las altas tasas de temporalidad existentes en el empleo público”*.

Los aspectos más valorados del acuerdo por Comisiones Obreras son los contenidos en materia de empleo, retribución y reformas legislativas fundamentales.

En materia de empleo, y con objeto de reducir la elevada temporalidad de las AA.PP., se articularán procesos de consolidación de empleo, el dimensionamiento real de necesidades de plantillas, la agilización de los procesos de cobertura de vacantes, la articulación de mecanismos de movilidad voluntaria entre las distintas Administraciones como entre todos los ámbitos territoriales. Se alcanza el compromiso de avanzar en la jornada de 35 horas, en la implantación de formas de trabajo que posibiliten la conciliación de la vida familiar y laboral y en la aplicación al ámbito del empleo público de las fórmulas de jubilación parcial anticipada que la Ley General de la Seguridad Social contempla para el empleo privado. Como instrumento coparticipado se constituirá un Observatorio de Empleo Público.

En materia retributiva se recoge de forma explícita el compromiso de mejorar el poder adquisitivo a través de la incorporación en las pagas extraordinarias de la totalidad de las retribuciones mensuales, es decir incluyendo progresivamente los porcentajes necesarios para alcanzar el 100% del complemento de destino y del complemento específico, mientras que en el momento de la firma del acuerdo las pagas extras sólo incluyen el sueldo base, la antigüedad y el 40% del complemento de destino. Se dotarán fondos adicionales para corregir el déficit estructural de los empleados de la AGE y para la revitalización del Fondo de Pensiones pactado por el Ministerio y las organizaciones sindicales en 2002.

En materia de reformas legislativas se abordarán de forma negociada las reformas legislativas relativas a la revisión del obsoleto modelo retributivo, de un nuevo modelo de clasificación profesional, de las limitaciones retributivas en materia de incompatibilidades, de los perfiles de los puestos de trabajo y de la articulación de la negociación colectiva. Se revisarán y tasarán los criterios que delimitan las actividades reservadas al ejercicio del empleo público para superar la desregulación de actividades externalizadas y subcontratadas. Todas estas reformas deben confluir en la elaboración de un Estatuto Básico de los Empleados Públicos, junto al Estatuto de los empleados de la Administración del Estado y la revisión del régimen legal de la Función Pública Local.

5.3. El Acuerdo sobre constitución de la Comisión de Seguimiento y Grupos de Trabajo para el desarrollo de la Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas y del Acuerdo sobre medidas retributivas para el año 2005

Se suscribió el 22 de diciembre e incluyó, además de la constitución de la Comisión Paritaria de Seguimiento, la creación de cuatro grupos de trabajo dependientes de ésta: el grupo de negociación, participación y otras materias de carácter sindical; el grupo de empleo y temporalidad; el grupo de retribuciones y el grupo de salud laboral y formación profesional. Estos grupos se constituirán en el mes de enero y en cada uno se establecerá el calendario de negociación de las distintas materias y contenidos que les corresponde desarrollar.

Establece de forma precisa un amplio conjunto de materias que deberán desarrollar los Grupos de Trabajo, en la línea establecida en la Declaración para el Diálogo Social. La Comisión Paritaria de Seguimiento asumirá cualquier otra materia, distinta a las expresamente encomendadas a los Grupos de Trabajo.

A lo largo del primer semestre de 2005 se han mantenido diversas reuniones de los Grupos de Trabajo y de la Comisión Paritaria de Seguimiento, por lo que será en este año cuando podrán constatarse los primeros resultados y hacer balance de los mismos.

Las Federaciones de CC.OO. integrantes del Área Pública han elaborado propuestas para el desarrollo de las materias encomendadas a cada Grupo de Trabajo y será en estos ámbitos y en los de la Comisión Paritaria de Seguimiento donde podrá verificarse la voluntad del Gobierno en el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

5.4. Previsión Social Complementaria (PSC) en las Administraciones Públicas

El año 2004 ha supuesto un avance importante para el desarrollo de los Planes de PSC en las AA.PP., con la formalización del Plan de la AGE, con más de 510.000 partícipes, cumpliendo con los plazos y las expectativas abiertas en el Acuerdo para la Modernización y Mejora de las Administraciones Públicas de noviembre de 2002.

En cumplimiento del acuerdo, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2004 incluyó la habilitación a todas las AA.PP., con el límite del 0,5% de la masa salarial, para promover en su ámbito estos sistemas de previsión social complementaria. La utilización de dicha habilitación durante 2004 ha sido irregular en las distintas Administraciones, pero aún así se ha producido un proceso continuo de promoción de planes u otros instrumentos, que en conjunto y a tan sólo dos años de la habilitación ya alcanza a un volumen muy significativo de trabajadores y trabajadoras.

Entre las instituciones que han optado por instrumentos diferentes a los Planes de Pensiones, está el caso del País Vasco, con el acuerdo de constitución de ITZARRI, Entidad de Previsión Social Voluntaria (EPSV) para todos los empleados públicos de su administración, alcanzado en julio de 2004.

El Plan de Pensiones de la AGE está constituido por más de un centenar de promotores (ministerios, organismos públicos y entidades gestoras de la Seguridad Social), tiene su propio Fondo, sus especificaciones y la Comisión de Control está constituida y funcionando. Algunos organismos públicos continúan adhiriéndose al plan. En el ámbito del sector educativo, participan del Plan de la AGE los trabajadores de Ceuta y Melilla que dependen del M^o de Educación y Ciencia y sus organismos acogidos al Convenio Único, y los trabajadores y trabajadoras, con contratación española, del Instituto Cervantes.

En lo que respecta a comunidades autónomas, además de Asturias y la Diputación General de Aragón, que ya tenían un plan constituido con anterioridad al Acuerdo general de 2002, sólo se ha sumado la Ciudad Autónoma de Melilla, pero algunas otras comunidades han iniciado ya los estudios previos que previsiblemente fructificarán en nuevos planes o instrumentos de PSC durante 2005.

En la Administración local, en los últimos años, se han promovido varios centenares de planes de pensiones, en muchos casos de muy pequeño tamaño, que mantienen una actividad desigual. En el marco actual, como consecuencia de la previsión presupuestaria mencionada, este proceso vuelve a activarse, pudiendo señalar, por ser un plan de promoción conjunta, que el modelo a seguir en los pequeños ayuntamientos puede ser el de Asturias, impulsado por un acuerdo firmado por CC.OO. y UGT con la Federación de Concellos de Asturias, para que vayan incorporando los ayuntamientos, con objeto de consolidar un plan de pensiones de los ayuntamientos de Burgos, Alicante, Albacete, Cádiz y las Diputaciones de Badajoz y Guadalajara, entre otros.

El hecho de que en muchas Administraciones se esté demorando la puesta en marcha de sus planes de pensiones o instrumentos alternativos, puede ser perjudicial para sus empleados en la medida en que no se utilizan las cantidades habilitadas en cada ejercicio. En este sentido, una buena referencia es el Ayuntamiento de Madrid, en donde se está promoviendo un plan de pensiones en 2005, con previsión de realizar una primera aportación constituida por las cantidades que hubieran correspondido al ejercicio 2004 más las del 2005.

Para 2005 hay, por tanto, un gran trabajo por hacer, con numerosos procesos de negociación colectiva abiertos que deberán concretar sus respectivos planes y proyectos en marcha que deberán completarse durante 2005 en distintas Administraciones. La Ley 2/2004, de Presupuestos Generales del Estado para 2005, mantiene la habilitación general para todas las AA.PP., como en 2004, y se mantendrá en años sucesivos.

5.5. Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos

En esta sociedad anónima perteneciente al Ministerio de Hacienda, su único accionista, y tutelada por el Ministerio de Fomento, sus empleados públicos siguen manteniendo la regulación de sus derechos en el ámbito del Ministerio de Administraciones Públicas, la afiliación de CC.OO. se organiza en la FCT y se coordina interfederativamente con FSAP, Sanidad y Enseñanza, en el ámbito del Área Pública de CC.OO.

En 2004 se alcanzó un importante acuerdo sobre movilidad interministerial, de aplicación a todos sus empleados; culminó un proceso de consolidación de empleo y se produjo un avance significativo en la extensión de su Plan de Pensiones, nacido del Acuerdo Marco firmado por CC.OO. en 1998.

El acuerdo de movilidad correspondía al II desarrollo del Acuerdo alcanzado en diciembre de 2002 en el que CC.OO. consiguió arrancar, tanto de Correos como del Gobierno, un tratamiento integral de los recursos humanos, teniendo en cuenta la dualidad de colectivos –funcionarios y laborales- con regímenes claramente distintos, introduciendo el principio de convergencia de regulaciones que ha impregnado toda la negociación colectiva y que ha supuesto un tratamiento normativo muy similar trasladando, tanto al I Convenio para el Personal Laboral como al Estatuto del Personal Funcionario, un decreto dictado por el Gobierno que asumió la gran mayoría de las propuestas sindicales para la regulación funcional, inspiradas en el propio convenio colectivo.

A partir de entonces, los distintos desarrollos que han completado la estructura negocial y normativa interna para el personal laboral se han reproducido casi de forma idéntica para el personal funcionario, respetando las competencias de cada instancia.

Entre las cuestiones relevantes, el **Acuerdo de movilidad interministerial para el personal funcionario de Correos**, firmado en febrero de 2004 y consolidado con la declaración empresa-sindicatos suscrita en diciembre de 2004, ha posibilitado que el personal funcionario de los Cuerpos y Escalas Postales y de Telecomunicación pueda participar en concursos de provisión de puestos convocados en ámbitos funcionales de la AGE y de la Seguridad Social, estableciéndose anualmente el número de puestos abiertos a este tipo de personal que se convocarán a concursos, de carácter departamental o interdepartamental.

El proceso de **consolidación de 10.000 puestos de trabajo** establecidos en el acuerdo de diciembre de 2002 abrió en 2004 el cauce para la conversión en empleo fijo de 8.300 puestos, incorporándose los 1.700 restantes a la plantilla fija de Correos el 1 de marzo de 2005. Además de esta importante consolidación de empleo, CC.OO. de Correos logró fijar en el acuerdo el tope máximo de eventualidad que evita que éste se sitúe en más de un 8% del total de la plantilla de los casi 65.000 trabajadores y trabajadoras que la conforman.

El **Plan de Pensiones** de Correos ha ido consolidándose año a año, alcanzando ya a finales de 2004 la cifra de 34.500 partícipes (algo más de la mitad de la plantilla) y suponiendo para éstos una incuestionable mejora salarial a través de la negociación colectiva, en este caso traducida en forma de salario diferido, con una rentabilidad, en 2004, del 4,45%, una vez más por encima del IPC.

6. ACTUALIZACIÓN DE DATOS NC2004 AL MES DE ABRIL DE 2005

Con los datos extraídos del registro de convenios colectivos del MTAS a 30 de abril de 2005, sobre convenios vigentes en 2004 y de los que debían haber sido negociados en este año tras finalizar su vigencia el 31 de diciembre de 2003, hemos realizado una actualización de aquellos contenidos más significativos o que han tenido modificación apreciable desde la fecha de la muestra con la que se ha realizado el balance (diciembre de 2004).

La variación más apreciable es la del número de convenios de 2004 negociados y revisados, alcanzando a finales de abril al 83,2% de los convenios de empresa y al 87,2% de los convenios sectoriales.

De los convenios de sector han sido firmados 459, el 82% de los que tenían que ser negociados para este año, y han sido revisados 728, el 90,5%. Sigue habiendo un retraso importante en el cierre y/o registro de los convenios sectoriales estatales que debían negociarse en 2004, pues sólo aparecen registrados el 55,6%, mientras que está prácticamente completo el registro de los que tenían que revisarse.

De los convenios de empresa han sido firmados 1.325, el 74,3% de los convenios que tenían que ser negociados para este año, y han sido revisados 2.136, el 90%.

El incremento salarial medio inicialmente pactado se incrementa ligeramente con la inclusión en la estadística de los convenios de 2004 registrados en este primer cuatrimestre de 2005, alcanzando el 3%, incremento que se produce tanto en los convenios de empresa como en los de sector. Este dato no contempla el incremento adicional producido por la activación de las cláusulas de garantía salarial. Hay que destacar que en los convenios negociados el incremento es mayor que en los revisados y alcanza el 3,11 en los datos a abril de 2005.

La jornada media pactada sigue incrementándose, a nivel general y para todos los ámbitos, alcanzando la cifra de 1.758,11 horas. En relación a esta evolución negativa nos remitimos a lo indicado en el correspondiente apartado del capítulo 4 del presente balance. En consecuencia, el número y volumen de convenios que pactan reducción de jornada es menor con los datos a abril de 2005.

Las cláusulas de igualdad de oportunidades y las relativas a la contratación estable se mantienen en el volumen constatado a diciembre de 2004.

Los convenios de nueva creación son ya 231, de los que 15 son de sector y 216 son de empresa. Sigue sin estar registrado el único convenio sectorial estatal negociado en 2004 (CC Instalaciones Deportivas).

Cuadro n° 33

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2004. DATOS Y PORCENTAJES					
	TOTAL CONVENIOS	TOTAL EMPRESA	TOTAL SECTOR	SECTOR SEGÚN ÁMBITO TERRITORIAL	
				ESTATAL	RESTO DE ÁMBITOS
TOTAL CONVENIOS					
Número de convenios	4.648	3.461	1.187	68	1.119
Total de trabajadores	8.785.740	859.644	7.926.096	2.056.775	5.869.321
Convenios negociados hasta el momento	84,2%	83,2%	87,2%	81,0%	87,6%
Incremento salarial medio (%)	3,00	2,58	3,05	2,55	3,22
Jornada media	1.758,11	1.706,15	1.763,74	1.743,10	1.770,97
Con cláusula de garantía salarial	55,3%	51,0%	68,1%	79,4%	67,4%
Conversión temporales en indefinidos	12,7%	12,4%	13,6%	27,9%	12,7%
Con límite contratos temporales	19,3%	13,4%	36,6%	54,4%	35,5%
Indemnización por no renovación	8,0%	3,7%	20,7%	25,0%	20,5%
Igualdad de oportunidades	18,0%	15,3%	25,8%	58,8%	23,8%
Disminución de jornada	24,9%	24,0%	27,7%	20,6%	28,2%
Negociados CC.OO	65,4%	57,0%	90,0%	95,6%	89,6%
Negociados CC.OO. y/o UGT	83,9%	79,5%	96,6%	100,0%	96,4%
CONVENIOS FIRMADOS					
Número de convenios	1.784	1.325	459	20	439
Total de trabajadores	3.203.372	245.386	2.957.986	634.671	2.323.315
Convenios firmados hasta el momento	76,1%	74,3%	82,0%	55,6%	83,8%
Convenios firmados por vez primera					
Número de convenios	231	216	15	0	15
Total de trabajadores	56.851	29.407	27.444	0	27.444
Incremento salarial medio (%)	3,11	2,91	3,12	2,63	3,26
Jornada media	1.765,02	1.711,25	1.769,48	1.751,83	1.774,30
Con cláusula de garantía salarial	54,5%	50,5%	66,2%	80,0%	65,6%
Conversión temporales en indefinidos	10,5%	10,0%	12,2%	25,0%	11,6%
Con límite contratos temporales	19,6%	13,1%	38,3%	55,0%	37,6%
Indemnización por no renovación	8,1%	3,4%	21,8%	25,0%	21,6%
Igualdad de oportunidades	17,9%	14,1%	29,0%	65,0%	27,3%
Disminución de jornada	21,9%	20,2%	26,8%	5,0%	27,8%
Negociados CC.OO	66,2%	58,0%	89,8%	95,0%	89,5%
Negociados CC.OO. y/o UGT	84,3%	80,2%	96,3%	100,0%	96,1%
CONVENIOS REVISADOS					
Número de convenios	2.864	2.136	728	48	680
Total trabajadores	5.582.368	614.258	4.968.110	1.422.104	3.546.006
Convenios revisados hasta el momento	90,1%	90,0%	90,5%	96,0%	90,2%
Incremento salarial medio (%)	2,94	2,45	3,00	2,51	3,20
Jornada media	1.754,14	1.704,11	1.760,33	1.739,21	1.768,79
Con cláusula de garantía salarial	55,8%	51,3%	76,1%	79,2%	68,5%
Conversión temporales en indefinidos	14,0%	13,9%	14,4%	29,2%	13,4%
Con límite contratos temporales	19,2%	13,7%	35,4%	54,2%	34,1%
Indemnización por no renovación	8,0%	3,9%	20,1%	25,0%	19,7%
Igualdad de oportunidades	18,0%	16,1%	23,8%	56,3%	21,5%
Disminución de jornada	26,7%	26,3%	28,0%	22,9%	28,4%
Negociados CC.OO	65,0%	56,4%	90,1%	95,8%	89,7%
Negociados CC.OO. y/o UGT	83,6%	79,1%	96,8%	100,0%	96,6%

Fuente: Datos MTAS, abr. 2005.

7. CONCLUSIONES

Desde una perspectiva general, la negociación colectiva avanza en las líneas marcadas por los criterios establecidos por CC.OO. y los adoptados en el marco de los ANC, aunque de forma más clara en cuanto a la política salarial, la promoción de la igualdad laboral de las mujeres, la participación sindical en la organización del trabajo, la adecuación a las normas legales y acuerdos en materias concretas, el establecimiento de nuevos instrumentos de participación (observatorios sectoriales y comisiones de seguimiento de materias concretas) y de solución de conflictos (adhesión al ASEC y a los sistemas equivalentes en las CC.AA.).

Avanzan con más dificultad o encuentran fuertes resistencias otras materias relevantes en los objetivos sindicales, como la estabilidad y seguridad del empleo, la jornada laboral, la formación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras, la mejora de los sistemas de clasificación y de retribución, la igualdad de trato para colectivos con especiales dificultades de inserción y permanencia en el empleo.

7.1. Proceso de la negociación colectiva

- **Vigencia:** La media se ha situado ya en tres años. Debemos analizar cuáles son las causas, los objetivos y los límites de la ampliación progresiva de las vigencias, y aprovechar los períodos de vigencia para desarrollar materias complejas, eliminar redactados obsoletos, hacer el seguimiento del grado de aplicación efectiva en las empresas y un control de los acuerdos y pactos de empresa que complementan al convenio sectorial. Las organizaciones indican motivaciones diferentes y variables, según el contexto y la coyuntura en que se produce la negociación.
- **Conflictos de concurrencia:** Más allá del posible conflicto legal y de inseguridad para trabajadores y empresas, debemos abordar el conflicto sindical interno que genera el solapamiento de actividades que quedan reguladas en convenios sectoriales muy diferentes (distintas organizaciones responsables de la negociación y muy diferentes condiciones de trabajo). En este marco hay que situar también la definición de nuevos ámbitos de negociación para cubrir actividades emergentes, a veces solapadas con actividades no tan emergentes (ejemplo: actividades relacionadas con Servicios Sociales de las AA.PP.).

—Se propone abrir un debate en los próximos meses para adoptar criterios y procedimientos internos para el establecimiento de nuevos ámbitos de negociación o para la ampliación de los existentes, así como para la resolución de conflictos internos provocados por concurrencia de ámbitos de negociación.
- **Cobertura de los convenios:** Constatamos un número creciente de convenios con muy pocos trabajadores. Un ejemplo podría ser el de los convenios de empresa para el personal laboral de corporaciones locales muy pequeñas, pero también de empresas de servicios e

industriales. También preocupante la existencia de convenios sectoriales con un número muy escaso de trabajadores. En algunos sectores la proliferación de convenios de empresa parece responder a los efectos de la falta de cobertura sectorial.

–Las Federaciones deben hacer un seguimiento de esta situación sobre todo en relación a los convenios de nueva creación, y adoptar indicaciones precisas en función de las características de los sectores de actividad.

- **Unidad de acción con UGT:** Está muy generalizada y abarca desde la elaboración de plataformas y la realización de asambleas, comunicados y movilizaciones conjuntas hasta la firma de un porcentaje elevado de los convenios, en torno al 97% en el caso de los convenios de sector. También se constata la existencia de conflictos importantes y sistemáticos en algunos sectores (enseñanza privada, medios de comunicación...), y conflictos muy graves aunque más esporádicos en convenios de empresa. Una parte de los conflictos se produce por la dificultad de determinar la representatividad sindical en ciertos ámbitos de negociación (subsectores, sectores emergentes, etc.); este problema también genera conflictos con otras organizaciones sindicales y entre organizaciones empresariales.
- **Representación de mujeres de CC.OO. en las mesas negociadoras:** Importante representación en los convenios sectoriales estatales, en torno al 30%, de CC.OO. Las organizaciones federales deberían incorporar a sus balances e informes de negociación colectiva el análisis de la participación de las mujeres en los convenios de su ámbito.
- **Situación excepcional en el País Vasco.** Producto del conflicto sindical con la estrategia de ELA-LAB se ha producido un importante estancamiento y conflictividad en la negociación de los convenios, de la que en los últimos meses de 2004 y primeros de 2005 se está consiguiendo salir por el esfuerzo de CC.OO. y el logro de la ruptura del pacto entre ELA y LAB. Conviene reforzar la atención y el apoyo desde las Federaciones estatales.
- **Conflictividad traducida en huelga:** Incremento muy significativo en las jornadas de huelga realizadas con motivo de la negociación colectiva (situación excepcional provocada por un conflicto de muy larga duración en el convenio del campo de Sevilla); incremento que afecta sobre todo a sectores de servicios (telemarketing; comercio; limpieza de edificios y locales; limpieza viaria...), concentrándose los mayores niveles de jornadas no trabajadas en el País Vasco y en Madrid. Algunos conflictos en la limpieza viaria y en la de edificios están teniendo una gran repercusión pública y mediática.
- **Conflictividad derivada al ámbito de los organismos de solución extrajudicial de conflictos:** Necesidad de evaluar el funcionamiento y la eficacia de estos organismos y coordinar los criterios sindicales en este ámbito. Escasa utilización de estos organismos para dar salida al bloqueo de la negociación de convenios colectivos. Es preciso hacer una gran difusión de los instrumentos de solución de conflictos en los niveles inferiores de nuestras organizaciones, fundamentalmente en las secciones sindicales.

7.2. Contenidos de la negociación colectiva

■ Empleo

- No se producen avances en el número de convenios que incluyen cláusulas relacionadas con el incremento de la estabilidad del empleo, aunque existen convenios y acuerdos que están adoptando importantes medidas sobre estabilidad en el empleo.
- Crece el número de convenios sectoriales que alargan la duración del contrato eventual hasta el máximo permitido por ley, aunque empiezan a aparecer convenios que vinculan esta disponibilidad a límites concretos en la contratación temporal o al incremento de la indemnización por finalización del contrato.
- Se sigue produciendo una apertura inadecuada de los límites legales del contrato de obra y servicio, también a veces del contrato eventual.
- La jubilación parcial y el contrato de relevo son fórmulas de renovación de plantillas insuficientemente utilizadas.
- Algunas organizaciones han centrado sus objetivos en materia de empleo en la regulación de la externalización de actividades, la subcontratación y la subrogación.
 - La expectativa creada en torno a las negociaciones sobre mercado de trabajo puede generar una ralentización indeseada en el establecimiento en los convenios colectivos de cláusulas relacionadas con el empleo y la contratación.
 - Conviene realizar un seguimiento específico, con implicación de las organizaciones responsables de la negociación colectiva, para valorar los contenidos de los acuerdos en materia de empleo y organización del trabajo con objeto de identificar las carencias y dificultades y extender las experiencias positivas.
 - La reciente aprobación de la ley, tras ser objeto de consenso en el marco del diálogo social, que faculta de nuevo a la negociación colectiva para establecer la edad obligatoria de jubilación cumpliendo ciertos requisitos individuales y vinculada a objetivos concretos de creación o estabilidad del empleo, es un factor a tener presente en la negociación colectiva de 2005 y sucesivas.

■ Retribuciones y cláusula de revisión

- El incremento salarial producido en 2004 ha significado una mejora moderada del poder adquisitivo de los salarios, producto de haber pactado incrementos superiores a la previsión de inflación y haber extendido la cobertura de las cláusulas de garantía salarial, tanto cualitativa como cuantitativamente (mayor recuperación de la desviación producida en el IPC y mayor número de trabajadoras y trabajadores cubiertos por la cláusula

de garantía). El incremento salarial medio, inicialmente pactado, se situó en el 3%, un 1% de mejora del poder adquisitivo de los salarios.

- El 68% de los convenios, que afectan a un 80% del total de trabajadoras y trabajadores, contienen cláusulas de garantía salarial que se han activado al confirmarse la desviación del IPC. Una vez activadas las cláusulas, el incremento salarial medio se ha situado en el 3,65%, por lo que la mejora del poder adquisitivo de los salarios se ha situado finalmente en un 0,45%, como media. Las modalidades de cláusulas de garantía incluidas en los convenios son muy variadas, no todas deseables. La gran mayoría de las cláusulas de garantías tienen carácter retroactivo, pero no todas garantizan la totalidad de la mejora del poder adquisitivo inicialmente pactada. 357 convenios, el 25% del total, que no contenían cláusula de garantía en el convenio anterior, la han incorporado en 2004, mientras que sólo 68 convenios, el 4,8%, la han perdido en este año.

–Mantener y ampliar la cobertura y la calidad de las cláusulas de garantía salarial es un objetivo estratégico que no debe sacrificarse en pro de un incremento salarial más elevado.

- No hay avances en el volumen de convenios que regulan alguna fórmula de **retribución variable**, lo que no significa que no esté avanzada la adopción de nuevos sistemas de retribuciones variables. Parece que estos sistemas pueden estar siendo opacos a la negociación colectiva.

–Conviene abordar con las organizaciones responsables de la negociación colectiva un análisis específico de las retribuciones variables que están generándose, con o sin regulación contractual, con objeto de valorar la situación y definir objetivos más precisos para la negociación colectiva de futuro.

- Persisten los problemas para la negociación de la **externalización de compromisos de pensiones y premios de jubilación**, aunque se están alcanzando algunos acuerdos, como en el recientemente firmado Convenio estatal de Comercio de Flores y Plantas.
- Se han producido, en algunos sectores, importantes presiones empresariales para abordar los niveles de **absentismo**, con el objetivo patronal de incluir algunas formas de penalización o de eliminar o reducir los complementos de prestaciones por IT. Conviene evaluar en qué medida han tenido éxito las demandas empresariales, aunque de los datos estadísticos no se desprende ninguna modificación significativa en cuanto al volumen de convenios que tienen fijado algún tipo de complemento de las IT por enfermedad común, enfermedad profesional y accidente.
- Importante incremento del número de horas de **jornada pactada** (media ponderada), por primera vez en toda la serie de años que hemos incluido en la muestra de

evolución (1997 a 2004). El incremento se produce en los convenios de empresa y en los de sector. Además, los convenios que reducen jornada, un 25% del total, lo hacen en un número de horas sensiblemente inferior a las reducciones de años anteriores. Este aumento, detectado en los datos a diciembre de 2004, se incrementa aún más con los datos a abril de 2005, con el 87,7% de la negociación de 2004 ya realizada y registrada.

- Es necesario evaluar las causas de esta situación, excluida la de que los convenios, individualmente considerados, estén incrementando la jornada anteriormente pactada (efecto de los convenios de nueva creación; de la movilidad de trabajadores de convenios con menor jornada a convenios con mayor jornada; de fijar la prioridad sindical en intervenir en la organización del tiempo de trabajo; el establecimiento de días de permisos y vacaciones sin modificar la jornada anual, las reducciones de jornada de aplicación a determinadas actividades; el retraso de la negociación en sectores con jornada inferior a la media, etcétera).
- Esta evaluación podría realizarse en el marco del seguimiento específico a realizar en relación con empleo y organización del trabajo.

■ **Igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género:** Es una de las materias que mayor crecimiento está experimentando en los últimos años y está dejando de ser materia “invisible” en la negociación colectiva.

- En 2004, un 18% de los convenios contiene algún tipo de cláusula relacionada con la promoción y garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, a veces extendida también a la protección de colectivos que encuentran especiales dificultades en el mercado laboral. Este porcentaje se incrementa hasta el 58,8% en los convenios sectoriales estatales.
- La actualización y mejora de las normas contractuales en materia de conciliación de la vida laboral y personal es una constante en un número muy importante de convenios, aunque aún queden muchos que contienen regulaciones desfasadas o incompletas en relación con la actual normativa legal.
- Siguen siendo una excepción los convenios que introducen cláusulas de acción positiva y los que abordan, de una u otra forma, la eliminación práctica de diferencias retributivas establecidas por razón de género.
- Hay que reseñar la agilidad con que algunos convenios y acuerdos han incorporado medidas de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género, en la línea de la Ley Integral y de las recomendaciones del ANC2005, así como poner en relevancia los planes de igualdad y las medidas incorporadas a convenios significativos, el más reciente, el de Banca, y en acuerdos establecidos entre los sindicatos y grupos de empresas, como PSA-Peugeot-Citroen, Repsol, BSCH y Banesto.

■ Práctico estancamiento de las cláusulas relacionadas con **formación y salud laboral**, al menos en aquello que controla la hoja estadística de los convenios, lo que no es indicativo de que no se estén abordando estas materias en la negociación colectiva. En algunos convenios sectoriales estatales se han incluido aspectos novedosos, por ejemplo, alguna regulación en materia de medidas de prevención medioambiental o la introducción de la figura del delegado territorial de prevención.

- Se han realizado por ISTAS sendos estudios específicos sobre los contenidos que en materia de salud laboral y de medio ambiente incorporan los convenios colectivos, que conviene sean divulgados en el conjunto de las organizaciones para promover las buenas cláusulas encontradas.
- En materia de formación, el análisis de los convenios sectoriales estatales nos indica que hay una insuficiente regulación de esta materia y que muchos aspectos relevantes están por explorar. En 2003 FOREM realizó, por encargo de la Secretaría Confederal de Formación para el Empleo, un informe sobre “Formación Continua y Negociación Colectiva” con una muestra de 300 convenios sectoriales y de empresa.

–Sería conveniente que en un futuro próximo se realice una actualización de dicho informe, y pongamos en marcha iniciativas que faciliten la incorporación de esta materia desde la perspectiva más actual que nos permite la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y los acuerdos adoptados para el desarrollo de los instrumentos que la ley contempla.

8. ANEXO

8.1. Relación de convenios sectoriales estatales analizados

Convenios sectoriales de ámbito nacional con inicio de vigencia el 01.01.2004

- Administraciones de Loterías (FECOHT).
- Agencias de Viajes (FCT).
- Aparcamientos y Garajes (FCT).
- Artes Gráficas, Manipulado de Papel y Cartón... (FCT).
- Autoescuelas (F. Enseñanza).
- Centros de Asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad (F. Enseñanza).
- Colegios Mayores universitarios (F. Enseñanza).
- Curtidos, correas y cueros industriales.... (FITEQA).
- Educación Infantil (F. Enseñanza).
- Empresas concesionarias de cable de fibra óptica (FCT)
- Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (COMFIA).
- Harinas panificables y sémolas (F. Agroalimentaria).
- Hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (no ha intervenido ninguna organización de CC.OO.).
- Industrias Cárnicas (F. Agroalimentaria).
- Industrias de Elaboración del Arroz (F. Agroalimentaria).
- Industrias del frío industrial (FITEQA).
- Industrias extractivas, del vidrio, cerámicas y comercio de venta al por mayor (FITEQA).
- Industrias Lácteas (F. Agroalimentaria).
- Industria Química (FITEQA).
- Instalaciones Deportivas (FCT).
- Mediación en seguros privados (COMFIA).
- Minoristas de Droguerías (FECOHT).
- Pastas, Papel y Cartón (FCT).
- Perfumerías y Afines (FITEQA).
- Prensa no diaria (FCT).
- Regulación del Estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública (FCT).
- Telemarketing (COMFIA/FCT).
- Transportes de enfermos en ambulancias (FCT).

8.2. Otros estudios de interés sobre la negociación colectiva

- “La negociación colectiva en Europa”, edición preparada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección de Publicaciones, 2004.
- “La negociación colectiva en el sector de la Enseñanza Privada”, Comisión Consultiva

Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección de Publicaciones, 2004.

- “Análisis y propuestas de modernización de la Negociación Colectiva en Navarra”, Universidad Pública de Navarra, 2004.
- “Implantación de modelos de flexibilidad laboral y mejora de la calidad del empleo a través de la negociación colectiva”, Cantabria, Gobierno; CC.OO., Unión Regional de Cantabria; CEOE; Fondo Social Europeo.
- “Desarrollo del marco legal de contratación en la negociación colectiva del sector de Hostelería”, CC.OO.-FECOHT [2005?].
- “Articulación de la negociación colectiva en el sector de Hostelería”, CC.OO.-FECOHT; ALEPH [2005?].
- “Situación da negociación colectiva en Galicia 2004”, Consejo de Relaciones Laborales, 2005.
- “La negociación colectiva en Baleares”, Informe nº 1/2004 del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears.
- “La Negociación Colectiva en la Comunidad de Madrid”, Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO., 2005.
- “Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2004”, Consejo Económico y Social, 2005.