

CUADERNOS DE INFORMACION SINDICAL

Balance
Negociación Colectiva 2005

Balance
Negociación Colectiva 2005

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, septiembre 2006

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-42785-2006

Impreso en papel reciclado

Índice

1. PRESENTACIÓN	5
2. EL PROCESO Y EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN	7
2.1. El volumen y el ritmo de la negociación	7
2.2. Ámbitos funcionales y territoriales	9
2.3. Contexto socioeconómico	14
2.4. Acuerdos y conflictos en el diálogo social	26
2.4.1. El diálogo social sectorial	28
2.5. El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005	30
2.6. Conflictividad en el proceso negociador	31
2.6.1. Huelgas realizadas	31
2.6.2. Mediación y arbitraje en los conflictos colectivos laborales	33
2.6.3. La conflictividad en Euskadi	37
3. LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN	39
3.1. La vigencia de los convenios	39
3.2. Empleo	39
3.2.1. Cláusulas de empleo y contratación en los convenios colectivos	39
3.2.2. Acuerdos en materia de empleo y regulación de la subcontratación	47
3.3. Retribuciones	50
3.3.1. El incremento salarial pactado	50
3.3.2. Retribuciones variables	53
3.3.3. Previsión social complementaria	55
3.4. Tiempo de trabajo	59
3.4.1. Jornada pactada en 2005 y evolución	59
3.4.2. Distribución irregular de la jornada pactada	62
3.5. Igualdad y no discriminación	63
3.5.1. Cláusulas de igualdad en los convenios colectivos	63
3.5.2. Acuerdos y medidas de igualdad en la negociación colectiva	64
3.6. Clasificación y cualificación profesional	65
3.7. Otras materias de interés	67
3.7.1. Salud laboral	67
3.7.2. Movilidad a los centros de trabajo	70
3.7.3. Teletrabajo	70
3.7.4. Ciberderechos	73

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 2005 (fecha habitual de datos para los balances precedentes), y con datos a mayo de 2006 en aquellos temas en los que se han producido modificaciones significativas como consecuencia de la entrada en el registro, durante estos primeros cinco meses del año, de convenios de 2005. Junto a esta información, hemos contado también con el análisis de coyuntura elaborado por el Gabinete Técnico Confederado; algunos datos y valoraciones de la Memoria de Actividades 2005 de la Fundación SIMA y de la Memoria Socioeconómica 2005 del Consejo Económico y Social, relativos a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

Por otra parte, el seguimiento de la negociación colectiva que la Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de la C. S. de CC.OO. realiza y los informes y balances remitidos por una parte de las organizaciones confederadas, permiten incluir en este balance informaciones y valoraciones que trascienden y complementan la información estadística. Las organizaciones federales de CC.OO. que han enviado a la Confederación su balance de la NC2005, han sido: Industrias del Textil-Confección, Químicas y Afines (FITEQA); Comunicación y Transporte (FCT); Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT) y Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA).

También han enviado sus balances las organizaciones territoriales siguientes: Comisión Obrera Nacional de Cataluña, C. S. de CC.OO. de Euskadi, Unión Sindical de Madrid Región, Comisiones Obreras de Asturias, Sindicato Nacional de Galicia (primer semestre), Comisiones Obreras de Cantabria y la C. S. de CC.OO. de Islas Baleares y País Valencià.

Algunas de las materias abordadas en este balance se encuentran ampliamente analizadas en estudios realizados por estructuras de apoyo de la C. S. de CC.OO., por lo que consideramos de gran utilidad consultar los siguientes informes:

- «La negociación colectiva en España: una mirada crítica», Informe 2006 del Observatorio de la Negociación Colectiva (www.observatorionegociacioncolectiva.org).
- «El papel de la negociación colectiva en la regulación de la contratación temporal en España». Realizado por la Fundación 1º de Mayo de CC.OO., en colaboración con el MTAS (www.1mayo.ccoo.es).

2. EL PROCESO Y EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN

2.1. El volumen y el ritmo de la negociación

El ritmo de la negociación ha sido más positivo que en años anteriores, lo que se refleja en los datos del MTAS de convenios de 2005 registrados al mes de mayo de 2006, que permiten comprobar cómo la negociación cerrada alcanza ya el 99% de los convenios previstos de revisar y renovar en esta fecha, a lo que hay que añadir 261 convenios de nueva creación. En total, 5.269 convenios registrados¹ que afectan a 9.890.039 trabajadoras y trabajadores.

SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005						
	TOTAL CONVENIOS	%	TOTAL EMPRESA	TOTAL SECTOR	SECTOR SEGÚN ÁMBITO TERRITORIAL	
					ESTATAL	RESTO DE ÁMBITOS
TOTAL CONVENIOS						
Previsión convenios a negociar	5.081					
Convenios negociados	5.008	99	3.745	1.263	75	1.188
Total de trabajadores	9.825.592		953.620	8.871.972	2.505.568	6.366.404
TOTAL CONVENIOS RENOVADOS						
Previsión convenios a renovar	1.823					
Convenios renovados	1.750	96	1.328	422	23	399
Total de trabajadores	3.392.997		337.598	3.055.379	674.464	2.380.915
TOTAL CONVENIOS REVISADOS						
Previsión convenios a revisar	3.258					
Convenios revisados	3.258	100	2.417	841	52	789
Total de trabajadores	6.432.615		616.022	5.816.593	1.831.104	3.985.489
TOTAL CONVENIOS NUEVA CREACIÓN						
Convenios nueva creación	261		243	18	1	17
Total de trabajadores	64.427		33.311	31.116	2.000	29.116
TOTAL CONVENIOS REGISTRADOS						
Convenios registrados	5.269		3.988	1.281	76	1.205
Total trabajadores	9.890.039		986.931	8.903.088	2.507.568	6.395.520

Fuente: Datos MTAS, mayo 2006.

Como puede observarse en el cuadro anterior, el tipo de convenio colectivo numéricamente predominante es el convenio de empresa, aunque las 3.988 unidades de negociación

¹ Los datos relativos a «convenios registrados» se corresponden con la suma de los «convenios renovados» (aquellos que se negocian por haber vencido su vigencia en el año anterior), los «revisados» (los que se revisan automáticamente por tener vigencia plurianual) y los de «nueva creación» (sobre los que no puede hacerse previsión alguna). Los datos indicados para «convenios negociados» son la suma de los renovados y los revisados, sobre los que sí hay una previsión y sobre ella están calculados los porcentajes relativos a la negociación cerrada.

tan sólo abarcan a 986.931 trabajadores y trabajadoras, apenas el 10% del total de asalariados cubiertos por un convenio colectivo de empresa. El 90% restante tiene como referencia un convenio sectorial. De los 1.218 convenios sectoriales, 76 son convenios de ámbito nacional que afectan al 25% del total de trabajadoras y trabajadores. El bloque de otros convenios sectoriales, que es el que más volumen de personas integra en su ámbito, incluye también convenios de grupo de empresa, según la adscripción funcional realizada por el MTAS.

Junto al seguimiento de la negociación prevista para el año, también hay que prestar atención a los datos sobre convenios pendientes de renovar y que tienen vencida su vigencia desde hace años. El registro de convenios del MTAS presenta un volumen de 2.516 convenios pendientes de renovar y cuya vigencia concluyó antes de 2003. De ellos, 2.022 convenios tienen cláusula de prórroga automática en caso de no existir denuncia expresa, y 494 carecen de esta garantía. No disponemos de datos que nos indiquen si está activada la prórroga automática o si, iniciado en su día el proceso de negociación, éste se enquistó y sigue paralizado desde entonces.

CONVENIOS PENDIENTES DE NEGOCIAR CON VIGENCIA FINALIZADA ANTES DE 2003								
	2002		2001		2000 Y ANTERIORES		TOTAL AÑOS	
	CONV.	TRAB.	CONV.	TRAB.	CONV.	TRAB.	CONV.	TRAB.
Sector	40	101.479	49	97.182	155	380.838	244	579.499
Prórroga*	28	85.445	36	80.528	100	337.537	164	503.510
Sin prórroga	12	16.034	13	16.654	55	43.301	80	75.989
Empresa	419	96.607	423	50.296	1.430	400.136	2.272	547.039
Prórroga*	336	88.436	358	44.632	1.164	360.515	1.858	493.583
Sin prórroga	83	8.171	65	5.664	266	39.621	414	53.456
Total ámbito	459	198.086	472	147.478	1.585	780.974	2.516	1.126.538
Prórroga*	364	173.881	394	125.160	1.264	698.052	2.022	997.093
Sin prórroga	95	24.205	78	22.318	321	82.922	494	129.445

Fuente: Datos MTAS, diciembre 2005. * Se prorroga automáticamente en caso de no existir denuncia expresa.

La distribución sectorial de los convenios pendientes de renovar y con la vigencia vencida desde antes de 2003 se refleja en los dos cuadros siguientes, y la relación nominal está disponible para que las organizaciones de CC.OO. puedan hacer un seguimiento de las causas que han producido esta situación en cada caso.

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA PENDIENTES DE RENOVAR *		
FEDERACIÓN	Nº DE CONVENIOS	Nº DE TRABAJADORES
Actividades Diversas	3	2.726
Agroalimentaria	7	11.079
Enseñanza	8	7.240
Comunicación y Transporte	10	44.177
Comercio, Hostelería y Turismo	6	6.213
Construcción y Madera	3	1.813
Minerometalúrgica	40	84.596
Sanidad y Servicios Sociosanitarios	6	6.074
Servicios y Administraciones Públicas	17	126.685
Servicios Administrativos y Financieros	20	30.684
Textil-Confección, Químicas y Afines	7	5.387
TOTAL	127	326.674

Fuente: Estadística CC del MTAS, abril 2006. * Vigencia finalizada antes de 2003.

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES PENDIENTES DE RENOVAR *		
FEDERACIÓN	Nº DE CONVENIOS	Nº DE TRABAJADORES
Actividades Diversas	20	14.918
Agroalimentaria	19	97.388
Enseñanza	5	2.887
Comunicación y Transporte	54	66.406
Comercio, Hostelería y Turismo	43	66.904
Construcción y Madera	31	177.682
Minerometalúrgica	4	10.015
Sanidad y Servicios Sociosanitarios	18	20.291
Servicios y Administraciones Públicas	1	30
Servicios Administrativos y Financieros	10	18.235
Textil-Confección, Químicas y Afines	18	56.553
TOTAL	223	531.309

Fuente: Estadística CC del MTAS, abril 2006. * Vigencia finalizada antes de 2003.

2.2. Ámbitos funcionales y territoriales

Con el objetivo de mejorar la estructura de la negociación colectiva, CC.OO. propone impulsar los convenios sectoriales estatales o interprovinciales y de comunidad autónoma; los convenios de empresas, preferentemente en las grandes y medianas, y los de grupo de empresas; así como la extensión de convenios sectoriales ya existentes a ámbitos geográficos que carecen de ellos. Los convenios de empresas pequeñas y sectores reducidos deben tener como justificación la inexistencia de ámbitos superiores o la mejora substancial del convenio de ámbito superior al que se encuentre vinculado.

En relación a estos objetivos, como ya hemos comentado con anterioridad, la preponderancia numérica de los convenios de empresa (74,8%) va unida a un volumen global muy reducido de trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito (9,1%). Por el contrario, los convenios sectoriales, que sólo representan el 25,2% del total de convenios, acogen a la inmensa mayoría del colectivo de trabajadores asalariados que tienen un convenio de referencia (90,9%).

Los convenios de grupo de empresas y los sectoriales de comunidad autónoma van aumentando paulatinamente, así como los acuerdos marco sectoriales y de grupo de empresas, a través de los que se regulan materias específicas, entre ellas la ordenación y articulación de los convenios colectivos de su ámbito que complementan y desarrollan los contenidos del acuerdo marco.

Una parte de los convenios sectoriales de ámbito nacional son complementados por acuerdos de empresa, que desarrollan y a veces mejoran los términos del convenio de referencia, aunque estos acuerdos no suelen ser registrados en los organismos correspondientes de la Administración laboral, por lo que no constan en el registro oficial del MTAS. En algunos sectores este segundo nivel de negociación adquiere una gran importancia y desarrollo.

ÁMBITO FUNCIONAL CONVENIOS COLECTIVOS 2005					
	TOTAL CONVENIOS	TOTAL EMPRESA	TOTAL SECTOR	SECTOR SEGÚN ÁMBITO TERRITORIAL	
				ESTATAL	OTROS ÁMBITOS SECTORIALES
TOTAL CONVENIOS					
Número de convenios	5.008	3.745	1.263	75	1.188
Número de trabajadores	9.825.592	953.620	8.871.972	2.505.568	6.366.404
CONVENIOS FIRMADOS					
Número de convenios	1.750	1.328	422	23	399
Número de trabajadores	3.392.997	337.598	3.055.379	674.464	2.380.915
CONVENIOS REVISADOS					
Número de convenios	3.258	2.417	841	52	789
Número de trabajadores	6.432.615	616.022	5.816.593	1.831.104	3.985.489

Fuente: Datos MTAS, mayo 2006.

ÁMBITO FUNCIONAL CONVENIOS COLECTIVOS 2005					
% SOBRE EL TOTAL DE CONVENIOS Y DE TRABAJADORES					
	TOTAL CONVENIOS	TOTAL EMPRESA	TOTAL SECTOR	SECTOR SEGÚN ÁMBITO TERRITORIAL	
				ESTATAL	OTROS ÁMBITOS SECTORIALES
TOTAL CONVENIOS					
Número de convenios	5.008	74,8	25,2	1,5	23,7
Número de trabajadores	9.825.592	9,7	90,3	25,5	64,8
CONVENIOS FIRMADOS					
Número de convenios	34,94	26,5	8,4	0,5	8,0
Número de trabajadores	34,53	3,4	31,1	6,9	24,2
CONVENIOS REVISADOS					
Número de convenios	65,06	48,3	16,8	1,0	15,8
Número de trabajadores	65,47	6,3	59,2	18,6	40,6

Fuente: Datos MTAS, mayo 2006.

La negociación colectiva en los grupos de empresas

Los grupos de empresas responden a modelos de organización empresarial en constante evolución; ampliaciones de negocio, segregación de actividades, opas, etc., van modificando la estructura de las empresas y, con ello, el marco de relaciones laborales por el que se rigen, además de los posibles efectos sobre el empleo.

Ante esta situación, allí donde la presencia sindical es significativa se está consiguiendo responder a las nuevas situaciones con el establecimiento de marcos de negociación colectiva adaptados al modelo empresarial, para evitar los vacíos de cobertura o el deterioro de las condiciones de trabajo de una parte de las plantillas.

CONVENIOS GRUPO DE EMPRESAS		
FEDERACIÓN	CONVENIOS	TRABAJADORES
AADD	9	2.982
AGROALIMENTARIA	7	6.200
COMFIA	7	15.006
FCT	10	4.472
FECOHT	4	7.177
FECOMA	2	1.208
FITEQA	9	4.584
FSAP	6	1.215
MINEROMETALÚRGICA	11	23.904
TOTAL	65	66.748

Fuente: Datos MTAS, diciembre 2005.

Como resultado de esta acción sindical existen actualmente 65 convenios colectivos de grupo, registrados por el MTAS en su estadística a diciembre de 2005; si bien pueden existir acuerdos de grupo que no hayan sido presentados por las partes a publicación y registro. El cuadro de la página anterior muestra la distribución de estos convenios según su adscripción sectorial federativa.

La extensión de convenios colectivos

Los expedientes de extensión de convenios colectivos informados favorablemente por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en 2005 han sido tan sólo tres, habiendo rechazado once solicitudes. Esta situación es similar a la de los dos años anteriores, y las causas principales están centradas en el importante coste económico que supondría la aplicación del convenio sobre el que se solicita la extensión, la existencia de patronal en el ámbito sectorial y territorial para el que se solicita la extensión de otro convenio y la insuficiente aportación documental para justificar la solicitud de extensión que se presenta.

EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS INFORMADOS POR LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS						
NÚMERO EXPEDIENTE	TÍTULO DE LA EXTENSIÓN	DECISIÓN DEL PLENO	FECHA	NÚMERO DE PLENO	DECISIÓN ADTVA.	FECHA
Año 2005 05/05	<i>Expediente 05:</i> Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos (2004/2007) a la provincia de Cantabria	FAVORABLE, con la abstención de CEOE-CEPYME	22/09/2005	120	FAVORABLE	03/10/2005
06/05	<i>Expediente nº 06:</i> Extensión del Convenio Colectivo de Fincas Urbanas de la Región de Murcia (2004/2006) al mismo colectivo de las provincias de Ávila, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora.	FAVORABLE, con la abstención de CEOE-CEPYME	22/09/2005	120	FAVORABLE	07/11/2005
08/05	<i>Expediente nº 08:</i> Extensión del Convenio Colectivo de Clínicas Odontológicas y Estomatológicas de la provincia de Valladolid (2004/2006) a las empresas y trabajadores del mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja	FAVORABLE, tan sólo en parte, con la oposición de CC.OO y UGT.	13/10/2005	121	FAVORABLE	31/10/2005

Los convenios de nueva creación

Respecto a la firma de primeros convenios, se habían registrado por el MTAS hasta diciembre de 2005, 180 nuevos convenios, lo que supone el 14,2% de los convenios firmados y representa el 1,7% de los trabajadores afectados por dichos convenios. De ellos, 11 corresponden al ámbito sectorial (uno al estatal², tres al de CC.AA., cinco al provincial y dos al de grupo de empresas), y 169 al ámbito de empresa.

Tanto el porcentaje de convenios como el de trabajadoras y trabajadores afectados por la firma de estos primeros convenios respecto al total de convenios firmados en 2005 es superior en el ámbito de empresa (17,6% y 11,3% respectivamente) que en el ámbito sectorial (3,6% y 9,9%), tendencia que se ha repetido en anteriores años.

Estos mismos datos, con registro del MTAS a mayo de este año, se incrementan respecto al número absoluto, tanto en convenios -261 convenios- como en trabajadores afectados, pero se mantienen similares porcentajes a los ya detallados respecto al total de convenios firmados.

La evolución de los convenios de nueva creación durante estos últimos cinco años se muestra en los cuadros siguientes.

EVOLUCIÓN CONVENIOS FIRMADOS POR VEZ PRIMERA (Nº DE CONVENIOS)							
AÑOS FIRMA	TOTAL CONVENIOS	TOTAL EMPRESA	TOTAL SECTOR	ÁMBITO TERRITORIAL			
				ESTATAL	AUTONÓMICO	PROVINCIAL	GRUPO DE EMPRESAS
2001	332	308	24		5	9	10
2002	281	263	18		4	8	6
2003	330	306	24	1	6	10	7
2004	320	299	21		6	6	9
2005	261	243	18	1	4	10	3

Fuente: Datos MTAS, mayo 2006.

% CONVENIOS FIRMADOS POR VEZ PRIMERA SOBRE EL TOTAL DE CONVENIOS FIRMADOS EN 2005				% TRABAJADORES CON CONVENIOS FIRMADOS POR VEZ PRIMERA SOBRE EL TOTAL DE TRABAJADORES CON CONVENIOS FIRMADOS EN 2005			
AÑOS FIRMA	TOTAL CONVENIOS	TOTAL EMPRESA	TOTAL SECTOR	AÑOS FIRMA	TOTAL CONVENIOS	TOTAL EMPRESA	TOTAL SECTOR
2002	11,4	14,6	2,7	2002	1,7	6,8	1,2
2003	16,9	21,0	4,8	2003	2,7	15,9	1,2
2004	21,4	27,0	5,4	2004	2,8	19,1	1,4
2005*	14,9	18,3	4,3	2005*	1,9	9,9	1,0

Fuente: Datos MTAS, mayo 2006.

² 9915595. Servicios de asistencia en tierra en aeropuerto.

Hay que tener en cuenta que las cifras de 2005 seguirán incrementándose en los próximos meses, según vayan siendo registrados nuevos convenios que ya tienen la negociación cerrada, pero están pendientes de publicación o de registro y aquellos otros que aún no han concluido la negociación.

La creación de nuevos convenios, especialmente cuando afectan a una plantilla con escaso volumen, debe fundamentarse en criterios que eviten la existencia de vacíos de cobertura en ámbitos superiores³, en una específica estrategia sindical del sector⁴, o en ser convenios complementarios y articulados con otro de ámbito superior. En caso contrario, sería necesario analizar las posibilidades de prevenir y evitar estas situaciones que abundan en la atomización y falta de articulación de la negociación colectiva.

2.3. Contexto socioeconómico⁵

Situación económica internacional

La economía mundial prolongó su fase expansiva en 2005 (4%), liderada nuevamente por la economía estadounidense y las economías emergentes de Asia.

Por su parte, Japón mostró claros signos de recuperación (2,8%), mientras que la Unión Europea (1,4%) continuó con un perfil de crecimiento bajo, aunque con tendencia a la recuperación durante la segunda mitad del año.

Entre las grandes economías de la UE sólo España (3,4%) obtuvo en 2005 una tasa de crecimiento homologable con la de los países más dinámicos. Por su parte, para Alemania (0,9%), Francia (1,4%) e Italia (0%), 2005 fue peor que 2004. Paralelamente, para Reino Unido el año 2005 significó una importante caída en su tasa de crecimiento, desde el 3,2% de 2004 hasta el 1,8%.

La economía española

Las perspectivas del Gobierno, recogidas en el escenario macroeconómico de los Presupuestos Generales del Estado para 2005, han servido para enmarcar, como todos los años, el contexto económico en el que se desarrolló la negociación colectiva en 2005.

Las previsiones del Gobierno para 2005 se han visto superadas por la realidad en dos aspectos:

- un mayor ritmo de creación del empleo (3,1% frente al 2% previsto),
- y una fuerte moderación de los costes laborales por trabajador (2,5% frente al 4,1% previsto).

³ Entre otros: 3902992 Funeraria la Montañesa; 9015552 Gas natural servicios SDLT.

⁴ Convenios varios de ayuntamientos, consejos comarcales, etc.

⁵ Informe del Gabinete Técnico Confederal de abril de 2006.

EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2005				
	PREVISIONES GOBIERNO		ESTIMACIONES FINALES INE	
	2004	2005	2004	2005
PIB	2,8	3,3	3,1	3,4
Empleo	2,0	2,0	2,6	3,1
Remuneración por asalariado	3,9	4,1	3,3	2,5
Productividad	0,7	0,9	0,5	0,3
Coste laboral unitario	3,1	3,1	2,8	2,2
IPC (dic./dic.)	2,0	2,0	3,2	3,7
Deflactor del PIB	3,4	3,2	4,1	4,4
Tasa de paro	11,1	10,8	11,0	10,1

Fuente: PGE-2005 e INE.

Ambas evoluciones las ha propiciado un crecimiento económico basado, en gran medida, en sectores intensivos en mano de obra (construcción y algunos servicios), y la llegada de mano de obra inmigrante que ha continuado abaratando los costes laborales (2,5% frente al 3,3% del año anterior).

El importante aumento en la creación de empleo se traduce en una fuerte caída de la productividad por trabajador, por lo que, en 2005, su incremento es aún menor que en 2004. Nuevamente, esta deficiente situación de la productividad se explica por el tipo de actividades en la que se basa el crecimiento económico: poco productivas e intensivas en mano de obra.

A pesar del recorte de la productividad y gracias a la fuerte moderación de los costes laborales (2,5%), la presión que estos costes ejercen sobre los precios, medida a través de los costes laborales por unidad de producto (clu), es muy moderada. Los clu se incrementan al 2,2% en 2005, mientras que los precios (estimados a través del deflactor del PIB) lo hacen el doble, 4,4%. El año pasado los clu crecieron un 2,8% y los precios un 4,1%, con lo que aumenta la diferencia entre ambos ritmos de crecimiento en 2005.

Es esta la causa de que ningún organismo ni analista del mercado de trabajo hagan hoy responsable a la evolución salarial de las presiones inflacionistas que padece la economía española. Su origen hay que buscarlo en otros motivos:

- El aumento del precio del crudo, pero también de un sistema productivo menos eficiente energéticamente (es decir, más consumidor de energía por unidad de producto) y un sistema de distribución de energía menos competitivo, más oligopolizado.
- Un crecimiento económico basado en sectores no sometidos (o poco presionados) a la competencia internacional y, por tanto, con posibilidades de fijar precios por encima de los de competencia (construcción, comercio y hostelería).
- Poca competencia en la distribución de productos básicos, como los alimentos.

- Usos y costumbres empresariales tendentes a revisar los precios en determinadas fechas sin correspondencia con las condiciones de mercado. A esta dinámica contribuyen negativamente las políticas de tarifas, tasas y precios públicos de las Administraciones Públicas, que se suelen revisar año tras año por encima del objetivo de inflación del Gobierno, provocando un efecto en cascada.

En este contexto, la subida salarial media pactada en la negociación colectiva de 2005 (una vez aplicados los efectos de la cláusula de revisión salarial) fue del 4%, cuatro décimas por encima de la pactada en 2004.

Comparar este incremento con la subida de los costes laborales medios (2,5%) sirve para hacerse una idea de la importancia que están teniendo los bajos niveles salariales de los empleos que se crearon a lo largo de 2005, para explicar la moderada evolución de los costes laborales de las empresas.

El incremento medio pactado en los convenios (4%) supone, asimismo, una ganancia de seis décimas en el poder de compra de los salarios negociados en 2005, pues los precios (estimados a través del IPC) subieron en media un 3,4% a lo largo del año. Este aumento en el poder de compra es similar al obtenido en 2004.

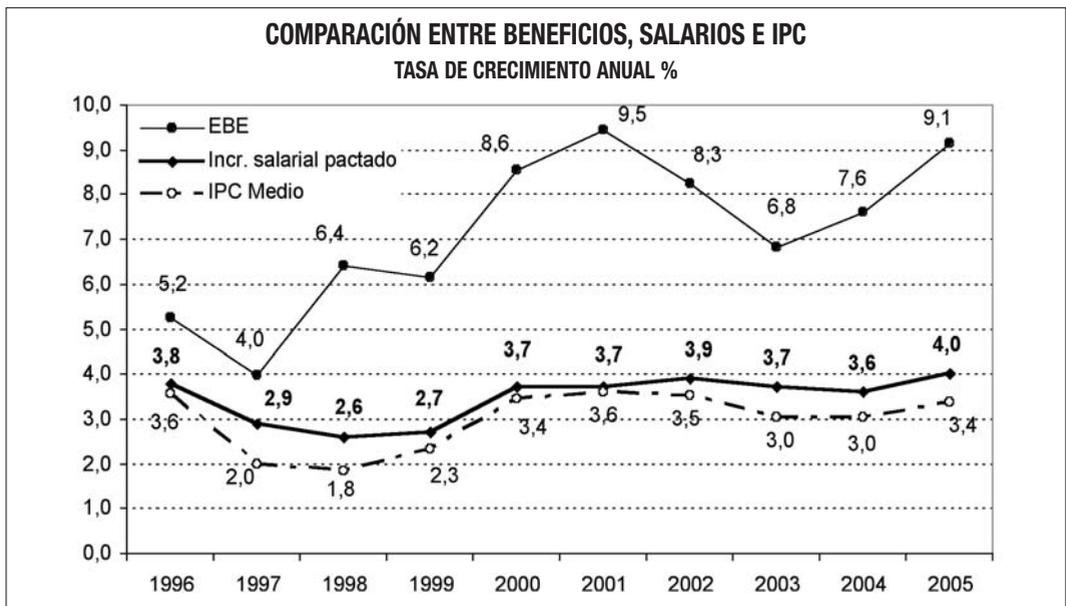
PRINCIPALES VARIABLES MACROECONÓMICAS		
CRECIMIENTO ANUAL EN PORCENTAJE		
	TOTAL ECONOMÍA	
	2004	2005
Valor añadido real	3,1	3,4
Empleo:		
Ocupación equivalente a tiempo completo	2,6	3,1
Empleo asalariado	2,7	3,5
Productividad	0,5	0,3
Coste laboral:		
Remuneración de asalariados	6,1	6,1
Remuneración media por asalariado	3,3	2,5
Salarios negociados	3,6	4,0
Poder adquisitivo de los salarios	0,6	0,5
Precios:		
IPC medio	3,0	3,4
Deflactor del PIB	4,1	4,4
Coste laboral unitario nominal	2,8	2,2
EBE y rentas mixtas	7,6	9,1

Fuentes: Contabilidad Nacional del INE y Registro de Convenios del MTAS.

El incremento salarial pactado en 2005 (4%) se sitúa sobre la frontera establecida en el Acuerdo de Negociación Colectiva: IPC + productividad real (3,7% dic./dic. + 0,3% = 4%).

Por último, en 2005 se produce un importante aumento de los márgenes y de los beneficios empresariales:

- Aumenta la diferencia entre el ritmo de crecimiento de los precios y los clu, lo cual es indicativo del aumento de los márgenes empresariales. Mientras que en 2004 la diferencia fue de 1,3 puntos porcentuales, en 2005 la diferencia se eleva hasta los 2,2 puntos porcentuales, duplicando el crecimiento de los precios (4,4%) la tasa de incremento de los clu (2,2%).
- El excedente bruto empresarial crece a un ritmo del 9% en 2005, un porcentaje sólo comparable con el alcanzado en 2001, cuando la economía crecía al 3,5%, ahora lo hace al 3,4%. Los salarios negociados entonces crecieron un 3,7% frente al 4% registrado en 2005 (ver gráfica adjunta).
- Paralelamente, los precios crecieron en media un 3,6% en 2001 y un 3,4% en 2005. Es decir, mientras que en 2001 los salarios prácticamente no ganaron poder de compra, en 2005 la ganancia media es de seis décimas.



Si se analiza el contexto de la negociación colectiva en el ámbito sectorial se obtiene la siguiente fotografía:

Energía

El aumento del precio del crudo le sienta bien al sector energético, que es el que más crece en 2005 (4,4%) después de la construcción. A pesar de este importante incremento del valor añadido, el empleo se reduce un 0,6%, que se suma a la ligera pérdida del año anterior. Esto

provoca un importante aumento de la productividad (5,1%), la más alta de todos los sectores, aunque conseguida mediante un recorte del empleo.

SECTOR ENERGÉTICO		
CRECIMIENTO ANUAL EN PORCENTAJE		
	2004	2005
Valor añadido real	2,0	4,4
Empleo:		
Ocupación equivalente a tiempo completo	-0,1	-0,6
Empleo asalariado	-0,1	-0,8
Productividad	2,1	5,1
Coste laboral:		
Remuneración de asalariados	4,1	3,2
Remuneración media por asalariado	4,2	4,1
Salarios negociados	3,3	3,8
Poder adquisitivo de los salarios	0,3	0,4
Precios:		
IPC medio		
Deflactor del PIB	1,1	2,0
Coste laboral unitario nominal	2,0	-1,0
EBE y rentas mixtas		

Fuentes: Contabilidad Nacional del INE y Registro de Convenios del MTAS.

La remuneración media por asalariado aumenta a una tasa (4,1%) un punto por debajo del ritmo de crecimiento de la productividad real. Los salarios pactados en convenio crecen, en cambio, ligeramente por debajo de la remuneración media, 3,8% frente al 4,1%.

No es fácil dilucidar la razón de estos deslizamientos positivos. Entre los motivos probables están: la destrucción de empleo con salarios por debajo de la media, aumentos en la remuneración salarial que no se derivan de lo pactado en los convenios (por reclasificaciones profesionales, pagas por productividad o beneficios, etc.), o incrementos de otros costes laborales no salariales (indemnizaciones, formación, etc.).

El incremento salarial pactado en 2005 en el sector de energía (3,8%) se sitúa cinco puntos por debajo de la suma del IPC + productividad (3,7% dic/dic + 5,1% = 8,8%).

La ganancia media de poder de compra de los salarios del sector energético se sitúa en el 0,4%, una décima más que en 2004, pero por debajo de la ganancia media nacional, a pesar de ser el sector que más crece en 2005.

La presión que ejercen los costes laborales sobre los precios en el sector energético es negativa en 2005. En efecto, los clu se reducen un 1% en 2005, mientras que los precios crecen tres puntos por encima (2%).

En cuanto a la evolución de los beneficios del sector energético, la Contabilidad Nacional Trimestral del INE no proporciona, por el momento, estimaciones sobre el crecimiento del excedente bruto de explotación, desagregadas por sectores. No obstante, la diferencia entre el ritmo de crecimiento de los precios del sector (2%) y sus clu (-1%) aporta información sobre la presión que ejercen los márgenes empresariales sobre los precios y, en consecuencia, sobre su evolución. Los tres puntos porcentuales de diferencia entre el ritmo de crecimiento de ambas variables es la distancia más grande, tras la registrada en el sector de construcción.

Por otro lado, se puede observar la evolución de los beneficios del sector energético, acudiendo a los resultados de las empresas que cotizan en Bolsa. En 2005, el resultado después de impuestos de las *eléctricas* creció un 69,1% con respecto al año anterior, y un 35,6% en las empresas del sector de *petróleo y química*.

Industria

La industria continúa estancada en 2005, aunque su tasa de crecimiento en este año (0,6%) duplica a la del año anterior (0,3%). Esta mejora permite que, al menos, no se destruya empleo, a diferencia de lo ocurrido en 2004, año en que la ocupación se redujo un 1%.

El crecimiento industrial es muy dependiente de la recuperación internacional, debido a la inexistencia de una industria autóctona independiente y a la conexión de una parte de su producción con la demanda externa.

El bajo crecimiento de la actividad industrial y la ligera recuperación del empleo se traducen en el estancamiento de la productividad, que sólo crece un 0,2%. En el año 2004, la productividad aumentó un 1,3% gracias a la destrucción de empleo (-1%).

La remuneración media por asalariado sube un 2,7% en 2005 por debajo del incremento pactado en convenio, 4,1%. Posiblemente, esta diferencia se explique por un «empleo de bajos salarios» creado a lo largo de 2005.

El incremento salarial pactado en 2005 en el sector de industrial (4,1%) se sitúa dos décimas por encima de la suma del IPC + productividad real (3,7% dic/dic + 0,2% = 3,9%).

La ganancia media en el poder de compra de los salarios de los trabajadores de la industria es del 0,7% en 2005, una décima más que el año anterior.

Los costes laborales unitarios crecen un 2,5%, igual que el año anterior, y los precios de los productos industriales aumentan a un ritmo que está ocho décimas por encima (3,3%). Esto supone un aumento de la diferencia entre el ritmo de crecimiento de los clu y los precios en 2005 (8 décimas) con respecto a 2004 (6 décimas), que se explica por el aumento de la presión de los márgenes empresariales sobre los precios.

INDUSTRIA		
CRECIMIENTO ANUAL EN PORCENTAJE		
	2004	2005
Valor añadido real	0,3	0,6
Empleo:		
Ocupación equivalente a tiempo completo	-1,0	0,4
Empleo asalariado	-0,8	0,3
Productividad	1,3	0,2
Coste laboral:		
Remuneración de asalariados	3,0	3,1
Remuneración media por asalariado	3,9	2,7
Salarios negociados	3,6	4,1
Poder adquisitivo de los salarios	0,6	0,7
Precios:		
IPC medio		
Deflactor del PIB	3,1	3,3
Coste laboral unitario nominal	2,5	2,5
EBE y rentas mixtas		
Fuentes: Contabilidad Nacional del INE y Registro de Convenios del MTAS.		

Construcción

La actividad del sector de la construcción es la que más crece en 2005 (5,5%). Incluso su ritmo se acelera en cuatro décimas con respecto al de 2004 (5,1%). Así, el *boom* de la construcción se mantiene vigoroso y al alza en 2005.

La ocupación crece en paralelo a un ritmo muy intenso (8,5%) no superado por ningún otro sector y 2,4 puntos porcentuales por encima de su ritmo de incremento de 2004 (6,1%).

Como resultado de la evolución de la actividad y el empleo, la productividad cae drásticamente un 2,7%, mientras que el año pasado se reducía un 0,9%. Esto no significa que las cosas les estén yendo mal a las empresas de la construcción en la mejora de sus resultados.

En efecto, los beneficios empresariales dependen de la evolución de sus ingresos y de sus gastos. La productividad resume, en parte, la evolución de ambas variables, pues expresa los ingresos reales por trabajador, siendo el trabajo el principal coste de producción de muchas empresas, sobre todo de las empresas intensivas en mano de obra. Si los ingresos por trabajador crecen y los precios y el salario por trabajador se mantienen constantes, los resultados de la empresa aumentarán. Ahora bien, esto no tiene por qué ser así.

En las empresas de la construcción la productividad está cayendo y, en cambio, los beneficios de las constructoras están aumentando por dos motivos: por un lado, porque el precio de la vivienda está creciendo mucho (10%) y, por otro lado, porque el coste de la mano de obra se está moderando mucho (2,2%).

CONSTRUCCIÓN		
CRECIMIENTO ANUAL EN PORCENTAJE		
	2004	2005
Valor añadido real	5,1	5,5
Empleo:		
Ocupación equivalente a tiempo completo	6,1	8,5
Empleo asalariado	6,0	8,9
Productividad	-0,9	-2,7
Coste laboral:		
Remuneración de asalariados	9,9	11,2
Remuneración media por asalariado	3,7	2,2
Salarios negociados	4,4	4,3
Poder adquisitivo de los salarios	1,4	0,9
Precios:		
IPC medio		
Deflactor del PIB	9,0	10,0
Coste laboral unitario nominal	4,7	5,0
EBE y rentas mixtas		
Fuentes: Contabilidad Nacional del INE y Registro de Convenios del MTAS.		

Esto permite que los beneficios de las empresas del sector aumenten de manera muy importante, a pesar del recorte de la productividad.

La remuneración media por asalariado se incrementa un 2,2% en 2005, el aumento más bajo por sectores después del de la agricultura. En cambio, el incremento salarial pactado es del 4,3%, el más alto de todos los sectores. La diferencia entre ambos crecimientos se explica por el tipo de empleo creado a lo largo del año. No obstante, se trata de empleo poco cualificado y con bajos salarios, la mayoría cubierto por trabajadores inmigrantes.

Los salarios de los trabajadores de la construcción ganan un 0,9% en su poder de compra en 2005, seis décimas menos que el año anterior, cuando su poder adquisitivo creció un 1,4%. Se trata de la mayor ganancia sectorial observada en 2005.

En cuanto a los beneficios, los clu crecen a un ritmo cinco puntos por debajo del observado para los precios del sector. Se trata de la mayor diferencia sectorial y da una idea del importante crecimiento de los márgenes empresariales y la presión que ejercen sobre los precios, que crecen un 10%, muy por encima de los de cualquier otro sector (el crecimiento medio de los precios para el conjunto de la economía es el 4,4%).

Por otro lado, las empresas de construcción que cotizan en Bolsa aumentaron sus resultados, después de impuestos, un 14,4% en 2005.

Servicios

El sector servicios creció a un vigoroso ritmo en 2005 (3,9%), tres décimas por encima del estimado para 2004 (3,6%), y siendo el tercer sector por tasa de crecimiento, tras el sector de energía y la construcción.

El empleo mantiene su tasa de crecimiento en el 3,1% en 2005, lo que, gracias al aumento de la actividad, permite un incremento de la productividad de tres décimas, que pasa del 0,5% en 2004 al 0,8% en 2005.

SERVICIOS		
CRECIMIENTO ANUAL EN PORCENTAJE		
	2004	2005
Valor añadido real	3,6	3,9
Empleo:		
Ocupación equivalente a tiempo completo	3,1	3,1
Empleo asalariado	3,1	3,3
Productividad	0,5	0,8
Coste laboral:		
Remuneración de asalariados	6,4	6,1
Remuneración media por asalariado	3,3	2,7
Salarios negociados	3,4	3,8
Poder adquisitivo de los salarios	0,4	0,3
Precios:		
IPC medio		
Deflactor del PIB	3,4	3,3
Coste laboral unitario nominal	2,8	1,9
EBE y rentas mixtas		
Fuentes: Contabilidad Nacional del INE y Registro de Convenios del MTAS.		

La remuneración media por asalariado del sector servicios se modera en seis décimas con respecto al aumento estimado para 2004 (2,7% frente al 3,3%). Por otro lado, los salarios negociados aumentan en cuatro décimas su ritmo de incremento (3,8% frente a 3,4%). La diferencia entre el crecimiento de la remuneración media y el salario pactado se explica por los mismos motivos que en el sector de la construcción. Es decir, la ocupación aumenta en 2005, sobre todo, gracias al incremento del empleo de salarios bajos, atendido fundamentalmente por mano de obra inmigrante.

El incremento salarial pactado en 2005 en el sector servicios (3,8%) se sitúa cinco décimas por debajo de la suma del IPC + productividad (3,7% dic/dic + 0,8% = 4,3%).

El poder de compra de los trabajadores de los servicios aumentó en cuatro décimas en 2005, lo mismo que en 2004.

El aumento de los beneficios se puede aproximar por la presión que ejercen los márgenes empresariales sobre los precios del sector. Así, los clu crecieron un 1,9% (casi un punto menos que en 2004), al tiempo que los precios aumentaban casi punto y medio por encima (3,3%), mientras que el año pasado esta diferencia era sólo de seis décimas. Este resultado es indicativo del poder de algunas de las empresas del sector servicios para marcar precios por encima de los de competencia.

El sector servicios se puede desagregar en dos grandes subconjuntos. Los *servicios de mercado*, que comprenden todas aquellas actividades que vende su producción a precios de mercado, y los *servicios no de mercado*, aquellos otros que suministran servicios gratuitamente o a precios que no son económicamente significativos (como es el caso de las Administraciones Públicas o las instituciones privadas sin ánimo de lucro).

Servicios de mercado

Los servicios de mercado crecieron un 4% en 2005, cuatro décimas más que en 2004. El empleo, no obstante, rebajó su tasa de incremento cuatro décimas, hasta el 3%. Como resultado de ambas evoluciones (actividad y ocupación), la productividad aumentó un 0,9% en 2005, seis décimas más que en 2004. El incremento más alto después de la del sector de la energía (5,1%).

SERVICIOS DE MERCADO		
CRECIMIENTO ANUAL EN PORCENTAJE		
	2004	2005
Valor añadido real	3,6	4,0
Empleo:		
Ocupación equivalente a tiempo completo	3,4	3,0
Empleo asalariado	3,4	3,3
Productividad	0,2	0,9
Coste laboral:		
Remuneración de asalariados	6,1	5,8
Remuneración media por asalariado	2,6	2,4
Salarios negociados		
Poder adquisitivo de los salarios		
Precios:		
IPC medio		
Deflactor del PIB	3,3	3,4
Coste laboral unitario nominal	2,4	1,4
EBE y rentas mixtas		

Fuentes: Contabilidad Nacional del INE y Registro de Convenios del MTAS.

La remuneración media por asalariado crece en los servicios de mercado un 2,4%, por debajo del aumento observado para el conjunto de los servicios (2,7%), debido a que parte del aumento de la ocupación gira, en alguna de sus ramas, sobre el empleo de bajos salarios, atendido por inmigrantes.

El aumento de los costes laborales, unido al incremento de la productividad, produce una subida muy moderada de los clu (1,4%), la más baja tras la del sector energético. El aumento está un punto por debajo de la estimada para el año 2004, lo cual amplía hasta dos puntos la diferencia entre el crecimiento de los clu y los precios de los servicios de mercado (3,4%).

Esto indica un fuerte aumento de los márgenes empresariales y del incremento de su presión sobre los precios, que aumentan gracias a la falta de competencia característica de algunas ramas de este sector, y que se observa, por ejemplo, en la alta tasa de crecimiento de sus precios; la más inflacionista tras la del sector de la construcción.

El incremento de los márgenes empresariales se traduce en un importante crecimiento de los beneficios, que se puede observar, en parte, a partir de la información suministrada por la Bolsa. El resultado después de impuestos de las empresas que cotizan en Bolsa de *transportes y comunicaciones* subió un 31,1% en 2005, y el de los *bancos* un 47,6%.

Servicios no de mercado

Los servicios no de mercado aumentaron su actividad un 3,5% en 2005, un incremento similar al de 2004. El empleo, en cambio, aceleró su ritmo de crecimiento del 2,4% al 3,2%. En consecuencia, la productividad se redujo de manera significativa, desde el 1,2% de 2004 hasta el 0,3% de 2005.

La remuneración media por asalariado moderó su aumento de manera importante, reduciendo su variación algo más de un punto, para crecer un 3,4% en 2005. El incremento más importante tras el del sector de energía.

SERVICIOS NO DE MERCADO		
CRECIMIENTO ANUAL EN PORCENTAJE		
	2004	2005
Valor añadido real	3,6	3,5
Empleo:		
Ocupación equivalente a tiempo completo	2,4	3,2
Empleo asalariado	2,4	3,2
Productividad	1,2	0,3
Coste laboral:		
Remuneración de asalariados	7,0	6,7
Remuneración media por asalariado	4,5	3,4
Salarios negociados		
Poder adquisitivo de los salarios		
Precios:		
IPC medio		
Deflactor del PIB	3,5	3,2
Coste laboral unitario nominal	3,3	3,1
EBE y rentas mixtas		

Fuentes: Contabilidad Nacional del INE y Registro de Convenios del MTAS.

La variación de los costes laborales y la productividad provocan una subida de los clu del 3,1%, ligeramente por debajo de la estimada para 2004. El crecimiento de los clu es muy similar al de los precios de los servicios no de mercado (3,2%).

Agricultura y pesca

AGRICULTURA Y PESCA		
CRECIMIENTO ANUAL EN PORCENTAJE		
	2004	2005
Valor añadido real	-1,1	-0,7
Empleo:		
Ocupación equivalente a tiempo completo	0,0	0,0
Empleo asalariado	4,7	4,5
Productividad	-1,1	-0,7
Coste laboral:		
Remuneración de asalariados	5,6	5,8
Remuneración media por asalariado	0,8	1,2
Salarios negociados	4,0	4,2
Poder adquisitivo de los salarios	1,0	0,8
Precios:		
IPC medio		
Deflactor del PIB	2,4	3,1
Coste laboral unitario nominal	1,9	1,9
EBE y rentas mixtas		
Fuentes: Contabilidad Nacional del INE y Registro de Convenios del MTAS.		

La recesión continuó en el sector de agricultura y pesca en 2005. En este año la actividad se redujo un 0,7%, mientras que en 2004 lo hacía un 1,1%. A pesar de ello, las empresas agrícolas mejoran sus resultados gracias a la moderación de los costes laborales (1,2%) que acompaña a la entrada de mano de obra inmigrante.

El empleo no creció al igual que en 2004, aunque el empleo asalariado sí aumentó a un ritmo intenso (4,5%), lo que significa que se sigue produciendo un importante trasvase desde el empleo autónomo hacia el asalariado.

La productividad se reduce al mismo ritmo que la actividad en 2004 (-1,1%) y (-0,7%) debido al crecimiento nulo de la ocupación.

La remuneración media por asalariado aumenta en 2005, al ritmo más bajo observado en todos los sectores (1,2%), mientras que los salarios negociados crecen un 4,2%. Esta diferencia, nuevamente, se explica principalmente por la contratación de mano de obra inmigrante a bajos salarios.

El poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores de la agricultura y la pesca sube un 0,8% en 2005, mientras que en 2004 aumentó un 1%.

Los *clu* crecen un 1,9% y los precios un 3,1%, ampliándose el diferencial entre ambas variaciones. En 2004, la diferencia era de seis décimas y en 2005 de un punto y dos décimas. Este incremento indica el aumento de la presión de los márgenes y beneficios empresariales sobre los precios de la agricultura y pesca, a pesar de ser un sector con muchas posibilidades de abrirse a la competencia internacional.

2.4. Acuerdos y conflictos en el diálogo social

Durante 2005 se han seguido abordando, en el ámbito del diálogo social abierto con la Declaración firmada el 8 de julio de 2004, el tratamiento de materias de diversa índole y entidad, con el siguiente resumen de resultados (se incluyen todas las materias abordadas durante 2005, aunque se hayan cerrado con posterioridad o estén aún en fase de negociación):

Materias cerradas con acuerdo

- Acuerdo Tripartito sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).
- Habilitación a los convenios para establecer la jubilación forzosa.
- Decreto de extensión de convenios.
- Acuerdo sobre la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Acuerdo sobre el proyecto de Real Decreto de modificación del Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (habilitación de funcionarios).
- Acuerdo Marco para fomentar el desarrollo y modernización de los sectores industriales (Observatorios industriales).
- Declaración para el diálogo social en las Administraciones Públicas.
- Acuerdo sobre el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Programa de objetivos y de necesidades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).
- Declaración en relación con la responsabilidad social de las empresas.
- Acuerdo por el que se institucionaliza y articula el diálogo social vinculado al cumplimiento del Protocolo de Kioto.

- Prevención de riesgos laborales.
- Acuerdo sobre la acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia, que da lugar al proyecto de ley aprobado por el Consejo de Ministros el 21 de abril de 2006.
- Acuerdo en materia de Previsión Social Complementaria, que se articula mediante la aprobación del Real Decreto 16/2005, por el que se modifica el régimen transitorio de adaptación de las Comisiones de Control de los Planes de Pensiones de Empleo y se regula la adaptación de determinados compromisos contractuales por pensiones vinculados a la jubilación.
- IV Acuerdo Nacional de Formación.
- Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo.
- Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo. Aplicado por el Gobierno mediante decreto ley, será posteriormente tramitado como proyecto de ley.
- Acuerdo sobre Medidas de Reforma de la Seguridad Social.

Materias cerradas con visto bueno o acuerdo parcial

- Incremento anual del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Creación del IPREM como nuevo indicador de rentas no salariales y prueba de rentas para acceso a prestaciones y ayudas sociales, vivienda, etc. Desacuerdo en torno al establecimiento de cláusula de revisión automática ante desviación del objetivo de inflación.
- Acuerdo para el incremento anual de las pensiones mínimas.
- Plan Estratégico de Infraestructuras y Transportes (PEIT).
- Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Los contenidos relacionados con la transposición de la Directiva 2002/73 y las medidas laborales destinadas a personas asalariadas y autónomas, fueron objeto de debate en la mesa de mercado de trabajo, sin poder alcanzar un acuerdo por las grandes distancias entre las posiciones de cada parte. Finalmente se optó por realizar un proceso de consultas bilaterales, que dio como resultado un consenso sindical básico con los contenidos del borrador definitivo del anteproyecto del MTAS, que incorporó una buena parte de las propuestas sindicales, manteniendo discrepancias en torno a algunos contenidos y reservas en cuanto a las partes del anteproyecto que no han sido objeto de negociación con las organizaciones sindicales y empresariales. La aprobación del proyecto de ley del 30 de junio dio inicio al trámite parlamentario.

Materias cerradas sin acuerdo

Las materias aquí señaladas no han podido cerrarse con acuerdo en las mesas de diálogo social por el rechazo de las organizaciones empresariales; sin embargo, en ambos casos han contado con un acuerdo básico alcanzado por las organizaciones sindicales con la representación del Gobierno.

- Transposición de la Directiva Europea sobre implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea. Actualmente se encuentra en fase de tramitación parlamentaria y en dicho proceso se ha añadido, mediante enmienda del propio Gobierno, nuevos contenidos para transponer también la Directiva Europea sobre implicación de los trabajadores en la Sociedad Cooperativa Europea.

Materias en curso de negociación

- Proyecto de Estatuto del Trabajador Autónomo para regular sus condiciones, derechos y obligaciones. Tras el largo proceso de elaboración y consultas iniciado en 2005 con el informe del Grupo de Expertos, el Gobierno ha presentado a finales de junio de 2006 un segundo borrador del anteproyecto de ley.

Una buena parte de las materias abordadas en las mesas de diálogo social tienen una gran relación con contenidos objeto de negociación colectiva, y una vez cerrados los procesos de negociación en este ámbito permitirán tener incidencias positivas a medio y largo plazo, ya que se han establecido nuevos derechos, nuevos instrumentos de intervención y nuevas materias que se derivan a su concreción en la negociación colectiva.

También se han establecido reformas sobre derechos e instrumentos ya existentes que tendrán que ser tenidos en cuenta en la negociación de los futuros convenios.

Los contenidos de los acuerdos y normas abordadas en las diversas mesas de diálogo social han sido ampliamente publicitados por CC.OO., así como la valoración sindical de cada uno de ellos.

2.4.1. El diálogo social sectorial

En el año 2005 se iniciaron negociaciones de diálogo social en algunos sectores de actividad para acordar nuevas normas legales o la modificación de otras existentes, en unos casos, y para abordar medidas de apoyo a la industria y al empleo de sectores en crisis o con graves dificultades de competencia en el mercado.

Producto de estas negociaciones se han alcanzado importantes acuerdos, cerrados en algunos casos en 2006, aunque con inicio de negociaciones en 2005.

Administraciones Públicas (AA.PP.)

- Acuerdo sobre retribuciones y empleo en las AA.PP. para 2006, adoptado en julio de 2005.
- Acuerdo sobre distribución del incremento de retribuciones, ordenación de la jornada laboral y adopción del Plan Concilia en la Administración General del Estado (AGE). Este acuerdo no fue suscrito inicialmente por CC.OO. por desacuerdo con la propuesta económica y de ordenación de la jornada, habiéndose adherido posteriormente al Plan Concilia.
- Acuerdo sobre el Anteproyecto de Estatuto Básico del Empleo Público, alcanzado el 24 de mayo de 2006.

Sector agrario

- Acuerdo con el MTAS, adoptado el 12 de diciembre de 2005, en torno a la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios y de las condiciones de acceso a la renta agraria. Las medidas adoptadas se han incluido en el RD 864/2006, de 14 de julio.

Sector textil-confeción

- Acuerdo para el desarrollo del Plan de Apoyo al Sector Textil y de la Confección, firmado por FITEQA, FIA-UGT y la patronal del Consorcio Intertextil con los M^o de Trabajo e Industria, el 13 de junio de 2006, como resultado de las demandas que venían siendo reclamadas por el Observatorio Industrial del Sector.
- Acuerdos del Observatorio Industrial del Textil-Confección con la Comunidad de Castilla La Mancha, con la Comunidad de Madrid y con la Xunta de Galicia, con medidas de apoyo al sector y a las empresas en proceso de reestructuración. Estos tres acuerdos se firmaron en 2005. En Castilla y León y en Cataluña se firmaron acuerdos similares en 2004 y en el País Valenciano y Andalucía en 2003.

Sector minería del carbón

- Finalizada la vigencia del Plan del Carbón acordado en 1997, en 2005 se llevó a cabo la negociación de un nuevo plan que alcanza hasta 31.12.2012.

Sector naval público

- Acuerdo de reestructuración para el sector naval público con el que se da respuesta a la exigencia de la Comunidad Europea, a partir de la substanciación de varios expedientes sancionadores, por los que se exigía a los astilleros públicos la devolución de ayudas recibidas en períodos anteriores y que, de llevarse a efecto, hubiera supuesto la quiebra de la empresa.

Otras iniciativas

- La Iniciativa Legislativa Popular promovida por la Federación de Construcción y Madera de CC.OO. (FECOMA) para la regulación de la subcontratación en el sector de la construcción continúa en fase de tramitación parlamentaria.

2.5. El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005

Para 2005, las organizaciones sindicales y empresariales negociaron un nuevo acuerdo que, dando continuidad a los principales objetivos y criterios establecidos en acuerdos anteriores, introdujo algunos elementos nuevos, con objeto de dotar de mayores contenidos a la negociación colectiva y de avanzar en el desarrollo de materias que vienen siendo objeto habitual de negociación en los convenios.

El ANC-2005 aboga por mantener los elementos esenciales de la política salarial establecida en los acuerdos anteriores, haciendo también una mención especial a los criterios generales que desde las instituciones públicas, las empresas, los trabajadores y la sociedad deben impulsarse para la mejora de la productividad y la competitividad de la economía española.

- Criterios para la determinación de los incrementos salariales:
 - La previsión de inflación del Gobierno para 2005, como primera referencia.
 - Posibilidad de incrementos superiores a la inflación prevista en función del incremento de la productividad.
 - Cláusula de revisión salarial.
- Criterios generales para la mejora de la productividad y la competitividad:
 - Inscribir el aparato productivo en un modelo de competencia basado en la mejora del valor añadido.
 - Redoblar los esfuerzos en materia educativa y en actividades de investigación, desarrollo e innovación.
 - Contribuir, desde los sectores públicos y privados, a lograr la estabilidad de precios.
 - Favorecer la estabilidad en el empleo y la cualificación profesional.
 - Favorecer la adaptación de las empresas mediante cambios organizativos.

Referencia, también, las normas legales que prorrogan hasta el 31.12.2005 los plazos para la exteriorización de compromisos de pensiones y para la adaptación de las Comisiones de Control de los Planes y Fondos de Pensiones de Empleo.

En materia de empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional, el ANC-2005 mantiene los objetivos esenciales y los criterios generales. Otros aspectos que incorpora el capítulo destinado a estas materias son las referencias al proyecto de ley adoptado a principios de 2005 sobre las

cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria para la jubilación; las orientaciones para abordar los procesos de reestructuración, recogidas en la Declaración suscrita por la CES y las patronales europeas; las referencias a la transposición de la Directiva comunitaria sobre derechos de información y consulta en la Sociedad Anónima Europea; las relativas a la necesidad de reducir el absentismo injustificado y la actualización de los criterios en materia de formación permanente a la luz de los cambios legales producidos.

En materia de igualdad de trato y de oportunidades, el ANC-2005 incorpora criterios dirigidos a garantizar el derecho de igualdad de trato de diferentes colectivos y grupos laborales, y, por otra parte, mantiene y amplía los criterios generales establecidos en el ANC-2003 dirigidos a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, siendo la principal novedad la incorporación de referencias a los derechos laborales establecidos recientemente en la ley contra la violencia de género, expresando la voluntad de cooperar en su divulgación y desarrollo a través de la negociación colectiva.

En relación con la seguridad y salud en el trabajo se mantiene lo establecido en acuerdos precedentes, incorporando además un apartado sobre estrés laboral en el que se hace eco del Acuerdo Marco establecido por la CES y las patronales europeas en torno a esta materia, adoptándolo como propio e incorporándolo como anexo, y un apartado sobre políticas medioambientales que deberían abordarse en marcos de diálogo sectorial o de empresa.

El ANC-2005 incorporó también algunos criterios novedosos en materia de responsabilidad social de las empresas, estructura de la negociación colectiva y criterios generales del procedimiento negociador, y referencias expresas al renovado Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos y al nuevo reglamento de extensión de convenios colectivos.

2.6. Conflictividad en el proceso negociador

2.6.1. Huelgas realizadas

HUELGAS DESARROLLADAS SEGÚN MOTIVACIÓN Y DURACIÓN: PARTICIPANTES				
AÑOS	TOTAL	MOTIVACIÓN		
		DERIVADAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	NO DERIVADAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	NO ESTRICTAMENTE LABORALES
1998	671,9	91,8	374,7	205,4
1999	1.125,1	48,4	1.028,7	48,0
2000	2.061,3	121,0	1.210,4	729,9
2001	1.242,5	272,3	961,3	8,8
2002	4.528,2	78,9	177,2	4.272,1
2003	728,5	142,0	583,3	3,2
2004	555,8	394,9	144,6	16,3
2005	331,3	111,8	204,2	15,3

Fuente: MTAS. Datos en miles

El número de participantes en las huelgas realizadas en 2005 ha sido sensiblemente inferior al de participantes en las realizadas en 2004, siguiendo la evolución descendente iniciada en 2003, tras el período de cuatro años (1999 a 2002) de fuerte conflictividad que afectó a un volumen de participantes muy elevado, debido a la amplitud de las huelgas motivadas, fundamentalmente, por conflictos laborales relacionados con el empleo (expedientes de regulación, cierres o traslados de centros de trabajo, deslocalización de actividades...) en los tres primeros años de este período y por convocatorias de huelgas generales en 2000 y 2002.

En 2005, el mayor volumen de participantes se produce en huelgas motivadas por conflictos laborales no derivados de la negociación colectiva, como ha sido la tónica general en todos los años de la serie reflejada en el cuadro, con la salvedad del año 2004, donde la alta conflictividad producida en torno a la negociación del convenio del campo en la provincia de Sevilla provocó una huelga de muy larga duración y un importante número de participantes.

HUELGAS DESARROLLADAS SEGÚN MOTIVACIÓN Y DURACIÓN: JORNADAS NO TRABAJADAS				
AÑOS	TOTAL	MOTIVACIÓN		
		DERIVADAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	NO DERIVADAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	NO EstrictAMENTE LABORALES
1998	1.263,5	256,9	676,2	330,4
1999	1.477,5	172,2	1.204,7	100,5
2000	3.577,3	682,7	2.040,9	853,7
2001	1.917,0	587,0	1.321,2	8,8
2002	4.938,5	319,3	271,3	4.347,9
2003	789,0	494,9	291,4	2,7
2004	4.472,2	4.119,3	324,9	27,9
2005	758,9	271,3	467,6	20,0

Fuente: MTAS. Datos en miles

En cuanto a las jornadas no trabajadas, el año 2005 se sitúa en los mismo niveles que 2003 y presenta una importante reducción con respecto a años anteriores, sobre todo los años 2000, 2002 y 2004; años que, como ya se ha señalado con anterioridad, tuvieron una fuerte conflictividad aunque con motivaciones diferentes, alcanzando cifras muy elevadas de jornadas no trabajadas.

De los datos de evolución analizados en su conjunto (número de participantes y jornadas no trabajadas), y en relación a las causas que motivan la convocatoria de huelga, no puede deducirse que la reducida conflictividad producida en 2005 sea el resultado de una tendencia consolidada, sino que, de un año a otro, se producen cambios significativos.

La ampliación de la vigencia de los convenios colectivos y la consolidación de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos son dos elementos que, entre otros, pueden estar teniendo el efecto de que la conflictividad sea menor que en años anteriores o se canalicen por métodos diferentes a la realización de huelgas.

2.6.2. Mediación y arbitraje en los conflictos colectivos laborales

En el año 2005 se completó el mapa de organismos territoriales para la solución autónoma de los conflictos laborales, con la puesta en marcha del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Los organismos que operan en cada comunidad autónoma y la Fundación SIMA, que gestiona los conflictos laborales de ámbito superior a comunidad autónoma en virtud de los Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos firmados por las confederaciones sindicales y empresariales, abordan cada año un número creciente de conflictos laborales.

Conflictos tramitados en la Fundación SIMA⁶

Los conflictos colectivos tramitados por la Fundación SIMA durante 2005 han sido 249, de los cuales 240 han sido conflictos colectivos de ámbito de empresa y 9 de ámbito sectorial. Han afectado a 464.816 trabajadores y trabajadoras en conflictos de empresa y a 414.769 en conflictos de sector.

	Nº DE CONFLICTOS		Nº DE TRABAJADORES	%
TOTAL PROCEDIMIENTOS	249		879.585	100
Ámbito del conflicto				
Empresa	240	96	464.816	53
Sector	9	4	414.769	47
Tipo de conflicto				
Interpretación y aplicación	203	82	734.543	84
Huelga	37	15	104.485	12
Bloqueo negociación	7	3	40.192	4
Servicios Seguridad y Mnto.	1	0	270	0
Periodo de consultas	1	0	95	
Tipo de procedimiento				
Mediación	247	99	878.185	100
Arbitraje	2	1	1.400	0
Acuerdos en mediación*	93	37	272.431	31
Laudos arbitrales	2	1	1.400	0
Total conflictos solucionados	95	38	273.831	31
Sin acuerdo	122	49	577.481	66
Total desacuerdo	122	49	577.481	66
Intentado sin efecto	16	6	15.914	2
Archivado	10	4	2.809	0
Total otros resultados	26	10	18.723	2
En trámite	6	3	9.550	1

* Incluye 2 acuerdos de conversión en arbitraje que dieron lugar al mismo número de laudos computados en el apartado correspondiente.

⁶ Los datos proceden de la Memoria de Actividades de 2005 de la Fundación SIMA.

El volumen principal de los conflictos son los generados por interpretación y aplicación de convenio, con 203 conflictos tramitados, seguidos de lejos por los motivados por convocatoria de huelga, con 37 conflictos tramitados. Sigue siendo poco significativo el número de conflictos presentados cuya causa es el bloqueo de la negociación colectiva.

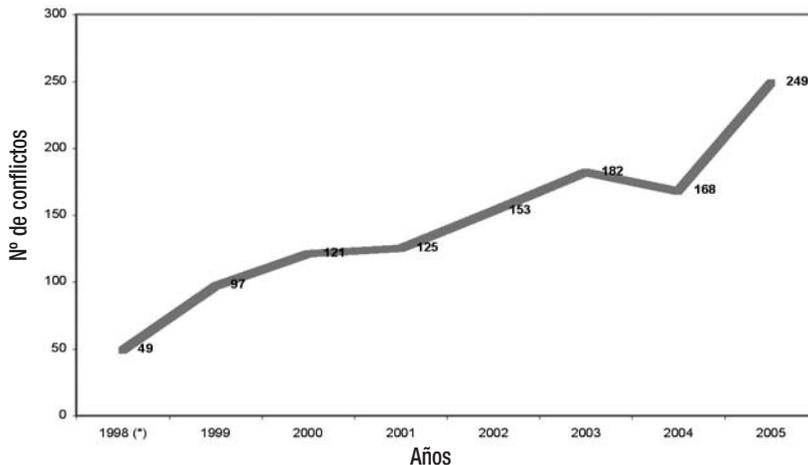
El procedimiento solicitado en la práctica totalidad de los casos es la mediación, habiéndose realizado sólo dos arbitrajes durante este año. Se ha alcanzado un acuerdo en 95 conflictos; cerrados sin acuerdo 122; intentados sin efecto 16 y archivados 10.

RESULTADOS PROCEDIMIENTOS AÑO 2005 EN FUNCIÓN DEL TIPO DE CONFLICTO

TOTAL	Nº CONFLICTOS	
	249	%
		100
INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN	203	82
Conflictos solucionados	79	39
Sin acuerdo	99	49
Total otros resultados	20	10
En trámite	5	2
HUELGA	37	15
Conflictos solucionados	11	30
Sin acuerdo	20	54
Total otros resultados	5	13
En trámite	1	3
BLOQUEO NEGOCIACION	7	3
Conflictos solucionados	4	57
Sin acuerdo	2	28
Total otros resultados	1	15

Fuente: MTAS. Datos en miles.

EVOLUCIÓN DE CONFLICTOS TRAMITADOS (1998-2005)



EVOLUCIÓN DE CONFLICTOS TRAMITADOS EN EL SIMA (1998 A 2005)								
TOTAL CONFLICTOS	1998 *	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	49	97	121	125	153	182	168	249
	%	%	%	%	%	%	%	%
ÁMBITO DEL CONFLICTO								
Empresa	84	94	88	89	86	95	89	96
Sector	16	6	12	11	14	5	11	4
TIPO DE CONFLICTO								
Interpretación y aplicación	80	79	70	75	77	81	77	82
Bloqueo de negociación	4	2	3	0	1	3	4	15
Huelga	16	19	27	24	21	15	18	3
Consultas	0	0	0	1	1	1	0	0
Servicios Seguridad y Mnto.	0	0	0	0	0	0	1	0
TIPO DE PROCEDIMIENTO								
Mediación	96	97	95	100	97	95	98	99
Arbitraje	4	3	5	0	3	5	2	1
RESULTADO								
Acuerdos en mediación	25	36	25	25	25	29	29	37
Laudos arbitrales	4	3	4	0	3	5	2	1
Total conflictos solucionados	29	39	29	25	28	34	31	38
Sin acuerdo	51	44	56	65	63	58	57	49
Total desacuerdo	51	44	56	65	63	58	57	49
Intentado sin efecto	14	13	9	9	8	6	4	6
Archivado	6	4	6	1	1	2	5	4
Total otros resultados	20	17	15	10	9	8	9	10
En trámite	0	0	0	0	0	0	3	3

* Fecha de comienzo de actividad: 9 de febrero de 1998.

El resultado de los procedimientos en función del tipo de conflicto indica que el mejor porcentaje de resultado positivo se ha producido en los conflictos motivados por bloqueo de negociación, con un 57% de acuerdo, mientras que baja al 39% en el caso de conflictos de interpretación y aplicación, y al 30% en los presentados por convocatoria de huelga.

Como puede observarse en el cuadro y gráfico anteriores, la evolución en el número de conflictos tramitados en la Fundación SIMA y los resultados obtenidos en los procedimientos desde su puesta en marcha, en 1998, hasta el año 2005 han tenido un importante salto en este último año, tanto en el número de conflictos tramitados como en el porcentaje de resultados positivos. A reseñar también la reducción en el porcentaje de conflictos sectoriales tramitados y de arbitrajes realizados. Permanece sin cambios substanciales la distribución por tipo de conflictos, con ligeras variaciones anuales entre los conflictos por interpretación y aplicación y los de huelga, siendo inapreciables los cambios en la tramitación de conflictos por bloqueo de negociación.

En el cuadro siguiente se observa la evolución del volumen de conflictos colectivos tramitados cada año, desde 1998 a 2005, por el SMAC-DGT y por el SIMA, observándose cómo la constante evolución al alza en el número de conflictos tramitados en el SIMA se corresponde con el progresivo descenso en los tramitados por el SMAC, constatándose el importante cambio producido en este último año en los conflictos tramitados por ambos servicios.

CONFLICTOS COLECTIVOS: ACTUACIONES EN EL SIMA Y EL SMAC-DGT (1998-2005)								
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1. SMAC	190	181	162	128	154	144	148	99
2. SIMA	49	97	121	125	153	182	168	249
3. Total actuaciones SIMA-SMAC	239	278	283	253	307	326	316	348
4. % SIMA/Total	21	35	43	49	50	56	53	72
5. Actuaciones SMAC excluidas ámbito ASEC	158	151	140	112	146	128	135	87
6. Actuaciones SMAC en ámbito ASEC	32	30	22	16	8	16	13	12
7. Total del ámbito del ASEC (2+6)	81	127	143	141	161	198	181	261
8. % SIMA/Total ámbito ASEC	60	76	85	89	95	92	93	95

Conflictividad tramitada por los órganos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos⁷

En el año 2005 se han presentado ante los órganos de solución extrajudicial de conflictos de las comunidades autónomas un total de 3.691 conflictos colectivos, cifra que supone un incremento de la actividad de estos organismos en casi un 10% con relación al año anterior. Más allá del número de expedientes, la relevancia de estos procedimientos se aprecia, en particular, en su incidencia. Así, estos conflictos colectivos se refirieron a más de 1,4 millones de trabajadores y 54.000 empresas.

El ámbito funcional de estos asuntos, tal y como viene sucediendo en años anteriores, se refirió, particularmente, a conflictos de empresa y, en menor medida, a conflictos de sector. Si bien la incidencia personal de estos últimos fue muy superior a la de los conflictos de empresa.

Los procedimientos desarrollados, en su práctica totalidad, fueron de conciliación-mediación, 3.609, registrándose tan sólo 82 arbitrajes, un 50% de los cuales se produjo en Cataluña.

La modalidad de conflicto predominante ha sido la de interpretación y aplicación de normas, convenios, acuerdos y decisiones o prácticas de empresa, y, en menor porcentaje, de los conflictos motivados por bloqueos en la negociación de un convenio o por la modificación de condiciones de trabajo.

Tras la tramitación efectiva de estos procedimientos, en 2005 el acuerdo se produjo en porcentajes similares a los registrados el año anterior. Así, un 45% de las conciliaciones-media-

⁷ Información extraída de la Memoria Socioeconómica de 2005 del Consejo Económico y Social del Estado.

CONFLICTOS COLECTIVOS PRESENTADOS EN 2005 Y RESULTADOS										
C. AUTÓNOMA (ORG. GESTOR)	Nº CONFLICTOS	CONCILIACIÓN MEDIACIÓN	ARBITRAJE	TRABAJADORES AFECTADOS	EMPRESAS AFECTADAS	RESULTADOS CONC.-MED.				
						CON ACUERDO		SIN ACUERDO		OTRAS
						Nº	%			
Andalucía (SERCLA)	624	616	8	334.891	21.810	256	51,8	238	122	
Aragón (SAMA)	119	118	1	36.960	129	48	48,0	52	18	
Asturias (SASEC)	43	43		8.500	35	14	40,0	21	8	
Baleares (TAMIB)	61	60	1	nd	nd	13	28,3	33	14	
Canarias (TLC)	296	296		138.265	279	57	26,3	160	79	
Cantabria (ORECLA)	108	108		35.137	354	42	47,7	46	20	
C. León (SERLA)	235	235		73.568	2.856	97	48,7	102	27	
C. Mancha (J.Arbitral)	154	151	3	43.376	5.575	67	54,0	57	25	
Cataluña (TLC)	705	663	42	114.141	1.563	307	56,0	239	117	
Extremadura (SERMAE)	37	37		10.105	1.257	21	61,7	13	3	
Galicia (CRL-AGA)	50	45	5	16.331	2.302	18	65,9	10	17	
Madrid (Inst.Laboral)	459	459		330.633	972	159	44,2	201	99	
Murcia (ORCL)	86	86		119.943	15.300	34	43,6	44	8	
Navarra (TLN)	34	34		nd	nd	4	14,8	23	7	
País Vasco (PRECO)	344	328	16	91.962	nd	85	32,6	176	67	
La Rioja (TLR)	7	7		1.135	7	0	0	6	1	
Com. Valenciana (TAL)	329	323	6	102.014	1.735	88	32,4	184	51	
TOTAL	3.691	3.609	82	1.456.961	54.179	310	45,0	1.605	683	

Nota:(1) Otras: Archivadas, desistidas, pendientes y sin efecto. (2) Nd: no disponible.
Fuente: Elaboración propia, a partir de las estadísticas de los distintos órganos gestores.

ciones colectivas finalizaron con la avenencia de las partes, destacando las comunidades autónomas de Galicia, Extremadura y Andalucía, en las que se alcanzó el acuerdo en más de la mitad de los asuntos.

2.6.3. La conflictividad en Euskadi

Un año más, la situación de la negociación colectiva en Euskadi sigue marcada por una fuerte conflictividad, que se manifiesta en todo el proceso y tiene sus efectos más perniciosos en el importante número de convenios pendientes de renovación por el bloqueo de la negociación, lo que deja a miles de trabajadores y trabajadoras sin una actualización de sus condiciones retributivas y de trabajo.

Esta conflictividad tiene dos vertientes: una, la producida por la persistente y profunda división sindical y, otra, el reforzamiento de la intransigencia patronal que aprovecha en su beneficio el enfrentamiento entre los sindicatos.

La división sindical tiene sus raíces en la estrategia de confrontación de ELA y LAB hacia el sindicalismo confederal de CC.OO. y UGT, llevada (en el marco de la negociación colec-

tiva) a una obstrucción permanente de la negociación sectorial y la proliferación de acuerdos de empresa con contenidos, en muchos casos, de menor entidad de los reclamados en la negociación sectorial.

La ruptura en 2004 del acuerdo que mantenían ELA y LAB abría una puerta a la esperanza para reforzar el modelo de negociación colectiva que defiende CC.OO., en el que los convenios sectoriales tienen un papel central para la mejora de las condiciones de trabajo y en especial para actuar en la lucha contra la precariedad y la discriminación laboral. Sin embargo, las expectativas se han visto frustradas, porque la presión constante de ELA ante la posibilidad de mayorías formadas en torno a CC.OO., LAB y UGT, que podrían conseguir firmar convenios de eficacia general, ha situado en una posición incómoda a LAB poniéndola a la defensiva y practicando un doble juego, según las circunstancias. La actuación de UGT en algunos sectores tampoco ha ayudado a hacer avanzar los objetivos confederales compartidos.

La división sindical también dificulta enormemente la movilización de los trabajadores cuando la situación de la negociación de los convenios se enquistaba y se hace necesaria para la defensa de las reivindicaciones laborales. Si cualquier movilización de carácter unitario y con objetivos comunes es, de por sí, difícil en un contexto de fuerte precariedad del empleo, las convocatorias realizadas desde la divergencia y confrontación sindical están abocadas la mayoría de las veces al fracaso.

Con este panorama, la posición de la patronal vasca se refuerza y se apunta a la estrategia de bloquear la negociación sectorial, además de incrementar su intransigencia ante determinadas materias de gran importancia en la negociación de los convenios. Dos temas han centrado la conflictividad: la negativa empresarial a reducir la jornada laboral y su insistencia en eliminar el derecho a la retroactividad de los convenios. Pero el conflicto también se manifiesta en torno a otras materias que dejan ver unas patronales ancladas en defender modelos de competitividad basados en bajos costes laborales, precariedad del empleo e individualización de las relaciones laborales.

Romper con esta situación es vital para hacer avanzar la negociación colectiva de Euskadi, recuperando el poder adquisitivo perdido durante estos años y consiguiendo el dinamismo suficiente para poder adecuar las relaciones laborales y las condiciones de trabajo a las necesidades reales de las empresas y de las trabajadoras y trabajadores vascos. A este reto deben saber responder las organizaciones sindicales y empresariales de Euskadi, y para ello será necesario redoblar los esfuerzos y el apoyo por parte de todas las organizaciones de CC.OO.

3. LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN

3.1. La vigencia de los convenios

Respecto a la vigencia de los convenios se continúa produciendo una mayor preferencia por negociar vigencias plurianuales. Así, de los convenios firmados en 2005, registrados en la estadística de diciembre, casi el 25% han establecido una vigencia anual y el 75% restante ha optado por una vigencia plurianual. De estos últimos, la tendencia se va perfilando hacia vigencias trienales, que representan casi el 44% de los convenios plurianuales (36,9% en 2004), seguidos de los convenios con ámbito temporal de 2 años, que constituyen apenas algo más del 30% (34,4% en 2004); los de 4 años de duración representan un 19,8% (24,1% en 2004), y los de 5 o más años alcanzan el 6% (4,6% en 2004) de los convenios.

CONVENIOS FIRMADOS EN 2005				
AÑOS DURACIÓN CONVENIO	CONVENIOS	%	TRABAJADORES	%
Anuales	301	24,9	994.329	37,9
2	276	30,3	460.117	17,5
3	399	32,9	526.438	20,0
4	180	14,9	511.045	19,5
5 o más	55	4,5	134.805	5,1
Plurianuales	910	75,1	1.632.405	62,1
TOTAL	1.211		2.626.734	

Fuente: Datos MTAS, diciembre 2005.

Las vigencias plurianuales permiten a las partes negociadoras desarrollar materias (empleo, prevención de riesgos laborales o clasificación profesional, etc.) que necesitan un período mayor que el anual para su aplicación y, además, acometer negociaciones específicas a realizar durante la vigencia del convenio.

Respecto a la retribución salarial, la inmensa mayoría de los convenios con más de un año de vigencia realizan una revisión anual automática siguiendo una fórmula de incremento para cada año establecida en el convenio.

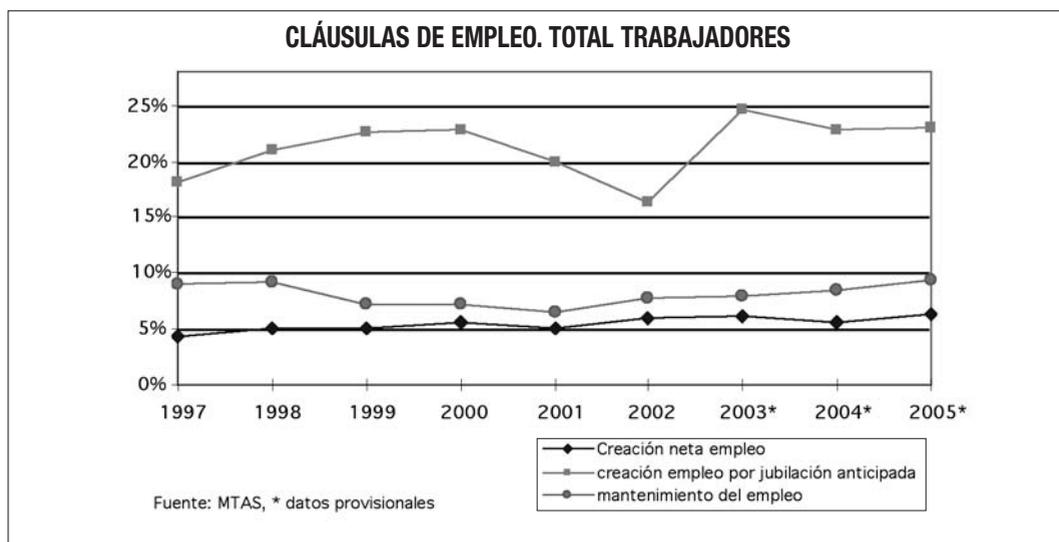
3.2. Empleo

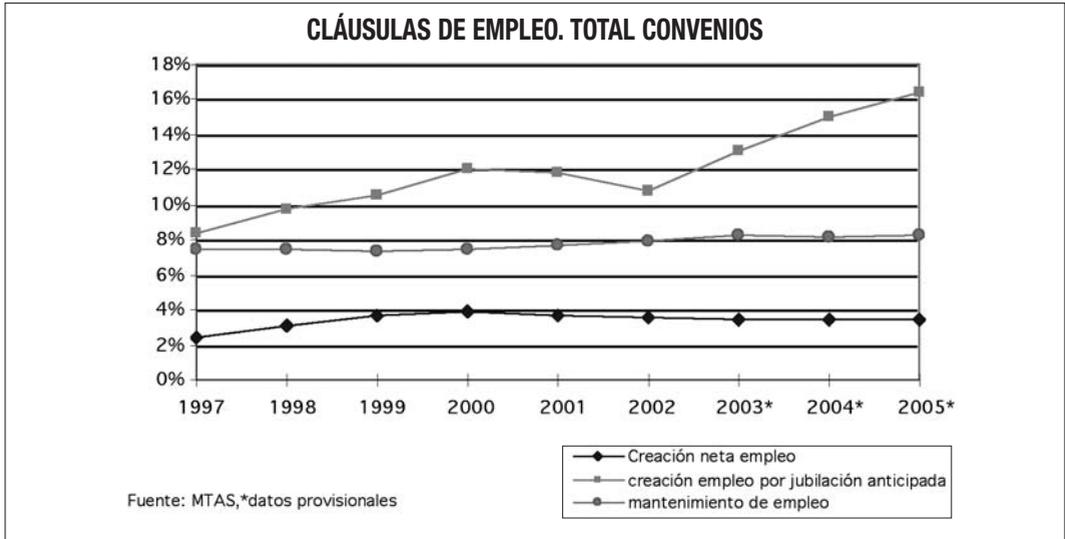
3.2.1. Cláusulas de empleo y contratación en los convenios colectivos

Debido a los numerosos aspectos relacionados con el empleo y la contratación que la normativa legal permite o delega su concreción en la negociación colectiva, la posibi-

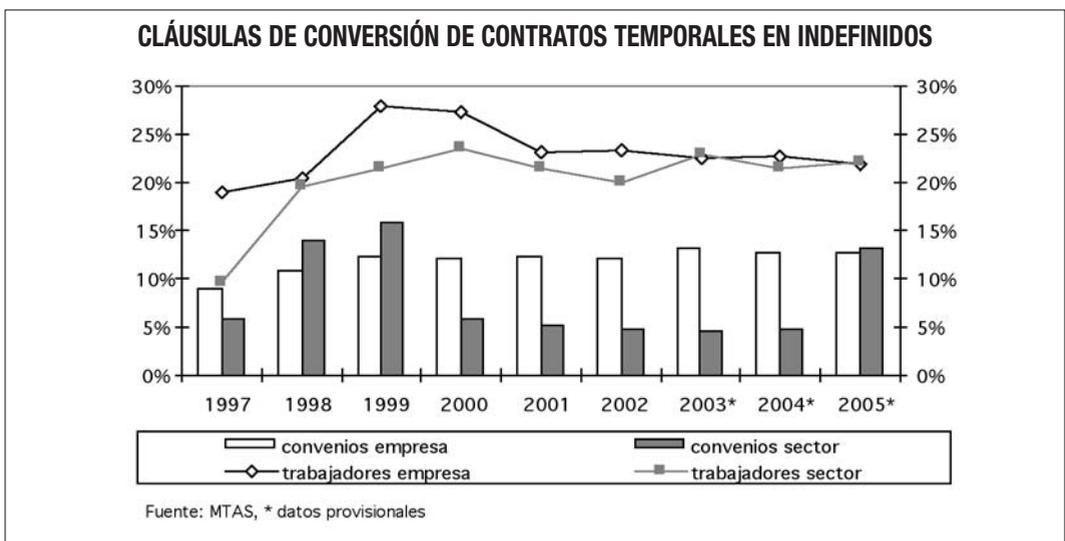
lidad de desarrollar en los diferentes ámbitos de negociación las modificaciones que van surgiendo en las normas legales, y la necesidad de complementar aspectos no especificados en éstas, la negociación colectiva se nos presenta como uno de los medios para cumplir nuestros objetivos de mejorar la estabilidad y calidad del empleo. Una de las posibles medidas para determinar su comportamiento anual es el estudio cuantitativo que nos permite los datos del MTAS. Para 2005 podemos extraer, de este análisis, la conclusión de que se producen pocas modificaciones significativas y que se mantienen las tendencias que se han manifestado durante los últimos años. Las variaciones que se han dado se han debido más a la diversidad sectorial o a los problemas coyunturales que hayan surgido en cada ámbito de negociación. A continuación analizamos con más detalle las distintas cláusulas negociadas en los convenios colectivos que afectan al empleo.

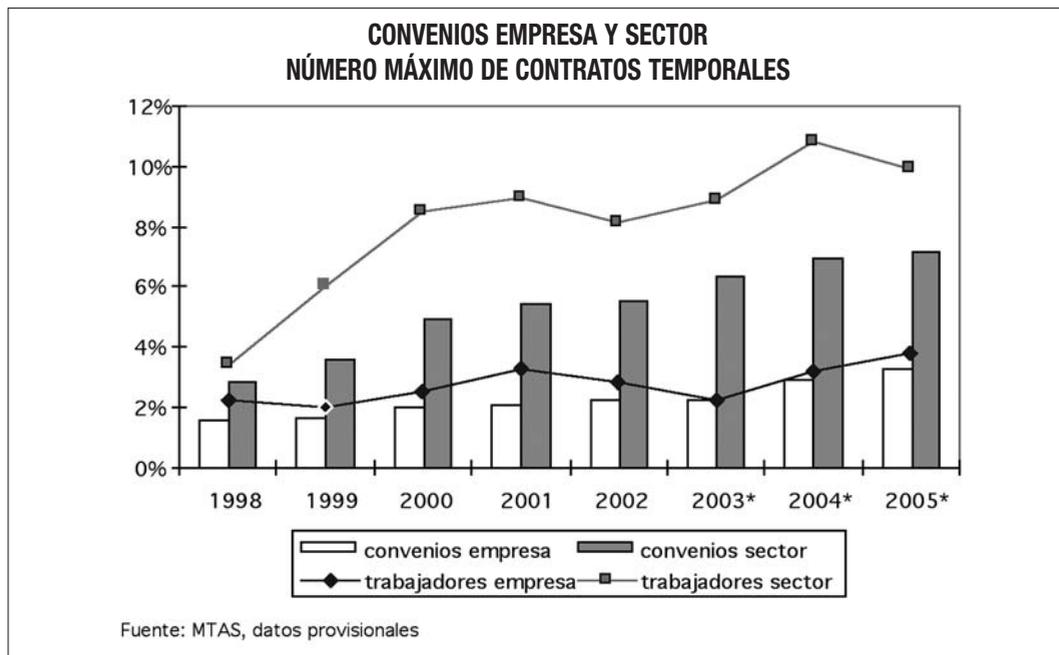
Las cláusulas de creación neta de empleo continúan obteniendo muy poca presencia, tanto en los convenios sectoriales (el 3,6% de los convenios; el 5,5% de los trabajadores) como en los de empresa (el 2,6% de los convenios; el 13,7%). Los convenios sectoriales reflejan más bien disposiciones generalistas, con un papel propulsor en ámbitos de aplicación inferiores, y son los de empresa los que contienen compromisos más concretos. Algo más presentes están las cláusulas relativas a garantizar el mantenimiento del empleo, especialmente respecto a los convenios de empresa con un volumen de trabajadores afectados que alcanza casi el 21%. Como en años anteriores, es la fórmula de sustitución que posibilita la jubilación parcial y el contrato de relevo la que tiene una cierta entidad en los convenios colectivos, estando presente en el 19,2% de los convenios sectoriales (con un volumen de plantilla cubierto del 22,3%), y en los convenios de empresa en un 12,2% (con un porcentaje sobre plantilla del 30%).





Las cláusulas orientadas a promover la estabilidad del empleo mediante la conversión de contratos temporales en indefinidos o la limitación de la contratación temporal, también tienen una presencia escasa en los convenios colectivos, aunque en 2005 podemos observar un ligerísimo incremento en algunos de los porcentajes de referencia: en el ámbito sectorial, el porcentaje de convenios que incluyen cláusula de conversión de contratos temporales a indefinidos sube hasta el 13% y el de trabajadores afectados al 22%; y el volumen total de convenios que incluyen un número máximo de contratos temporales se incrementa casi un punto, sobrepasando ya el 4%.

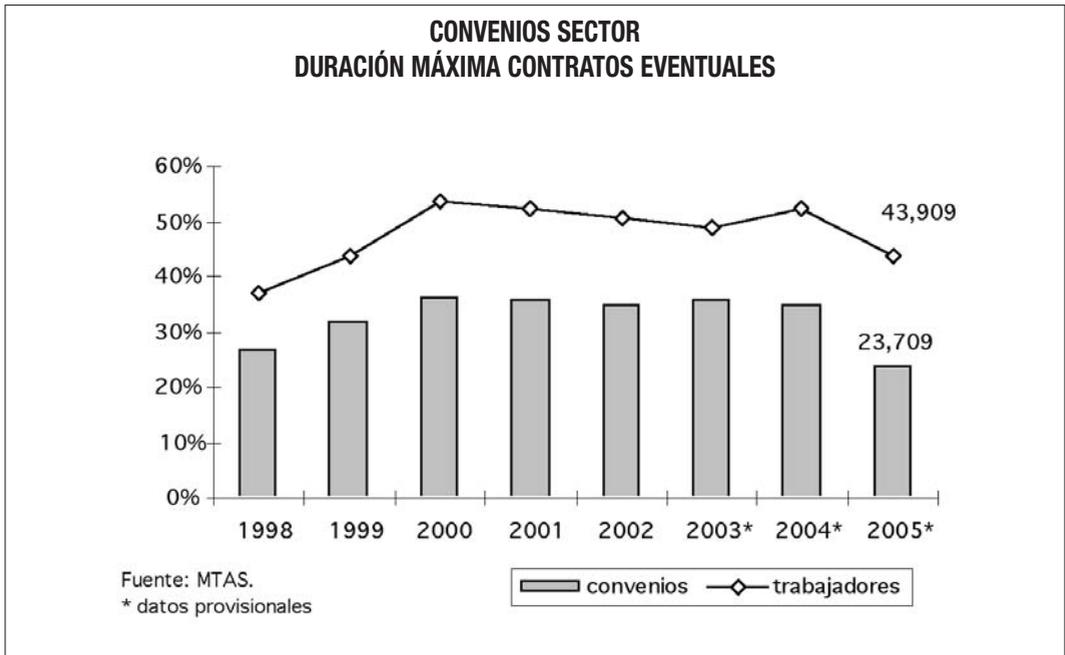




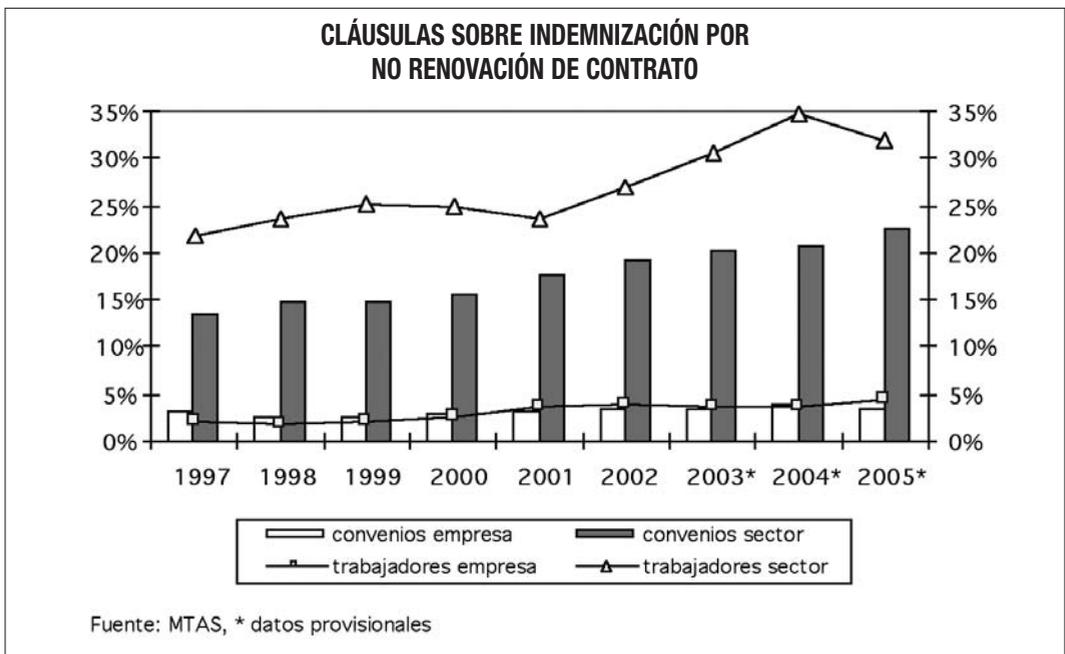
A continuación, vamos a analizar los datos de evolución de algunas de las cláusulas de empleo relativas a las modalidades de contratación incluidas en los convenios colectivos. Con ello podremos determinar la tendencia a incluir un tratamiento más pormenorizado en el convenio sobre esas modalidades de contratación y probablemente inferir, de ahí su probable utilización a la hora de contratar en el ámbito que se esté negociando. Pero, evidentemente, no podemos analizar la regulación específica que se desarrolla en cada cláusula e incluso debemos advertir que algunas veces los textos de los convenios que incluyen una cláusula concreta negocian precisamente la no utilización de ese tipo de modalidad contractual, si bien estadísticamente estarían incluidos en el porcentaje de convenios que tratan esa modalidad. Además, algunos convenios se limitan a incluir sin más el texto legal que corresponda al tipo de contrato que se recoja. A pesar de sus limitaciones no deja de tener un gran valor el análisis cuantitativo de estas cláusulas.

El número de convenios sectoriales que amplían la duración máxima del contrato eventual ha experimentado un descenso importante sobre el año anterior que llega a suponer casi 8 puntos, situándose en el volumen de los años de inicio de esta década, con un porcentaje de convenios del 44%, en porcentajes similares a 1998. Por otro lado, la horquilla de ampliaciones es diversa y en algunos casos sujeta a ciertos requisitos, como no sobrepasar un determinado porcentaje de empleo temporal.

Las cláusulas que establecen indemnizaciones por la finalización del contrato temporal tienen una alta incidencia en los convenios de ámbito sectorial, aunque este tipo de cláusula no es una prioridad de CC.OO. dentro del objetivo general de actuar contra la utilización abusiva de la contratación temporal.

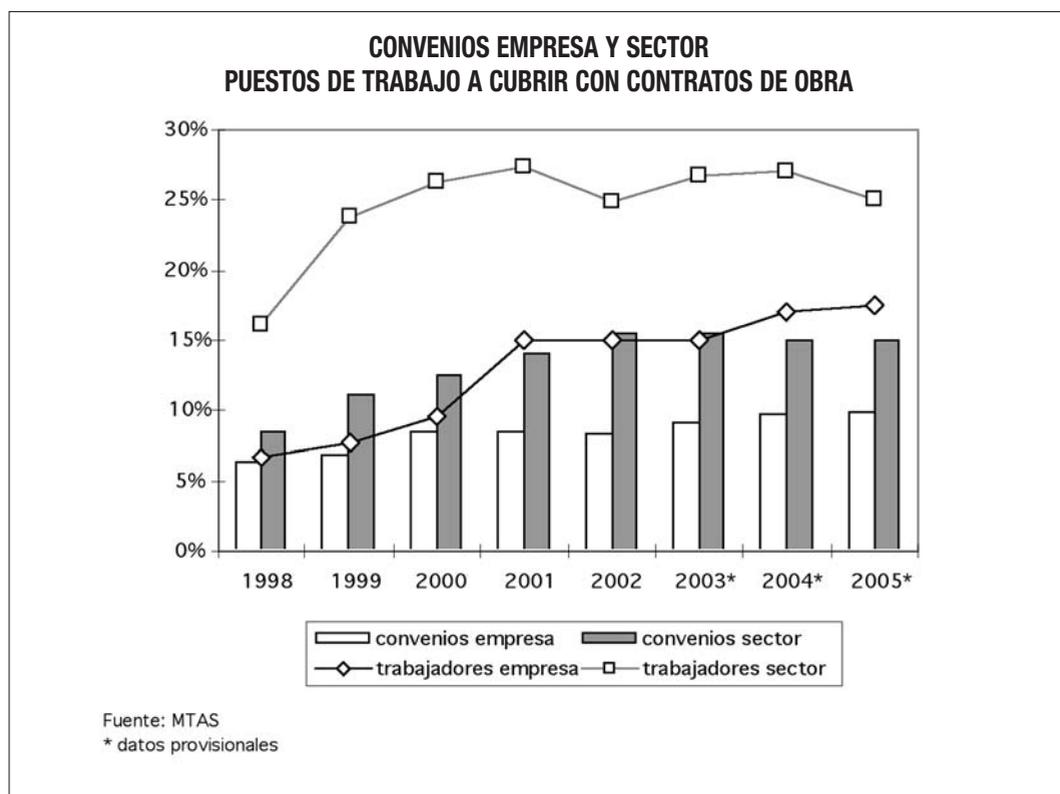


Una parte de estos convenios sólo recoge en sus textos las garantías indemnizatorias ya establecidas en la norma legal, mientras que otros amplían las cuantías y/o los tipos de contratos a los que se les aplica.

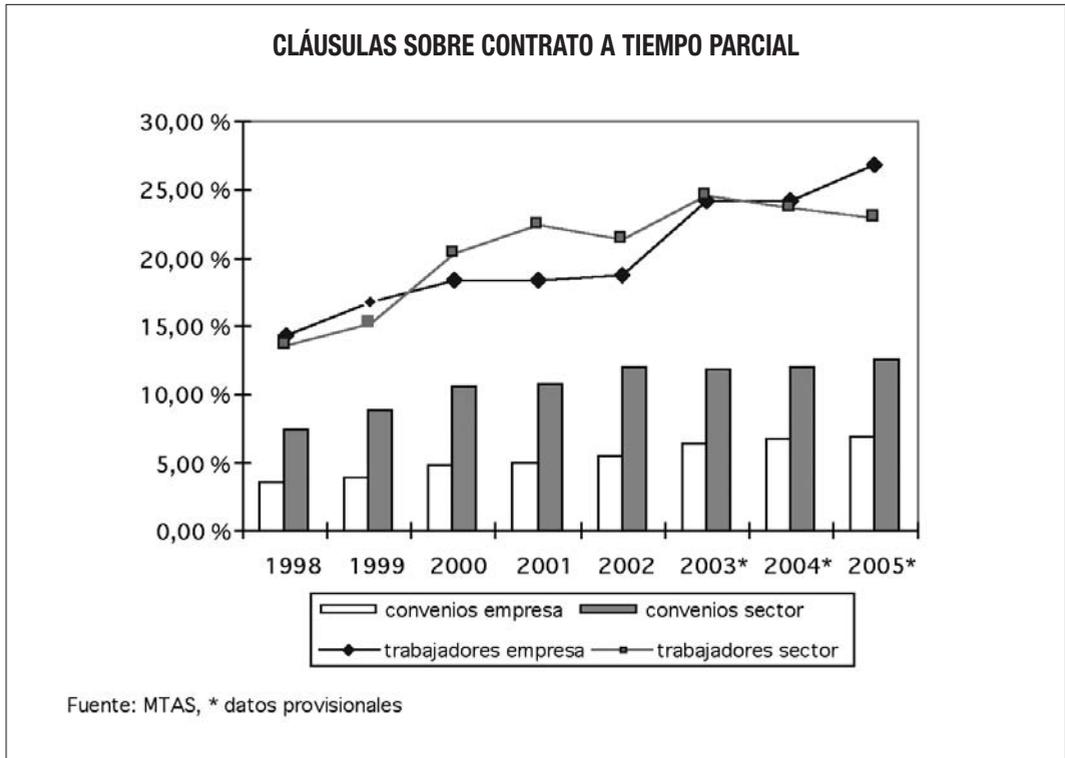


La identificación en la contratación temporal de las actividades que pueden ser objeto de una u otra modalidad contractual ha sido siempre uno de los aspectos que ha tenido más dificultades de negociación, con intentos por la parte empresarial para «descausalizar» el contrato por obra; de ahí la importancia de mantener una especial cautela a la hora de concretar actividades y causas para su utilización, para no incurrir en una apertura inadecuada de los márgenes establecidos en la regulación legal.

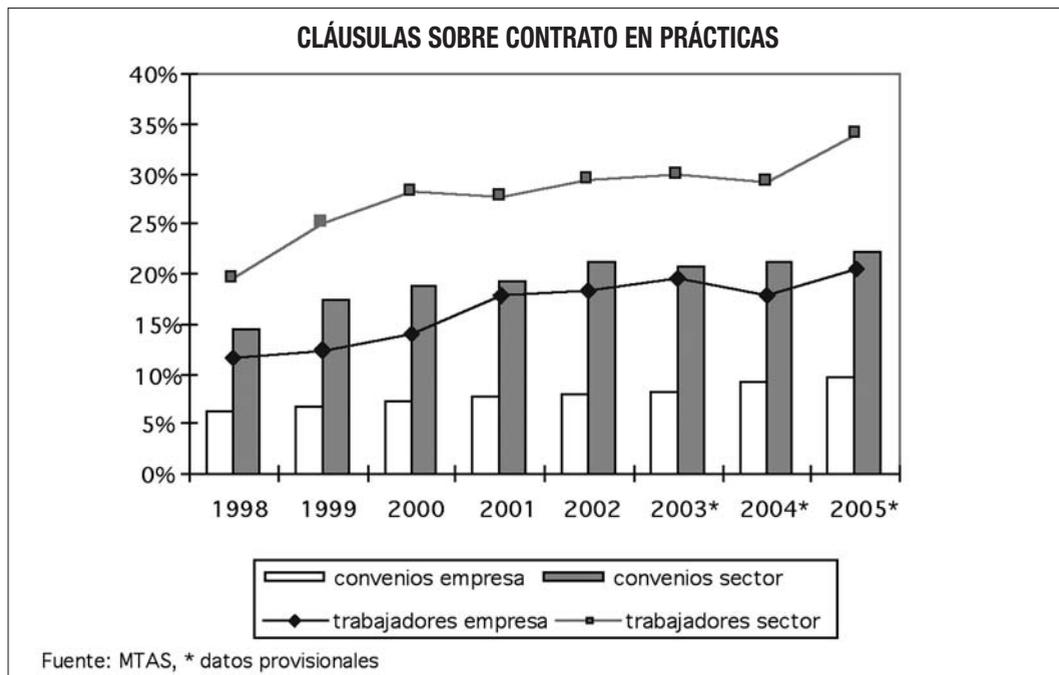
En 2005, los porcentajes se mantienen casi invariables respecto al año anterior, si bien podemos observar un ligero incremento del volumen de trabajadores y trabajadoras en cuyos convenios se determinan los trabajos y tareas que pueden cubrirse mediante contrato de obra o servicio. Este volumen sobrepasa el 25% en los convenios de sector y se sitúan en el 17,4% en los convenios de ámbito inferior. Pero al no haber cambios significativos respecto al porcentaje de convenios en ningún ámbito, esta variación en los trabajadores podría ser coyuntural.



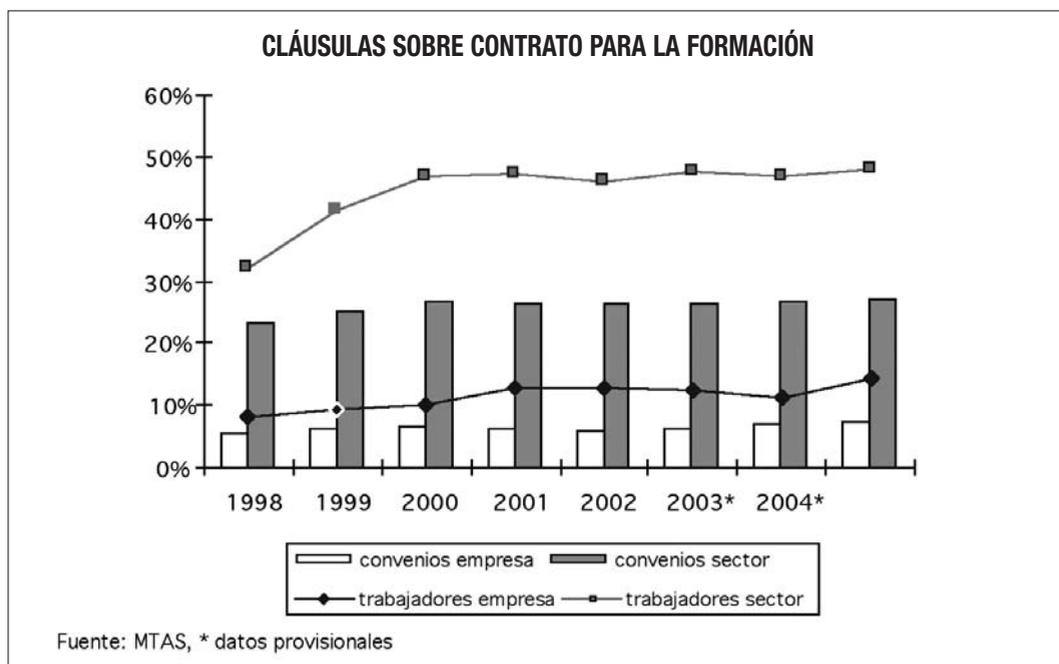
En cuanto a las cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial, podemos de nuevo confirmar la tendencia de estos últimos años, con un escaso incremento en el número total de convenios que pactan este tipo de cláusulas: un 8,4% de convenios que suponen el 23,3% de las plantillas. Los contenidos negociados suelen concretar el número mínimo de horas de prestación, ya sea de forma semanal o mensual, la regulación de las horas complementarias y, en menor medida, las garantías y procedimientos de preferencia para acceder a jornada a tiempo completo.



Tanto las cláusulas pactadas con respecto a los contratos en prácticas como a los de formación continúan incrementando sus porcentajes, si bien es más significativo para los contratos en prácticas. Los porcentajes totales de cláusulas que se negocian respecto a este contrato se sitúan en el 13% en cuanto al volumen de convenios y en el 33% respecto a la plantilla afectada. Los aspectos que se suelen pactar en estos casos se refieren a períodos de prueba distintos a los máximos previstos legalmente o a retribuciones distintas a las mínimas legales; en algunos convenios se equipara el salario con el aplicable al resto de la plantilla.



En cuanto a las cláusulas sobre el contrato para la formación en 2005, el porcentaje de convenios en los que se pactan aspectos sobre este tipo de contratación llega al 13%, y significa casi el 45% de trabajadores y trabajadoras. Los elementos de negociación tienen que ver con el tiempo y forma dedicada a la formación teórica y la retribución aplicable.



3.2.2. Acuerdos en materia de empleo y regulación de la subcontratación

Como resultado de la iniciativa sindical en torno a los objetivos de mejorar la calidad del empleo, y de las prioridades que las organizaciones federales se han marcado en función de la situación en sus sectores y empresas, se han conseguido acuerdos importantes de creación y consolidación de empleo en grandes y medianas empresas a través de conversión de contratos temporales en indefinidos, de eventuales en fijos discontinuos, de tiempo parcial a tiempo completo, contratos de relevo para sustitución de jubilaciones parciales, como formas más habituales y en algunos se regulan determinados aspectos de los procesos de externalización de actividades o de la subcontratación.

Estos acuerdos a veces forman parte del contenido del convenio colectivo y otras veces son acuerdos de empresa complementarios al convenio de aplicación.

Se reseñan, a continuación, algunos de los acuerdos alcanzados, que son sólo una muestra de los existentes. Para una información más completa pueden ser consultadas las organizaciones federales de CC.OO., responsables de la negociación colectiva en los sectores y empresas de su ámbito de actuación.

- Convenio sectorial estatal de Conservas Vegetales: contempla la mejora de la estabilidad del empleo con la transformación de eventuales en fijos discontinuos (200 jornadas en 2 años o si realiza más de 300 jornadas).
- Acuerdo de empleo en SOS Cuétara de Cantabria: contempla la conversión de 25 contratos eventuales en indefinidos. Plantilla actual 84 personas.
- Acuerdo en Caixa Catalunya: incluye la creación de 1.000 puestos de trabajo indefinidos, de forma progresiva hasta el año 2010, con una progresión en la retribución inicial durante los tres primeros años hasta la equiparación total del salario (15% menos el primer año, 10% menos el segundo año, 5% menos el tercer año).
- Acuerdo de empleo en BBVA: incluye la consolidación de los contratos en prácticas, reduciendo a un año la duración del mismo, por el que alrededor de 1.000 trabajadores pasarán a tener contrato indefinido en el primer semestre de 2006. El compromiso de consolidación es firme en un 85% de los contratos en prácticas actualmente vigentes y el resto sometido a contar con informe favorable.
- Convenio General de Banca: contempla que la utilización del contrato temporal por circunstancias de la producción se podrá realizar por una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses en aquellas empresas que mantengan una media ponderada del 90% de empleo fijo.
- Acuerdo en Correos en el marco del II Convenio Colectivo: incluye la creación de 7.000 empleos fijos para el período 2006-2008.

- Convenio colectivo de Iberia: incluye la consolidación de 1.608 empleos: 934 eventuales pasan a fijos a tiempo parcial y 674 fijos a tiempo parcial pasan a fijos a tiempo completo.
- Convenio colectivo de Iberhandling: incluye la transformación en contratos indefinidos de todos los contratos de obra y servicio existentes a 31 de diciembre de 2005 y la transformación de 29 contratos de formación a contratos indefinidos, de los cuales 15 se transformarán en 2006 y 14 en el año 2007.
- Acuerdo de empleo en Eurohandling: incluye la transformación de 1.270 contratos de obra o servicio a contratos indefinidos y la transformación de 752 contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.
- Acuerdo ratificado ante el TSJ de Canarias por el que se establece en el Convenio sectorial de Hostelería de Las Palmas compromisos en materia de empleo: contempla la obligación de las empresas de consolidar progresivamente sus plantillas fijas, hasta que en base a la media de trabajadores del año 2007 tengan las empresas hoteleras una plantilla fija de como mínimo el 60%, a partir del 1 de junio de 2008; las empresas extrahoteleras de menos de 50 trabajadores el 35% y las de más el 50%, a partir del 1 de enero; y las de restauración un 40% a partir del exceso de 10 trabajadores.
- Acuerdo laboral en Termas Pallarés: incluye la transformación en fijos a tiempo completo de todos los contratos fijos discontinuos.
- Convenio colectivo en Supermercados DIA: incluye un compromiso de empleo indefinido del 85%; un pacto de horas complementarias en contratos a tiempo parcial hasta el 30% de la jornada, consolidando el 50% de las realizadas en el año anterior, y la aplicación del salario de convenio para los contratos formativos.
- Convenio colectivo en Supermercados SABECO: incluye un compromiso de mantener el 80% de la plantilla con carácter indefinido.
- Convenio colectivo de Ford: incluye el pase a fijo de 598 personas con contrato de relevo, a partir de un nuevo contrato de relevo y cumplir seis años de contratación entre los dos contratos; un programa de formación de aprendices y contratación fija de 20 alumnos por promoción.
- Convenio colectivo de Renault España: incluye el pase a fijo de 1.500 contratos eventuales entre 2005 y 2006.
- Acuerdo sobre el Plan Industrial en Delphi Packard Navarra: incluye los siguientes compromisos y medidas:
 - Garantía de mantener el actual nivel de empleo hasta el 31.12.2011, salvo bajas voluntarias y despidos disciplinarios, renunciando la empresa a «instar, promover y ejecutar» despidos por las vías de los art. 51 y 52 del ET, y a expedientes de regulación de empleo con suspensión de contratos por la vía del art. 47 del ET.

- En el caso de que un despido objetivo individual o colectivo sea declarado improcedente, el trabajador tendrá la opción de escoger entre quedarse en la empresa u optar por la indemnización.
- Tendrá la misma consideración que el despido improcedente todo despido objetivo instado por la empresa sin acuerdo previo con el comité.
- Se establece un fondo de formación y recolocación para los trabajadores que pudieran verse afectados por medidas contempladas en el Plan Industrial.
- Comisión de Seguimiento del Plan Industrial con reuniones trimestrales.
- Acuerdo sobre contratas y subcontratas en Michelin España Portugal, S.A.: desarrolla ampliamente las condiciones que deben cumplir las empresas con las que se contrata y subcontrata actividades, y los instrumentos de información a la representación de los trabajadores, destacando los siguientes elementos:
 - La afirmación de los objetivos de «competitividad» y «transparencia» en esa materia, así como la condición para todo ello de la participación de la representación de los trabajadores.
 - La definición de los criterios sobre lo «contratable», con garantías sobre el producto final, la confidencialidad sobre los elementos básicos de la empresa principal, el control de lo subcontratado y su proceso.
 - La garantía de empleo en la empresa principal de los trabajadores que pudieran estar trabajando anteriormente en la actividad subcontratada.
 - Las garantías que ha de ofrecer la empresa contratada (contratas y subcontratas) sobre su propia constitución, su organización, sus medios materiales y personales, su gestión, las condiciones de trabajo (convenio aplicable y demás obligaciones), así como los procedimientos de información regular sobre su gestión.
 - El control permanente desde la empresa principal de la identidad del personal de la empresa contratada.
 - La posibilidad de rescisión del contrato con las empresas de contratas y subcontratas si éstas no cumplen sus obligaciones laborales para con sus trabajadores.
 - La constitución en cada centro de trabajo de una Comisión (paritaria empresarial-sindical) de Contratación de Empresas Externas, para el seguimiento y vigilancia de todo lo anterior, a la que se informará previamente de las decisiones que la dirección de Michelin tome al respecto.

3.3. Retribuciones

3.3.1. El incremento salarial pactado

Los 4.165 convenios colectivos vigentes en 2005 (registrados a 31 de diciembre de 2005) muestran, para aproximadamente ocho millones y medio de trabajadores, un incremento

INCREMENTO SALARIAL MEDIO (%) EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS DE 2005			
	TOTAL CONVENIOS	TOTAL EMPRESA	TOTAL SECTOR
TOTAL CONVENIOS			
Convenios	4.165	3.090	1.075
Trabajadores	8.359.709	773.743	7.585.966
Incr. salarial medio con cláusula salvaguarda	2,97	2,56	3,02
Convenios	2.361	1.595	766
Trabajadores	6.303.303	486.211	5.817.092
Incr. salarial medio sin cláusula salvaguarda	2,75	2,4	2,78
Convenios	1.804	1.495	309
Trabajadores	2.056.406	287.532	1.768.874
Incr. salarial medio	3,66	2,84	3,79
CONVENIOS FIRMADOS			
Convenios	1.211	912	299
Trabajadores	2.626.734	211.047	2.415.687
Incr. salarial medio con cláusula salvaguarda	3,14	2,69	3,18
Convenios	610	418	192
Trabajadores	1.868.088	132.209	1.735.879
Incr. salarial medio sin cláusula salvaguarda	2,89	2,27	2,93
Convenios	601	494	107
Trabajadores	758.646	78.838	679.808
Incr. salarial medio	3,76	3,37	3,81
CONVENIOS REVISADOS			
Convenios	2.954	2.178	776
Trabajadores	5.732.975	562.696	5.170.279
Incr. salarial medio con cláusula salvaguarda	2,9	2,52	2,94
Convenios	1.751	1.177	574
Trabajadores	4.435.215	354.002	4.081.213
Incr. salarial medio sin cláusula salvaguarda	2,69	2,45	2,71
Convenios	1.203	1.001	202
Trabajadores	1.297.760	208.694	1.089.066
Incr. salarial medio	3,6	2,64	3,79

salarial medio del 2,97%; es decir, un 0,97% por encima del IPC previsto para dicho año. En este incremento influyen más, por su volumen, los convenios revisados sobre los firmados, aunque la mayor parte de los convenios revisados pactaron su incremento teniendo en cuenta los mismos criterios salariales.

Los convenios firmados fijan en un 3,14% el incremento salarial medio para algo más de dos millones y medio de trabajadores, y los convenios revisados lo sitúan en un 2,9%, para cerca de cinco millones ochocientos mil trabajadores. Se mantiene, por tanto, la tendencia a que los convenios anuales fijen un incremento superior a los que tienen una vigencia más amplia, y que una mayoría de estos últimos establezcan en el primer año un incremento superior al de los años subsiguientes.

Como en años anteriores, el incremento salarial medio es mayor en los convenios sectoriales (3,02%), que incorporan al 91% de los trabajadores y trabajadoras, que en los de empresa (2,56%) que representan 9% restante, y entre los sectoriales el aumento mayor se produce en los convenios provinciales (3,17%).

INCREMENTO SALARIAL MEDIO (%) EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES SEGÚN ÁMBITO TERRITORIAL NEGOCIADOS EN 2005							
CONVENIOS	TOTAL SECTOR	ÁMBITO TERRITORIAL					GRUPO DE EMPRESAS
		ESTATAL	INTER- AUTONÓMICO	AUTONÓMICO	PROVINCIAL	LOCAL	
TOTAL	3,02	2,86	2,61	2,46	3,17	2,83	2,56
Con cláusula	2,78	2,52	2,5	2,38	2,97	2,60	2,47
Sin cláusula	3,79	4,06	3,2	2,81	3,78	4,02	3,31
FIRMADOS	3,18	3,29	3,2	2,18	3,19	3,34	2,61
Con cláusula	2,93	2,68		2,22	3,05	2,97	2,53
Sin cláusula	3,81	5,62	3,2	2,15	3,5	4,01	3,39
REVISADOS	2,94	2,72	2,5	2,49	3,16	2,51	
Con cláusula	2,71	2,46	2,5	2,39	2,93	2,44	
Sin cláusula	3,79	3,58		3,1	4,01	4,06	

Fuente: Datos MTAS, diciembre 2005.

Si analizamos en los diferentes ámbitos de referencia el incremento salarial negociado es, lógicamente, algunas décimas superior en los convenios sin cláusula de revisión que en aquellos que sí la han pactado; pero si tenemos en cuenta la inflación real de 2005, que se situó en el 3,7%, con una desviación sobre el objetivo previsto del 1,7%, entenderemos el grave perjuicio que esto comporta a los varios millones de trabajadores y trabajadoras que no están cubiertos por cláusulas de garantía salarial.

En el siguiente cuadro se muestra 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.

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
2005*	3,7	2,0	2,97	4,02	77,0

Fuente: Datos MTAS, mayo 2006. *Datos provisionales.

A la vista de estos datos evolutivos queda más claro que la ausencia de cláusula de garantía comporta la pérdida de una parte importante de la mejora del poder adquisitivo inicialmente pactada en los convenios.

La activación de la cláusula de salvaguarda ha supuesto que el incremento salarial final de 2005 se eleve del 2,92% al 4,02% en el conjunto de convenios colectivos negociados (datos registrados por el MTAS en mayo de 2006), lo que ha permitido que los convenios que incorporan dicha cláusula hayan mantenido en todo o en parte según el tipo de cláusula la mejora salarial inicialmente pactada. A la vez, en todos aquellos convenios cuya subida estaba relacionada con el objetivo oficial de inflación y no contemplaron cláusula de garantía frente a la previsible desviación, se ha producido una pérdida de poder adquisitivo, ya que el incremento salarial para el conjunto de estos convenios sin cláusula de revisión se limitó al 3,66%, unas décimas por debajo del IPC real de 2005. Por tanto, deberemos esforzarnos en buscar iniciativas que, en el marco del diálogo social y de la negociación colectiva, mitiguen en todo lo posible una situación alejada de parámetros de equidad suficiente en la distribución de las rentas, salariales y empresariales, además de seguir considerando las cláusulas de revisión como una garantía estratégica e imprescindible.

Son los convenios revisados los que tienen una mayor cobertura en la cláusula de revisión (el 57,2%), que alcanza al 76,4% del total de los trabajadores incluidos en su ámbito; en los convenios renovados la cláusula se encuentra en un 49,7% de convenios, aunque el porcentaje de cobertura respecto a los trabajadores, con un 71,7%, se acerca algo más al de revisados.

Por ámbito funcional, es la negociación sectorial la que alcanza un porcentaje de mayor empleo de la cláusula de salvaguarda, con una cobertura del 71,3%, que abarca al 76,7% de los trabajadores con convenio sectorial, mientras que los convenios de empresa tienen regulada la cláusula de garantía en un 51,6% de los casos, y abarcan al 62,8% de los trabajado-

res y trabajadoras con convenio de empresa. Estas cifras de cobertura de la cláusula de revisión suponen un avance respecto al año anterior en los dos ámbitos.

Es conveniente resaltar la situación de los convenios colectivos de empresa revisados en los que no se ha negociado cláusula de revisión, ya que su incremento salarial medio se estableció en el 2,64%, lo que lleva aparejado una pérdida de poder adquisitivo ligeramente superior a un punto.

Además de la necesidad de incluir en la negociación salarial la cláusula de garantía, es también importante que ésta tenga efectos retroactivos, ya que de no ser así supondría la pérdida de una parte importante de la mejora del poder adquisitivo inicialmente pactada en los convenios. El porcentaje de convenios con cláusula de garantía de carácter retroactivo, se situó en el 51,7%, abarcando al 63,9% de trabajadores y trabajadoras.

NEGOCIACIÓN SALARIAL DE 2005. DATOS Y PORCENTAJE				
	TOTAL CONVENIOS	TOTAL TRABAJADORES	% CONVENIOS	% TRABAJADORES
TOTAL CONVENIOS				
Número de convenios	5.008	9.825.592		
Incremento salarial medio (%)	3,09			
Jornada media	1.751,69			
Cláusula de garantía salarial	2.696	7.193.292	55,1	74,8
Cláusula de garantía salarial retroactiva	2.532	6.077.233	51,7	63,9
CONVENIOS FIRMADOS				
Número de convenios	1.750	3.392.997		
Incremento salarial medio (%)	3,16			
Jornada media	1.748,95			
Cláusula de garantía salarial	871	2.325.123	50,8	71,6
Cláusula de garantía salarial retroactiva	809	1.882.867	47,2	58,8
CONVENIOS REVISADOS				
Número de convenios	3.258	6.432.615		
Incremento salarial medio (%)	3,06			
Jornada media	1.753,13			
Cláusula de garantía salarial	1.825	4.868.169	57,2	76,4
Cláusula de garantía salarial retroactiva	1.723	4.194.366	54,0	66,5

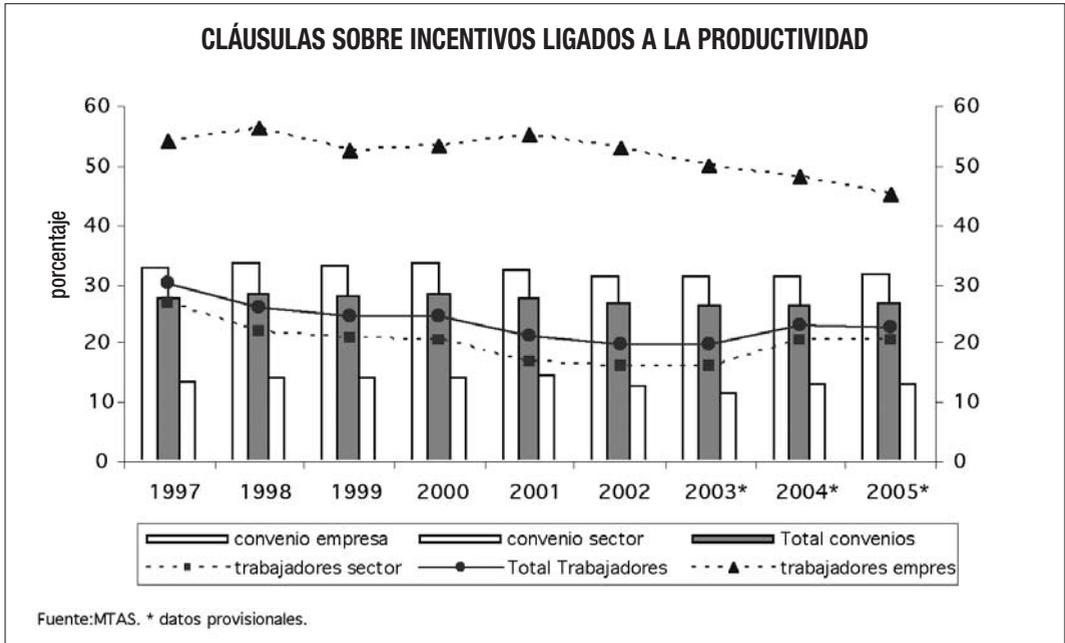
Fuente: Datos MTAS, mayo 2006.

3.3.2. Retribuciones variables

Incentivos ligados a la productividad

La negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables) adecuada a la realidad sec-

torial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros. Una estructura salarial bien definida, clara y comprensible, aplicable al conjunto de la plantilla es el mejor mecanismo para evitar la individualización de las relaciones laborales y para eliminar cualquier tipo de discriminación.



Las cláusulas sobre incentivos ligados a la productividad que permanecieron casi invariables durante varios años iniciaron un ligero descenso en 2002. Sin embargo, estos dos últimos años la disminución está provocada más por los convenios negociados en la empresa que por el ámbito sectorial, ya que en este periodo los convenios sectoriales han incrementado sus porcentajes, tanto de trabajadores como de convenios afectados, hasta retomar las cifras anteriores a 2002.

Actualmente, en los convenios de empresa las cláusulas de incentivos afectan casi a uno de cada dos trabajadores (un 45,14%) y en los convenios de sector a uno de cada cinco trabajadores (un 20,55%). Esta situación llama profundamente la atención, ya que no parece coincidir con los cambios que se observan en las empresas y la información facilitada por nuestras organizaciones, ya que todo apunta a que se está produciendo una extensión de distintas modalidades de salario variable. Esto indicaría que los acuerdos sobre incentivos en vez de verse reflejados en los convenios colectivos, lo harían en acuerdos de empresa que no se incluirían en el convenio o a través de pactos individualizados.

En 2005, este tipo de cláusulas se negoció en 1.116 convenios (26,78%) que representaban a 1.913.288 trabajadores (22,83%).

No obstante, la actividad de nuestras organizaciones sectoriales pone de manifiesto su interés por negociar los aspectos relacionados con la regulación de los salarios variables. En cualquier caso, éstas deben seguir criterios que supongan un porcentaje limitado de la retribución total, basarse en sistemas objetivos, preferentemente colectivos, asegurar la información y la participación de la representación legal de los trabajadores y considerar en su negociación las realidades específicas de cada sector o empresa. Todas estas indicaciones fueron formuladas en el ANC 2005.

3.3.3. Previsión social complementaria

Un año más, hemos de comenzar reflejando que el ejercicio de 2005 debió ser el último para que las empresas exteriorizaran sus compromisos por pensiones derivados de convenio colectivo supraempresarial, que den cobertura a la contingencia de jubilación y estén definidos en forma de un capital único, bajo la denominación de “premios de jubilación”, o cualquier otra. No obstante, no lo ha sido. El plazo ha vuelto a ampliarse hasta el 31.12.2006, con lo que el presente ejercicio aún es hábil para exteriorizar, exclusivamente, estos compromisos sectoriales. Los asumidos en el seno de las empresas deben haber sido exteriorizados antes del 16.11.2002.

La actividad ha seguido siendo insuficiente, manteniéndose la mayoría de regulaciones convencionales en esta materia y dejando pendiente para el 2006 el cumplimiento de esta obligación. No obstante, la disposición que aprueba la prórroga de plazo prevé, también, la publicación de nuevas normas técnicas sobre tasas de rotación de plantillas, que las empresas puedan aplicar a esta obligación de dotación externa antes del 31.12.2006. Sin embargo, esas normas no han sido aprobadas aún lo que hace dudosa su eventual utilidad práctica.

La nueva prórroga, aceptada con reservas por las organizaciones sindicales, debería ir acompañada de un mayor compromiso empresarial en esta exteriorización. De hecho, CEOE y CEPYME han aceptado esta prórroga y las obligaciones que de ella se derivan. No obstante, no podemos ocultar nuestras dudas al respecto.

El número de convenios que mantienen estos compromisos sigue siendo elevado, aún decreciente a causa de las transformaciones, en algunos casos, de estos en otras formas de retribución, como puede observarse en los cuadros siguientes, afectando de manera significativa a buen número de sectores, empresas y a más de 3,5 millones de trabajadores y trabajadoras.

CONVENIOS SECTORIALES CON COMPROMISOS POR PENSIONES PARA JUBILACIÓN, DEFINIDOS EN FORMA DE CAPITAL					
CONVENIOS 2005	CONVENIOS 2004	TRABAJADORES 2005	TRABAJADORES 2004	EMPRESAS 2005	EMPRESAS 2004
757	848	3.567.711	4.190.153	574.944	669.834
Datos a 31 diciembre 2005.					

CONVENIOS SECTORIALES CON COMPROMISOS POR PENSIONES PARA JUBILACIÓN, DEFINIDOS EN FORMA DE CAPITAL						
FEDERACIONES	CONVENIOS 2005	CONVENIOS 2004	TRABAJADORES 2005	TRABAJADORES 2004	EMPRESAS 2005	EMPRESAS 2004
Actividades diversas	49	58	212.433	260.677	8.465	10.433
Agroalimentaria	139	155	611.156	681.534	120.574	125.595
Administración Pública	12	13	3.150	3.600	195	547
Sector Financiero	22	25	342.371	346.247	14.408	15.728
Construcción/ Madera	99	105	311.530	373.025	33.046	37.892
Enseñanza	16	16	189.136	189.136	14.573	14.573
Hostelería/ Comercio	215	243	1.137.767	1.357.953	296.459	342.939
Minerometalúrgica	22	30	109.334	287.522	20.956	51.165
Químicas y afines	49	50	453.485	453.565	34.635	34.654
Sanidad	22	23	34.558	47.358	1.044	1.142
Comunicación y						
Transporte	112	130	162.791	189.536	30.589	35.166
Totales	757	848	3.567.711	4.190.153	574.944	669.834
Fuente: Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales						

Desarrollo de la previsión social complementaria en el sector público y en las empresas

Continúa el desarrollo de estos instrumentos de protección social complementaria de los trabajadores, centrado en la extensión, lenta pero constante, en el ámbito de las Administraciones Públicas como consecuencia de la habilitación presupuestaria de un 0,5% de la masa salarial que, desde 2004, se prevé en las sucesivas leyes de Presupuestos del Estado, como consecuencia del Acuerdo Administración-organizaciones sindicales de noviembre de 2002.

Tras la Administración General del Estado, la Comunidad Autónoma Vasca y la Ciudad Autónoma de Melilla en 2004, así como las Comunidades de Aragón, Asturias y Ciudad Autónoma de Ceuta, en las que habíamos promovido planes de pensiones con anterioridad; la negociación en este ámbito en 2005 ha dado como resultado los nuevos planes de pensiones de los empleados públicos de las CC.AA. de Cataluña, Cantabria y Región de Murcia. Por su parte, en la Comunidad Valenciana se ha alcanzado un acuerdo para desarrollar este instrumento a lo largo de 2006.

También la Administración local vive este proceso. A 31.12.2005, al menos 18 capitales de provincia y doce Diputaciones Provinciales tenían un plan de pensiones para sus empleados, junto a varios centenares de ayuntamientos, entre ellos los de grandes ciudades de los cinturones de Madrid y Barcelona. En 2005 destaca la promoción de planes de pensiones en los Ayuntamientos de Madrid, Granada, Burgos y Santander, entre otros. Ya en 2006 se están promoviendo nuevos planes de pensiones en el Ayuntamiento de Valencia y las Diputaciones de Soria, León, Castellón y Badajoz.

No obstante, pese al buen ritmo de expansión de los planes de pensiones en las Administraciones Públicas, la mitad de las comunidades autónomas, y un buen número de capitales de provincia, diputaciones y ayuntamientos, tienen pendiente la promoción de estos sistemas, lo que afecta negativamente a los intereses de sus empleados públicos, que ven como van pasando los ejercicios presupuestarios sin que las cantidades habilitadas por las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado sean reconocidas en los de sus respectivas instituciones locales o autonómicas.

Las principales novedades del año 2005 han sido los acuerdos de puesta en marcha de dos planes de pensiones sectoriales de ámbito estatal, cuya formalización se está concretando en la actualidad. Se trata de los sectores de Bingos, por una parte y, por otra, de Comercio de Flores y Plantas. Este último se constituye, además, como el primer plan de pensiones de promoción conjunta que afecta a un sector de microempresas en este país, dado que agrupa, aproximadamente a 6.000 empresas y 15.000 trabajadores, con una media de 2,5 por empresa.

En cuanto a las empresas, pese al importante desarrollo de los planes y fondos de pensiones en las grandes corporaciones, siguen promoviéndose nuevos planes en empresas, bien como consecuencia de la transformación de compromisos preexistentes, bien por la promoción de nuevos compromisos.

EMPRESAS QUE HAN PROMOVIDO O EXTERIORIZADO EN 2005	
AIR EUROPA	NUEVOS COMPROMISOS
RETEVISIÓN MÓVIL	NUEVOS COMPROMISOS
AUNA OPERADORES	NUEVOS COMPROMISOS
PUERTOS DE FERROL, CÁDIZ, SEVILLA Y TENERIFE	TRANSFORMACIÓN Y EXTERIORIZACIÓN DE COMPROMISOS PREEXISTENTES
SANITAS	---
GENERALITAT DE CATALUNYA	NUEVOS COMPROMISOS – 0,5% AA.PP. INCLUYE APORT. 2004
GOBIERNO DE CANTABRIA	NUEVOS COMPROMISOS – 0,5% AA.PP. INCLUYE APORT. 2004
REGIÓN DE MURCIA	NUEVOS COMPROMISOS – 0,5% AA.PP. INCLUYE APORT. 2004
AYUNTAMIENTO DE MADRID	NUEVOS COMPROMISOS – 0,5% AA.PP. INCLUYE APORT. 2004
AYUNTAMIENTO DE SANTANDER	NUEVOS COMPROMISOS – 0,5% AA.PP. INCLUYE APORT. 2004
AYUNTAMIENTO DE GRANADA	NUEVOS COMPROMISOS – 0,5% AA.PP.
AYUNTAMIENTO DE BURGOS	NUEVOS COMPROMISOS – 0,5% AA.PP. INCLUYE APORT. 2004

Previsión social complementaria en la empresa

Del análisis de la evolución de los distintos instrumentos útiles para dar cobertura a los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores, que se puede observar en el cuadro siguiente.

DESARROLLO POR INSTRUMENTOS A 31.12.2005. EVOLUCIÓN 2003-2005			
	2005	2004	2003
PLANES PENSIONES DE EMPLEO ¹			
Participes	1.537.551	1.278.810	696.640
Patrimonio (miles de €)	28.149.532	25.066.292	23.515.105
Número de Planes (Inverco)	1763	1708	1605
Mutualidades Previsión Social y Entidades			
PREVISIÓN SOCIAL VOLUNTARIA DE EMPLEO ²			
Nº de entidades MMPS + EPSV	55	56	56
Mutualistas	189.120	188.490	187.425
Patrimonio MMPS (miles €)	2.828.453	2.658.320	2.479.083
Socios EPSVs	327.500	303.818	229.804
Patrimonio de EPSV (miles €)	6.904.014	6.285.474	5.831.431
SEGUROS COLECTIVOS ³			
Número de empresas con póliza	s.d.	176.140	170.859
% empresas solo jubilación	s.d.	s.d.	3,46
% empresas conting. Jub. y otras	s.d.	s.d.	49,85
Provisión matemática (miles €)	s.d.	28.550.000	28.574.000
Número de asegurados	s.d.	4.820.100	4.678.426
% Asegurados por jubilación	s.d.	30,39%	36,7
¹ Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía e Inverco.			
² Fuente: Confederación Nacional de Entidades de Previsión Social y Federación de Entidades de Previsión Social Voluntaria del País Vasco.			
³ Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Economía. Aún no hay datos oficiales disponibles de 2005.			
s.d.: Sin datos.			

Planes de pensiones de empleo

En el año 2005 continúa el fuerte incremento del número de trabajadores integrados en planes de pensiones de empleo. Tras pasar de 696.640 a final del 2003 a 1.278.810 en 2004, en 2005 la tendencia de fuerte crecimiento se ha mantenido, alcanzándose 1.537.551 participes en los planes de empleo, como consecuencia, principalmente, de la incorporación de nuevos planes en las Administraciones Autonómicas dentro del proceso de extensión ya reseñado en este balance.

El patrimonio gestionado por los planes de pensiones de empleo superó, a finales de 2005, los 28.149 millones de euros, con un incremento porcentual sobre el año anterior de un 12,30%, doblando el crecimiento del año anterior que había sido de un 6,6%.

Por último, resulta de interés destacar que coincidiendo con el final de 2005 se suprimió la obligación de adaptar las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo, constituidas antes del 1.1.2002, a la regla general de paridad, salvo pacto en sentido distinto, establecida con efectos desde esa fecha. Con ello se atendía la reivindicación sindical de respetar los términos de los acuerdos de exteriorización originarios en las empresas, manteniendo los trabajadores la mayoría en las comisiones de control, además de mantenerse la posibilidad de seguir pactando esas mayorías en el futuro. Lo anterior ya se había venido consolidando contractualmente en muchas empresas, como consecuencia de la propia acción sindical que había provocado acuerdos concretos al respecto (Caixa; Endesa; Iberdrola; Gerencia de Urbanismo de Sevilla; RTVE; Bridgestone; Grupo BASF; Grupo Repsol; Autobuses de Córdoba; Ayuntamiento de Palencia; Ayuntamiento de Madrid; ...) Debemos felicitarlos de la razonable conclusión final de este contencioso que gratuitamente se había abierto y que nunca ha sido un asunto menor, al estar en discusión el ejercicio efectivo del control de los trabajadores sobre su propio patrimonio.

Contratos de Seguros

Como es habitual, a la fecha de cierre de este balance nos encontramos sin datos oficiales correspondientes al final de 2005. De los datos hasta el cierre de 2004, observamos que se mantiene la tendencia mayoritaria en la utilización de estos instrumentos para dar cobertura a los riesgos de actividad, (prestaciones por invalidez y/o fallecimiento). Las personas que obtienen por esta vía compromisos por jubilación de sus empresas, siguen reduciéndose hasta poco más del 30% de los asegurados.

Mutualidades de Previsión Social/Entidades de Previsión Social Voluntaria (País Vasco)

Su peso relativo en el conjunto de la previsión social complementaria, es menor, si bien mantienen su presencia significativa en el conjunto del Estado y continúan desarrollándose en la Comunidad Autónoma del País Vasco, con crecimientos en número de socios y patrimonio gestionado.

3.4. Tiempo de trabajo

3.4.1. Jornada pactada en 2005 y evolución

Respecto a la jornada media pactada en 2005, si manejamos los datos del MTAS referidos a diciembre de 2005, la jornada media se situaba en 1756,6 horas anuales, lo que supondría un incremento de casi una hora respecto al año 2004 y continuaría una tendencia iniciada en ese año, ya que en años anteriores se venía produciendo una reducción anual.

JORNADA MEDIA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS EN 2005									
	TOTAL ÁMBITO FUNCIONAL	TOTAL EMPRESA	TOTAL SECTOR	ÁMBITO TERRITORIAL					
				ESTATAL	INTER- AUTONÓMICO	AUTONÓMICO	PROVINCIAL	LOCAL	GRUPO DE EMPRESAS
TOTAL									
CONVENIOS	1.756,56	1.692,23	1.763,13	1.755,65	1.800,7	1.741,92	1.770,68	1.691,4	1.692,19
FIRMADOS	1.752,81	1.708,75	1.756,66	1.756,74	1.826,0	1.411,48	1.769,11	1.783,3	1.692,19
REVISADOS	1.758,28	1.686,03	1.766,15	1.755,28	1.796,0	1.777,96	1.771,63	1.633,8	---

Fuente: Datos MTAS, diciembre 2005.

Respecto a su distribución el incremento correspondería a una subida de la jornada media en los convenios de sector (1,6 horas), ya que en los convenios de empresa decrece el número anual pactado en 13,6 horas. El impacto en la jornada media global de los convenios de ámbito superior a la empresa se explica porque suponen algo más del 90% del total de trabajadores. Por otra parte, la jornada media pactada en los convenios firmados en el ámbito sectorial autonómico, que ha sido en 2005 de 1.411,48 horas, muy por debajo de la media general (1.741,92 h.) e incluso de la media de los convenios revisados en ese mismo ámbito funcional (1.777,96 h.), se explica por la firma de dos convenios del sector de la enseñanza⁸ que con 1.146 y 1.190 horas de jornada pactada respectivamente, junto con el número de trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito, producen una importante reducción de la jornada media pactada en este ámbito.

Como en años anteriores, la jornada media pactada es casi 70 horas menor en los convenios de empresa (1692,2 horas/anuales que afecta al 9,3% de los trabajadores) que en los de ámbito superior (1763,1 h/a). Mientras que la diferencia entre convenios firmados (1752,8 h/a que cubre al 31,4% de los trabajadores) y revisados (1758,2 h/a que cubija al 68,6% restante) es apenas de 5 horas.

Sin embargo, a estas cifras debemos realizarles una importante corrección utilizando los datos registrados por el propio MTAS en mayo de 2006. El análisis del siguiente cuadro nos lo clarificará.

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	-4,9	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*	1.752,90	-3,40	1.697,70	-6,26	1.759,60	-2,89
2004*	1.752,50	-0,40	1.699,00	1,30	1.758,40	-1,20
2005*	1.751,60	-0,90	1.696,10	-2,90	1.757,60	-0,80

Fuente: Datos MTAS, mayo 2006. *Datos provisionales.

⁸ «Escoles d'educació especial» y «Ensenyament privat de la Comunitat Autònoma de Catalunya».

La tendencia instituida en los últimos años, que llevaba a la reducción de la jornada media pactada cada año, vuelve a confirmarse a la vista de la modificación de los datos debido al registro de convenios colectivos que llevaban cierto retraso en el cierre de convenios colectivos, especialmente en aquellos sectores (educación, sanidad, administraciones públicas, etc.) que tienen una jornada media pactada sensiblemente inferior a la media general. La variación de los datos estadísticos se ha producido tanto en 2004 como en 2005, y es un dato más ajustado a la realidad ya que el volumen de convenios de 2005 registrados hasta finales de mayo de 2006 es muy superior al registrado hasta diciembre de 2005.

Ya en el balance de 2004 apuntábamos que no existía constancia de que se estuviesen firmando convenios que incrementaran su jornada con respecto a la anteriormente pactada, y menos aún en el caso de los convenios sectoriales estatales, aunque no es posible descartar en algunos ámbitos de negociación inferior, convenios provinciales y de empresa de reducido volumen de plantillas y poca implantación sindical; sin embargo, esto no podía ser la explicación para el resultado general dado el pequeño porcentaje que suponen respecto al volumen total de trabajadores.

Reducción de jornada

TIEMPO DE TRABAJO: CONVENIOS CON REDUCCIÓN DE JORNADA												
	EMPRESA				SECTOR				TOTAL			
AÑO	CONVENIOS	%	TRABAJADORES	%	CONVENIOS	%	TRABAJADORES	%	CONVENIOS	%	TRABAJADORES	%
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
2005*	685	22,2	148.151	19,1	307	28,5	1.699.383	22,3	992	23,8	1.847.534	22,0

Fuente: Datos MTAS, diciembre 2005. *Datos provisionales.

DISMINUCIÓN HORAS/AÑO DE JORNADA EN CONVENIOS CON REDUCCIÓN DE JORNADA			
AÑO	MEDIA EMPRESA	MEDIA SECTOR	MEDIA TOTAL
1.998	2,63	1,65	1,75
1.999	4,76	3,46	3,60
2.000	6,44	4,40	4,63
2.001	6,03	4,43	4,59
2.002	12,96	5,50	6,27
2003*	12,92	5,29	6,14
2004*	7,62	3,17	3,63
2005*	7,13	2,35	2,79

Fuente: Datos MTAS, diciembre 2005. *Datos provisionales.

Los convenios que han reducido jornada han sido el 23,8%, que afectan a un 22% de los trabajadores y trabajadoras, cifras inferiores a las que se venían produciendo desde 1999. En los convenios que han reducido jornada, el número de horas de reducción media ha sido de 2,79 horas, inferior a la de los últimos cuatro años. La reducción media en los convenios de empresa sigue siendo superior a la de los convenios de sector.

Si analizamos los datos anteriores comprobamos que el número de horas que se reducen en la jornada pactada decrece año a año, y existen diversos motivos que pueden explicar esta situación: la jornada media pactada es menor, en general, en todos los ámbitos y, por tanto, más difícil de reducir; se incrementa la resistencia empresarial en empresas multinacionales a las demandas de reducción de jornada, bajo la constante amenaza de “deslocalización” hacia terceros países; la jornada pactada con carácter general se complementa con los contenidos negociados en materia de vacaciones, permisos, días de libre disposición, y la regulación de bolsas de horas de disponibilidad y de criterios de flexibilidad en el disfrute de permisos, horarios de trabajo, reducciones de jornada sólo aplicables a determinadas circunstancias de trabajo (turnos, trabajos peligrosos, en horario nocturno, etc.); convenios con fuerte implantación sindical tienen ya jornadas inferiores a la media y centran sus reivindicaciones en otras materias. Algunos de estos aspectos, si bien no tienen repercusión en la cifra de horas de jornada pactada, suponen una mejora en la regulación del tiempo de trabajo.

3.4.2. Distribución irregular de la jornada pactada

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DURANTE EL AÑO												
AÑO	TOTAL CONVENIOS				CONVENIOS DE EMPRESA				CONVENIOS DE SECTOR			
	CONVENIOS		TRABAJADORES		CONVENIOS		TRABAJADORES		CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Nº	% SOBRE TOTAL	Nº	% SOBRE TOTAL	Nº	% SOBRE TOTAL EMPRESA	Nº	% SOBRE TOTAL EMPRESA	Nº	% SOBRE TOTAL SECTOR	Nº	% SOBRE TOTAL SECTOR
1998	893	17,5	2.214.668	25,3	623	16,9	208.938	20,5	270	19,3	2.005.730	26,0
1999	1.069	20,9	3.142.054	34,9	766	20,7	412.899	38,8	303	21,6	2.729.155	34,4
2000	1.256	23,9	4.038.580	43,8	905	23,5	457.755	42,3	351	25,0	3.580.825	44,0
2001	1.362	25,1	4.172.109	43,9	1.003	24,9	452.998	43,6	359	25,6	3.719.111	44,0
2002	1.434	26,3	4.202.603	43,3	1.078	26,4	447.762	43,6	356	25,9	3.754.841	43,3
2003*	1.357	26,7	3.894.375	42,9	1.037	27,1	424.736	42,1	320	25,5	3.469.639	43,0
2004*	1.138	27,2	3.286.174	42,1	847	27,4	346028	43,5	291	26,8	2.940.146	42,0
2005*	1.146	27,5	4.116.874	49,1	845	27,3	326385	42,1	301	28,0	3.790.489	49,8

Fuente: Datos MTAS, diciembre 2005, *Datos provisionales.

No se ha producido modificación en el volumen total de convenios con distribución irregular de la jornada, que alcanza al 27,5% de los convenios, pero sí en el volumen de trabajadores afectados que se eleva al 49%, debido a un repunte en los convenios de sector que llega hasta el 28% y afecta casi al 50% de los trabajadores. Los datos pueden necesitar, si se continúa la tendencia, un análisis cualitativo, ya que el mero dato estadístico sólo nos releva un aumento en la negociación de la distribución irregular de jornadas de trabajo a lo largo del año, sin mayor especificidad sobre las características y condiciones de la distribución.

3.5. Igualdad y no discriminación

3.5.1. Cláusulas de igualdad en los convenios colectivos

Las cláusulas relativas a garantizar la igualdad de trato hacia colectivos con especiales dificultades en el empleo, salvo las relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, siguen siendo meramente anecdóticas.

Jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad están prácticamente ausentes, como referencia específica, en los contenidos pactados en los convenios colectivos.

Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

Las cláusulas relativas a la igualdad de oportunidades están experimentando en los últimos años un mayor desarrollo. Los datos nos demuestran que han alcanzado un volumen muy significativo en cuanto al porcentaje de personas en cuyo convenio se han incluido, ya que las tiene algo más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras. Esto va demostrando, como decíamos en el balance de 2004, que la igualdad de oportunidades y no discriminación en razón de género se está convirtiendo en una materia «visible» en la negociación colectiva.

Por otra parte, además del avance en esta cláusula, se están negociando en los convenios un número importante de cláusulas favorecedoras de la igualdad laboral entre hombres y mujeres, respecto a la conciliación de la vida laboral y personal, la salud laboral y la maternidad, el acoso laboral y sexual, la inclusión de acciones positivas, la creación de Comisiones de Igualdad y la adopción de los primeros Acuerdos o Planes de Igualdad. Y en este sentido sería muy necesario modificar la Hoja Estadística de Convenios Colectivos del MTAS para incluir estos otros aspectos que se están tratando en la negociación colectiva, de forma que pueda hacerse un seguimiento de la evolución de estas otras cláusulas de igualdad de contenidos más específicos.

Como puede observarse en el cuadro siguiente, en 2005 el 19,4% de los convenios registrados contiene algún tipo de cláusula relacionada con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El porcentaje de convenios con cláusulas de igualdad se incrementa

hasta el 28,3% en los convenios sectoriales; este porcentaje es especialmente significativo en los convenios sectoriales estatales, encuadrando al 64% de los convenios y casi al 81% de los trabajadores y trabajadoras. La proporción para los convenios de empresa es bastante inferior, un 16,2% de convenios que abarcan al 34,6% de las plantillas si atendemos a los datos registrado a diciembre de 2005, pero debemos hacer notar que este porcentaje sube considerablemente por primera vez en los últimos años, si atendemos a los datos registrados en mayo de este año, con un 42,7% de trabajadores en cuyo convenio se incluyen cláusulas de oportunidad. Esta tendencia parece confirmar el impulso que en esta materia se está llevando a cabo siguiendo las orientaciones y criterios sindicales al respecto, y facilitados por lo establecido en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva de estos últimos años y en especial por el Acuerdo sobre Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva, adoptado en 2003 por las Confederaciones de CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME.

CLÁUSULA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES												
	TOTAL CONVENIOS				CONVENIOS DE EMPRESA				CONVENIOS DE SECTOR			
	CONVENIOS		TRABAJADORES		CONVENIOS		TRABAJADORES		CONVENIOS		TRABAJADORES	
AÑO	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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	36,6	280	25,8	3.571.529	51,0
2005*	809	19,4	4.348.834	52,0	502	16,2	267.406	34,6	30,7	28,6	4.081.428	53,8

Fuente: Datos MTAS, diciembre 2005. *Datos provisionales.

Tal como se ha ido realizando durante 2005, debemos proseguir con la importante tarea de adecuar las 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 las vigencias plurianuales de una gran parte de ellos; aspecto clave, porque son muchos los trabajadores y trabajadoras que están al tanto de su convenio más que de la regulación legal existente. Asimismo, se evita que se genere confusión sobre los derechos laborales que les son de aplicación en esta materia, como en cualquier otra que esté relacionada o referenciada con normas legales que hayan sido objeto de modificación reciente.

3.5.2. Acuerdos y medidas de igualdad en la negociación colectiva

En la medida en que la negociación de medidas y acuerdos enfocados a fomentar y garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral están alcanzando una entidad significa-

tiva en número y en contenidos, en correspondencia con las políticas de género y los objetivos impulsados por CC.OO., y teniendo en cuenta que la futura Ley de Igualdad debe servir para impulsar y generalizar la negociación de medidas y Planes de Igualdad en los convenios colectivos, la Confederación Sindical de CC.OO. se propone hacer un seguimiento especial de estos acuerdos y difundirlos para conocimiento general, por lo que se ha abierto un dossier accesible en su página web, en el que se irán incluyendo los textos de los acuerdos específicos, informes, noticias, y otros datos de interés relacionados con esta materia, siempre referidos a acuerdos que se hayan establecido mediante formulas de negociación colectiva pactadas entre patronales o empresas y sindicatos. Por tanto, no incluirá acuerdos establecidos por empresas con instituciones o entidades ajenas a las organizaciones sindicales; ni medidas o planes de actuación adoptados unilateralmente por las empresas.

3.6. Clasificación y cualificación profesional

En los sistemas de clasificación profesional y la movilidad funcional tiene gran incidencia la organización del trabajo. De ahí que sea necesario modernizar y articular desde el ámbito sectorial las estructuras de clasificación profesional, adaptándolas a las nuevas realidades, y definiendo con carácter general los perfiles profesionales para después ser adaptados a la realidad de cada empresa.

En este año un 67% de los convenios y un 64,5% de los trabajadores tienen en su convenio establecido algún sistema de clasificación profesional. Sin embargo, esta materia tiene más presencia en el ámbito de la empresa, con casi el 80% de los trabajadores y el 67% de los convenios, que en el ámbito del sector en el que se desciende hasta el 63% de trabajadores con sistema definido, para un volumen de convenios que representa el 55,6%.

En cuanto al tipo de clasificación, el de categorías profesionales sigue siendo el más implantado (casi el 50% de los convenios contemplan este sistema), pero si tenemos en cuenta el volumen de plantilla afectado, los porcentajes se van acercando a los establecidos para los grupos profesionales, evolución acorde a los criterios sindicales establecidos en estos últimos años. Así, el 36,6% de los trabajadores están incluidos en un convenio con clasificación profesional establecida según la categoría profesional y el 33,3% con respecto al grupo profesional.

Por otra parte, el porcentaje de convenios en los que se establece la clasificación por grupo profesional prácticamente se iguala al de sistema mixto, en el que se combinan grupos, categorías y niveles, con un 21% en ambos casos, diferenciados tan sólo por décimas. La clasificación por nivel retributivo desciende hasta el 8% en el caso de convenios y el 4% en el de trabajadores afectados.

CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS EN 2005. CLÁUSULA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL												
TIPO CLASIFICACIÓN	SECTOR				EMPRESA				TOTAL ÁMBITO			
	CONVENIO		TRABAJADORES		CONVENIO		TRABAJADORES		CONVENIO		TRABAJADORES	
Categoría profesional	265	44,3%	1.800.952	37,7%	1.019	49,2%	174.219	28,2%	1.284	49,1%	1.975.171	36,6%
Grupo profesional	119	19,9%	1.590.942	33,3%	434	20,9%	204.109	33,0%	553	21,2%	1.795.051	33,3%
Nivel retributivo	20	3,3%	167.192	3,5%	189	9,1%	48.026	7,8%	209	8,0%	215.218	4,0%
Sistemas mixtos	137	22,9%	1.212.388	25,4%	430	20,8%	191.523	31,0%	567	21,7%	1.403.911	26,0%
Categoría y grupo	56	40,9%	614.429	50,7%	130	30,2%	68.183	35,6%	186	89,0%	682.612	48,6%
Categoría y nivel	16	11,7%	78.137	6,4%	74	17,2%	12.152	6,3%	90	43,1%	90.289	6,4%
Grupo y nivel	21	15,3%	234.617	19,4%	89	20,7%	31.107	16,2%	110	52,6%	265.724	18,9%
Categoría, grupo y nivel	44	32,1%	285.205	23,5%	137	31,9%	80.081	41,8%	181	86,6%	365.286	26,0%
Total clasificación	598		4.771.474		2.072		617.877		2.613		5.389.351	

Fuente: Datos MTAS, diciembre 2005.

En el conjunto de convenios que abordan la clasificación profesional algunos establecen polivalencia funcional. En este momento, este aspecto afecta a 2.260.981 trabajadores (un 27%) y desde hace unos años parece confirmarse la tendencia a no incorporar este elemento dentro del sistema de clasificación profesional en los convenios, ya sea en el ámbito sectorial como en el de empresa. Sin embargo, en los convenios en que se ha negociado es conveniente que se limite la movilidad funcional al grupo definido, dependiendo de la idoneidad y la aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización de procesos simples de formación y adaptación.

A su vez, para cerca del 38% de los trabajadores y trabajadoras se han pactado criterios o requisitos que regulan la promoción interna. Y aquí el dato más relevante es el lógico alto porcentaje de implantación en los convenios de empresa, donde un 68% de trabajadores tiene regulado su sistema de promoción, frente al 34,8% de trabajadores que lo tiene en el ámbito del sector, si bien se va incrementando el volumen de estos últimos. Estos criterios deben ser objetivos y controlables para garantizar que no se produzcan discriminaciones directas o indirectas, para evitar la discriminación de trabajadores y trabajadoras con permisos para atención de responsabilidades familiares, y para conseguir una clasificación que equilibre la presencia de hombres y mujeres en las diferentes categorías.

CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS EN 2005. POLIVALENCIA Y PROMOCIÓN												
TIPO CLASIFICACIÓN	SECTOR				EMPRESA				TOTAL ÁMBITO			
	CONVENIO		TRABAJADORES		CONVENIO		TRABAJADORES		CONVENIO		TRABAJADORES	
Polivalencia funcional	157	14,6%	1.961.921	25,9%	788	25,5%	299.060	38,7%	945	22,7%	2.260.981	27,0%
Promoción interna	254	23,6%	2.639.965	34,8%	1.428	46,2%	525.013	67,9%	1.682	40,4%	3.164.978	37,9%

Fuente: Datos MTAS, diciembre 2005.

3.7. Otras materias de interés

Junto a las materias más tradicionales empiezan a aparecer algunos acuerdos sobre otras materias más novedosas, como son la regulación del uso del correo electrónico, la creación de la figura del delegado territorial de prevención de riesgos, la coordinación sindical y empresarial entre empresa principal y subcontratas, o actuaciones en materia de responsabilidad social corporativa.

3.7.1. Salud laboral

Durante 2005 en el marco del diálogo social se llevó a cabo la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención. El nuevo Reglamento desarrolla los aspectos contemplados en la Ley 54/2003:

- Planificación e integración de actividades preventivas en las empresas.
- Recursos preventivos para actividades con especial riesgo por su complejidad técnica u organizativa.
- Mejoras en el derecho de participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras, entre otros, lo relacionado con la obligatoriedad del empresario de consulta previa sobre el modelo de organización preventiva.
- Mejoras en la regulación de las auditorías sobre sistemas preventivos (proyecto RD).

Además, se procedió a la evaluación, análisis y diagnóstico sobre la eficacia de las acciones de la Fundación para la Prevención de los Riesgos Laborales, encontrándose pendiente de la evaluación final por parte del Patronato de la Fundación. El objetivo es concretar el marco de actuación que se aplicará a la Fundación, adoptando las medidas normativas, organizativas y financieras que resulten necesarias para su implementación en el futuro.

También se impulsó la reforma del INSHT mediante una estructura organizativa y funcional y un nivel adecuado de recursos humanos y materiales para garantizar su desarrollo eficaz. Se establecen dos fases: su adecuación a la misión encomendada y redefinición de su papel. Configuración final que contemplará los siguientes ámbitos de actuación.

Por otra parte, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 incluyó como anexo el texto traducido del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral. Con ello, los agentes sociales pretendían establecer un “mayor conocimiento y sensibilización sobre el estrés laboral y su prevención, eliminación y reducción” y favorecer “la mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas”. En los últimos tres años se está comenzando a abordar en la negociación colectiva la prevención de los riesgos psicosociales, y, poco a poco, va dejando de ser la materia ausente de la prevención. Con todo,

aún no se refleja en los convenios colectivos. Por un lado, porque la prevención de estos riesgos todavía es minoritaria y, por otro, porque la negociación en torno a la prevención de riesgos laborales en las empresas se desarrolla más en acuerdos específicos que en el marco del convenio colectivo.

Pero, además de estos aspectos que mejoran la actividad preventiva, hay que tener en cuenta que en la siniestralidad laboral influyen de forma decisiva aspectos que no son estrictamente de prevención o salud laboral, como la precariedad laboral, la eventualidad y la subcontratación abusiva, por lo que cualquier avance en la estabilidad en el empleo, en determinar la responsabilidad empresarial y en mejorar la coordinación entre empresas y delegados de prevención, harán avanzar los resultados positivos respecto a la salud de los colectivos sobre los que se actúe. A los anteriores aspectos habría que sumar la necesidad de formación sobre los riesgos presentes en el desempeño del trabajo y la reducción de jornadas excesivamente prolongadas.

Los amplios derechos de participación conquistados en materia de salud y seguridad son una oportunidad de actuación sindical en decisiones básicas de la organización del trabajo, y especialmente en aspectos como la vigilancia de la salud, la formación, los procedimientos y la planificación de la actividad preventiva.

En cuanto a los Comités de Seguridad y Salud (CSS), los datos actuales siguen confirmando la tendencia a implantarse preferentemente en el ámbito de la empresa. En 2005 el volumen de trabajadores y trabajadoras que cuentan con CSS llega al 95% en los convenios de empresa. Sin embargo, es de destacar el incremento reflejado en los convenios de ámbito sectorial en el que la cifra porcentual de plantilla con CSS se eleva más allá del 58%.

CLÁUSULA EXISTENCIA DE COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD												
AÑO	TOTAL CONVENIOS				CONVENIOS EMPRESA				CONVENIOS SECTOR			
	CONVENIOS		TRABAJADORES		CONVENIOS		TRABAJADORES		CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1998	2.747	54,0	3.083.602	35,2	2.422	65,6	882.554	86,4	325	23,2	2.201.048	28,5
1999	2.763	54,1	3.165.971	35,1	2.428	65,6	934.826	87,9	335	23,8	2.231.145	28,1
2000	2.872	54,7	3.408.436	36,9	2.543	66,1	947.533	87,5	329	23,4	2.460.903	30,2
2001	3.076	56,7	3.689.258	38,9	2.708	67,3	932.053	89,7	368	26,3	2.757.205	32,6
2002	3.114	57,0	3.851.557	39,7	2.738	67,0	912.150	88,9	376	27,3	2.939.407	33,9
2003*	2.874	56,6	3.610.760	39,7	2.526	66,1	897.827	89,0	348	27,8	2.712.933	33,6
2004*	2.336	58,9	3.347.275	42,9	2.046	66,1	708.856	89,2	290	26,7	2.638.419	37,7
2005*	3.416	82,0	5.171.384	61,7	2.739	88,6	736.251	94,9	677	62,9	4.435.133	58,3

Sin embargo, la creación de Órganos Paritarios de salud laboral competente en todos los centros de trabajo parece estancarse pues aunque avanza, apenas un punto respecto al año anterior, en los convenios colectivos (con un porcentaje del 14,4%) al mismo tiempo decrece ligeramente en el volumen de trabajadores que cuentan con dicho Comité en su convenio (35,5%).

Tanto los programas de prevención de riesgos como los cursos en materia de seguridad y salud, siguen progresando. Sin embargo, el empuje es debido al ámbito de empresa, cuya diferencia porcentual en algunos casos triplica al convenio de ámbito sectorial. Así, mientras el volumen de trabajadores con Programas de prevención en el ámbito de empresa va más allá del 70%, en el ámbito sectorial no alcanza el 20%; a su vez los trabajadores de empresa con cursos impartidos sobre Seguridad y salud llegan al 66,6%, apenas cubre el 17% en los convenios de ámbito superior.

CLÁUSULA SOBRE PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS												
AÑO	TOTAL CONVENIOS				CONVENIOS DE EMPRESA				CONVENIOS DE SECTOR			
	CONVENIOS		TRABAJADORES		CONVENIOS		TRABAJADORES		CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1998	1.714	33,7	1.627.774	18,6	1.530	41,5	600.923	58,8	184	13,1	1.026.851	13,3
1999	1.839	36,0	1.627.415	18,1	1.633	44,1	578.925	54,4	206	14,7	1.048.490	13,2
2000	2.044	38,9	1.865.705	20,2	1.810	47,0	615.911	56,9	234	16,7	1.249.794	15,3
2001	2.244	41,4	2.035.852	21,4	1.990	49,5	664.539	63,9	254	18,1	1.371.313	16,2
2002	2.377	43,5	2.300.938	23,7	2.107	51,6	662.195	64,5	270	19,6	1.638.743	18,9
2003*	2.295	45,2	2.251.135	24,8	2.028	53,1	662.169	65,7	267	21,3	1.588.966	19,7
2004*	1.935	46,3	1.886.418	24,2	1.711	55,3	518.141	65,2	224	20,6	1.368.277	19,5
2005*	2.005	48,1	2.047.898	24,4	1.779	57,6	544.146	70,2	226	21,0	1.503.752	19,8

Fuente: Datos MTAS, diciembre 2005. *Datos provisionales.

CLÁUSULA SOBRE CURSOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD												
AÑO	TOTAL CONVENIOS				CONVENIOS DE EMPRESA				CONVENIOS DE SECTOR			
	CONVENIOS		TRABAJADORES		CONVENIOS		TRABAJADORES		CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1998	1.567	30,8	1.526.183	17,4	1.421	38,5	611.765	59,9	146	10,4	914.418	11,8
1999	1.666	32,6	1.418.548	15,7	1.509	40,7	587.440	55,2	157	11,2	831.108	10,5
2000	1.840	35,0	2.058.690	22,3	1.662	43,2	632.562	58,4	178	12,7	1.426.128	17,5
2001	2.003	36,9	2.105.702	22,2	1.806	44,9	670.448	64,5	197	14,1	1.435.254	17,0
2002	2.102	38,5	2.212.378	22,8	1.879	46,0	655.161	63,9	223	16,2	1.557.217	18,0
2003*	2.037	40,1	2.172.382	23,9	1.820	47,6	663.340	65,8	217	17,3	1.509.042	18,7
2004*	1.707	40,8	1.762.139	22,6	1.527	49,3	516.706	65,0	180	16,6	1.245.433	17,8
2005*	1.773	42,6	1.793.333	21,4	1.597	51,7	516.673	66,6	176	16,4	1.276.660	16,8

Fuente: Datos MTAS, diciembre 2005. *Datos provisionales.

Por eso, teniendo en cuenta la multitud de pequeñas empresas existentes, debemos reforzar los instrumentos de intervención y participación sectoriales. Con ello facilitaremos que se fomente la participación activa en salud laboral mediante otras formas de representación que superen el actual marco normativo y se asegure el cumplimiento de las normas y su aplicación concreta en este tipo de empresas.

3.7.2. Movilidad a los centros de trabajo

Otro aspecto que se viene abordando pero con resultados muy poco significativos es el transporte de los trabajadores a cargo de la empresa (ya sea con transporte colectivo de empresa o con abonos de transporte individual...). En los convenios de empresa el porcentaje se sitúan en el 16%, lo que supone un volumen de trabajadores del 18,4%. En el ámbito sectorial la negociación es prácticamente inexistente: los convenios sectoriales que negocian este factor no llegan al 1% y la plantilla afectada es en porcentaje un 0,14%. La creación o mejora del transporte de empresa, así como otras medidas que favorezcan este objetivo, son contenidos que se podrían incluir en el marco de la negociación colectiva, especialmente en aquellos casos en los que se produzca un traslado de centro de trabajo, inmersos en los planes de movilidad. Sobre todo, teniendo en cuenta que los problemas derivados del transporte de los trabajadores a sus centros de trabajo constituyen cada vez más no sólo un problema ambiental (contaminación urbana, emisiones de CO₂) sino un problema laboral (gasto económico en gasolina, estrés, siniestralidad, se produjeron 82.777 accidentes "in itinere" en 2004, con un aumento del 7,1%. De esta última cifra, más de 500 fueron mortales).

3.7.3. Teletrabajo

La constatación de la firma de determinados convenios colectivos recogiendo la figura del teletrabajo, a raíz del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (julio 2002) y su posterior inclusión en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (2003), empieza a reflejarse tibiamente en la negociación colectiva.

De los diez convenios que contienen referencias al teletrabajo la mitad tiene en cuenta el Acuerdo, ya sea a través de un texto negociado similar, desarrollando proyectos pilotos acordes a los principios contenidos en él, o bien trasladándolo directamente a los acuerdos. El resto de convenios (todos ellos de empresa) difícilmente podrían incluir referencia alguna sobre el Acuerdo pues su negociación es anterior o coincidente con su firma.

Con independencia de los convenios colectivos suscritos anteriormente mencionados, en algunas empresas fundamentalmente por la naturaleza de su actividad, han desarrollado prácticas de teletrabajo. Resulta frecuente que este tipo de empresas no plasmen en los convenios colectivos las específicas disposiciones que regulan el trabajo en régimen de teletrabajo y lo hagan en Acuerdos de empresa, y en una buena parte de forma individual.

De ahí que sea difícil contabilizar el número total de empresas que están haciendo uso de esta forma de organización del trabajo

A continuación se realiza una pequeña reseña del contenido de cada convenio colectivo:

a) Convenios sectoriales estatales:

- XIV Convenio general de la Industria Química. Su contenido se ajusta casi literalmente al Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo. Entre otros aspectos, define el teletrabajo del mismo modo que aquel, recoge la voluntariedad de las partes y la reversibilidad, así como la igualdad de derechos del teletrabajador respecto del trabajador presencial.
- Convenio colectivo estatal del sector de Prensa Diaria. Subraya la importancia del Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, ya que disipa algunas dudas que surgían en determinados aspectos del teletrabajo en este sector. La fórmula del teletrabajo se utilizará exclusivamente para el personal con una relación laboral por cuenta ajena.

b) Convenios sectoriales provinciales:

- Oficinas y despachos de Valencia. Se acuerda trasladar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo al convenio, adaptándose en cada momento a la legislación vigente.

c) Convenios de Empresa:

- Telefónica de España, S.A.U. Se declara imprescindible la potenciación del uso de las nuevas herramientas tecnológicas, destacando el teletrabajo ya que permite una mejor adaptación a las exigencias del cambio tecnológico. Se acuerda poner en marcha un proyecto piloto consensuado con carácter experimental dentro de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo. Se resaltan los principios de voluntariedad y reversibilidad, la garantía de la igualdad de derechos y el mantenimiento de las condiciones de empleo y derechos colectivos de los empleados participantes en el proyecto.
- Telefónica Móviles España, S.A. Se considera el teletrabajo como una forma innovadora de la organización y prestación del trabajo que permite una mejor adaptación al cambio tecnológico y, a su vez, flexibilizar el tiempo de trabajo para compatibilizarlo con la vida privada. Se desarrollará un plan piloto sobre teletrabajo con el objetivo de aprovechar las ventajas que puede aportar esta forma de organización, de conformidad con el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo.
- Ibermática, S.A. No hace referencia al Acuerdo Marco Europeo, dejando a la negociación entre empresa y empleado los aspectos prácticos que deben contemplarse al introducir esta nueva forma de organización: tipo de tareas a realizar, duración máxima de las mismas, niveles de control y seguimiento que sean necesarios, etc.

- B.P. OIL España, S.A. No se hace referencia al Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, dando una definición sobre el mismo más restrictiva que el Acuerdo, ya que se entiende como una prestación de servicios que se realiza en su totalidad en el domicilio del trabajador y, sin embargo, no exige el uso de tecnologías. Se define un concepto retributivo específico de teletrabajo y se cuantifican las cantidades a abonar por tal concepto.
- Avaya Comunicación España, S.L. Tan sólo se hace una referencia concreta a un trabajador que presta sus servicios en régimen de teletrabajo, sin más especificaciones.
- DHL Internacional España, S.A. Prevé la posible utilización del teletrabajo, especialmente referido a la incorporación de personas con discapacidades. La posible implementación queda postergada a una comisión paritaria que debe constituirse, sin hacer referencia directa al Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, ya que el convenio se negocia anteriormente a la existencia del acuerdo, aunque durante su vigencia coexiste con éste.
- Siemens Nixdorf Sistemas de Información, S.A. La definición y la reglamentación del teletrabajo se realizará conjuntamente entre empresa y la representación de los trabajadores. No era posible hacer referencia al Acuerdo Marco Europeo, pues aún no se había concluido.

Por otra parte, y como dato relevante debemos señalar la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2005, que en uno de sus fundamentos jurídicos acude como criterio interpretativo al Acuerdo Marco Europeo para señalar la relevancia de la voluntad del trabajador cuando inicialmente el puesto no era de teletrabajo.

Respecto al teletrabajo en el sector público, a principios de 2000 el Consejo de Ministros aprobó el *libro blanco para la mejora de los servicios públicos*. Según éste, el teletrabajo en el sector público, que en principio se llevaría a cabo de forma experimental, se planteaba como la manera de mejorar los servicios, gracias a la flexibilidad y la movilidad de tareas que facilita esta nueva forma de organización. Pero hasta ahora solo se habían llevado a cabo pequeños proyectos no significativos, en los que no se había integrado a las organizaciones sindicales.

Sin embargo, el actual ministro de Administraciones Públicas, Jordi Sevilla, anunciaba el pasado 16 de mayo de 2006 que propondría a las organizaciones sindicales la elaboración de un decreto para extender el teletrabajo a la Administración General del Estado en aquellos puestos donde fuera posible, con el objetivo de avanzar en la conciliación de la vida laboral y familiar. Después de las declaraciones, tan sólo se realizaron comentarios sobre el tema en la mesa de negociación del Estatuto Básico del Empleado Público, más dirigidas a hacer llegar el informe del proyecto que a iniciar una negociación. Por fin, en el Anteproyecto de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público no se realizó ninguna mención a este fenómeno. Un mes más tarde el ministro firmó una Orden Ministerial para promover la implantación de programas piloto de teletrabajo en todos los Ministerios.

3.7.4. Ciberderechos

El uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las empresas españolas sigue aumentando en los últimos años. El empleo de ordenadores se ha extendido a la práctica totalidad de las empresas de 10 o más asalariados (el 97,4%). En ellas, el 48% de su plantilla utiliza el ordenador al menos una vez por semana.

A su vez se vuelve a incrementar el uso del correo electrónico y el acceso a Internet en el ámbito laboral. El 85,7% de dichas empresas dispone de correo electrónico, lo que supone un aumento de 1,9 puntos respecto al periodo anterior. El 90% dispone de conexión a Internet, dos puntos y medio más que en el período anterior, de las cuales el 48,3% dispone de sitio/página web, un 6% más que el periodo precedente y el 33,5% de sus trabajadores y trabajadoras utiliza ordenadores conectados a Internet al menos una vez por semana.

EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN EMPRESAS DE MÁS DE 10 TRABAJADORES				
	TOTAL	DE 10 A 49	DE 50 A 249	250 O MÁS
Ordenadores	97,4	97,20	98,43	99,47
Red de área local	60,84	57,45	78,53	90,20
Conexión a Internet	89,95	88,79	96,28	98,14
Correo electrónico	85,66	84,08	94,25	97,19
Conexión a Internet y sitio/pág. Web	48,26	45,17	61,80	80,56

Fuente: INE. Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico en las empresas 2004-2005.

Por otra parte, los resultados que se desprenden del estudio piloto que se ha incluido en los datos de 2005 sobre el colectivo de empresas de menos de 10 asalariados revelan que un 54,8% de éstas dispone de ordenadores. En cuanto al uso de Internet, un 39,5% de las empresas pequeñas dispone de acceso a Internet y un 33,9% utiliza el correo electrónico.

Con esta perspectiva es lógico que las TIC (el correo electrónico, Internet e Intranet, especialmente) sean ya instrumentos de trabajo imprescindibles en las comunicaciones de todo tipo dentro de las distintas organizaciones, y más aún en algunos sectores y subsectores específicos (intermediación financiera, actividades informáticas, etc.).

Indudablemente, su implantación está provocando modificaciones en las relaciones laborales sobre distintas materias de negociación: cualificación, jornada, horario, lugar de prestación y retribución salarial. Y también está afectando a derechos sindicales como el de participación, información, asamblea, huelga, etc.

Por eso, como desde CC.OO se ha venido planteando desde hace ya tiempo, los medios de información y comunicación sindical deben actualizarse y adaptarse a las TIC manejadas en cada momento dentro del ámbito laboral, con el fin de evitar que el ejercicio de derechos

reconocidos⁹ sea restringido a la disponibilidad de los medios que existían en el momento de legislar y establecer unos principios rectores básicos que, de manera eficaz, regulen las nuevas formas de ejercer estos derechos y eviten posibles conflictos entre el control de los medios patrimoniales y de producción del empresario, y el ejercicio de los derechos de información y comunicación de los trabajadores y de sus representantes.

Este año contamos con nuevos acuerdos sobre ciberderechos, algunos de ellos incluso de ámbito estatal, como el convenio colectivo de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, y el de Gestorías Administrativas.

El Acuerdo Interprofesional de Cataluña para 2005 incluyó en sus orientaciones un capítulo sobre el uso de las TIC, en el que se consideraba conveniente que los convenios colectivos regulasen determinados conceptos sobre esta materia (uso adecuado y razonable y derecho a la intimidad, uso indebido, etc.) para evitar conflictos, así como el uso de la red por parte de la representación sindical.

Sin embargo, aún existen empresas que se niegan a negociar y realizan una interpretación unilateral y restrictiva del uso de las nuevas tecnologías, lo que ha abocado a conflictos que han llegado en algunos casos a la judicialización. En este sentido, debemos resaltar la sentencia de diciembre de 2005 del Tribunal Constitucional planteada por COMFIA-CC.OO. en la que se avala el uso del correo electrónico de las empresas por parte de los sindicatos en sus comunicaciones con los afiliados y trabajadores en general. La proyección de esta sentencia del Tribunal Constitucional abarca a todos los sectores productivos y a todos los ámbitos de la negociación colectiva.

El fallo puso fin a un conflicto colectivo que se inició hace unos cinco años entre el BBVA y COMFIA-CC.OO. y que contó con un primer pronunciamiento de la Audiencia Nacional favorable al sindicato, posteriormente el Tribunal Supremo dio la razón a la empresa, y, por fin, el Tribunal Constitucional ha zanjado el tema al dar de nuevo la razón al sindicato.

Las condiciones que establece el Tribunal Constitucional y que son similares a las establecidas para el resto de la actividad sindical son las siguientes:

1. La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa.
2. Tratándose del empleo de un medio de comunicación electrónico, creado como herramienta de producción, no podrá perjudicarse el uso específico empresarial preordenado para el mismo.
3. No teniendo fundamento el derecho de una carga empresarial expresamente prescrita en el Ordenamiento, la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente en la asunción de mayores costes.

⁹ Derechos fundamentales contenidos en la Constitución Española y derechos sindicales establecidos tanto en la Ley Orgánica Sindical como en el Estatuto de los Trabajadores.