# CUADERNOS DE INFORMACIÓN SINDICAL

## Balance de la negociación colectiva 2004-2008

CCOO TÚ GANAS

*confederación sindical de comisiones obreras*

# Balance de la negociación colectiva 2004-2008

Diciembre 2008

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, diciembre de 2008

Autoría: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-3258-2009

Impreso en papel reciclado

# PRESENTACIÓN

El informe que se presenta trata de hacer balance de diversos aspectos muy relevantes de la negociación colectiva tomando como principal elemento de análisis, aunque no exclusivo, los convenios colectivos vigentes durante el periodo 2004 a 2008.

Para el análisis de los convenios colectivos se ha contado con los datos de la hoja estadística de los que se nutren los informes estadísticos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN a partir de ahora) y la Base de Datos de Convenios Colectivos de la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales, recientemente sustituida por el Sistema de Información de la Negociación Colectiva (SINC), nueva aplicación informática integrada en el Sistema de Gestión de la Información Sindical (SIGIS) de la CS de CCOO.

Junto a esta información, hemos contado con documentación sobre convenios y acuerdos colectivos, conflictos laborales y demandas judiciales que las organizaciones de CCOO publicitan en sus páginas web y medios de comunicación; con el análisis de coyuntura elaborado por el Gabinete Técnico Confederal y con las aportaciones de informes del Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO.

El amplio periodo analizado y la intención de no hacer un informe excesivamente prolijo han llevado a centrar el análisis en cinco materias significativas: la estructura de la negociación colectiva; las retribuciones salariales; el tiempo de trabajo; el empleo y la contratación; la igualdad de género en el ámbito laboral.

Estas materias y otras, también relevantes en la negociación colectiva, han sido analizadas con profundidad y amplitud, desde la perspectiva de la investigación académica y social, en diferentes informes realizados y publicados durante este periodo por el Observatorio de la Negociación Colectiva. Otros informes más específicos han sido realizados por la Fundación 1º de Mayo, por la Fundación Formación y el Empleo Miguel Escalera (FOREM) y por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Además, CCOO ha realizado Balances e Informes de Negociación Colectiva anuales o semestrales de los años 2004, 2005, 2006 y 2007 que están accesibles en el sitio de Acción Sindical de la web de la CS de CCOO, en el apartado de Documentos.

Para consultar estos documentos e informes se puede acceder a través de las siguientes páginas web:

- www.ccoo.es
- www.1mayo.ccoo.es.
- www.forem.es
- www.istas.ccoo.es
- www.observatorionegociacioncolectiva.org

# ÍNDICE

**1. SITUACIÓN Y PERSPECTIVAS DEL DIÁLOGO SOCIAL EN ESPAÑA** ..... 7

**2. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** ..... 11
2.1. El ANC y los criterios sobre estructura y articulación de la NC ..... 11
2.2. Evolución de los convenios colectivos y de la cobertura personal ..... 11
2.3. Evolución de los convenios según sector de actividad ..... 14
2.4. La participación sindical en la negociación de los convenios colectivos ..... 15
2.5. Radiografía de la estructura de la negociación colectiva ..... 18

**3. RETRIBUCIONES** ..... 25
3.1. Criterios del ANC en materia salarial ..... 25
3.2. El incremento salarial según ámbito funcional del convenio ..... 27
3.3. El incremento salarial según ámbito de actividad ..... 29
3.4. La cobertura de las cláusulas de garantía salarial ..... 31
3.5. La mejora de los salarios más bajos ..... 33
3.6. Homogenización de condiciones salariales ..... 34
3.7. La eliminación de diferencias retributivas discriminatorias ..... 34
3.8. Previsión Social Complementaria ..... 35

**4. TIEMPO DE TRABAJO** ..... 39
4.1. El ANC ante la organización del tiempo de trabajo ..... 39
4.2. El tratamiento del tiempo de trabajo en los convenios colectivos ..... 40
4.3. La negociación de la flexibilidad en materia de tiempo de trabajo y tiempo de descanso ..... 45
4.4. Los permisos y excedencias por motivos familiares y personales, maternidad y paternidad ..... 46

**5. EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO** ..... 50
5.1. El ANC ante el empleo y otras condiciones de trabajo ..... 50
5.2. El empleo y la contratación en los convenios colectivos ..... 53
5.3. Creación neta de empleo ..... 53
5.4. Mantenimiento del empleo ..... 54
5.5. Conversión de empleo temporal en fijo ..... 55
5.6. Establecimiento de número máximo de contratos temporales ..... 56
5.7. Indemnización por no renovación del contrato ..... 57
5.8. Creación de empleo por jubilación parcial asociada a contrato de relevo ..... 58
5.9. Los acuerdos de empleo en la negociación colectiva ..... 59
5.10. Los efectos de la deslocalización y externalización de actividades productivas ..... 61

**6. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL** ..... 65
6.1. La igualdad de trato y de oportunidades en los ANC ..... 65
6.2. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. ..... 65
6.3. La acción sindical en torno a la igualdad de género en el trabajo ..... 66
6.4. La influencia de la LOIEMH en los convenios colectivos ..... 69

# 1. SITUACIÓN Y PERSPECTIVAS DEL DIÁLOGO SOCIAL EN ESPAÑA

El diálogo social es uno de los instrumentos que venimos utilizando para producir cambios positivos en la situación social y laboral del país, aumentar la cohesión social y afrontar en mejores condiciones los cambios en el modelo productivo y en la economía en general.

## Situación y perspectivas del diálogo social en España

El proceso de diálogo social iniciado en 2004 ha producido en 2005, 2006 y 2007 diversos acuerdos en materias muy relevantes para la consecución de los objetivos buscados, creando nuevos derechos, impulsando políticas activas en cada materia y generando medios para una mayor intervención institucional y de los agentes sociales, principalmente de las organizaciones empresariales y sindicales.

Muchos de estos acuerdos han tenido ya su traslación a la normativa legal. Asimismo, se han producido iniciativas legislativas, como la que ha dado lugar a la aprobación del Estatuto de Trabajo Autónomo, que han generado nuevos marcos legales de referencia. Y otros vienen siendo incorporados en el marco de los Presupuestos Generales del Estado desde 2005 (observatorios industriales sectoriales).

La mayoría, por no decir todos, tienen incidencia y posibilidad de desarrollo a través de la negociación colectiva, por lo que se han dado orientaciones para tenerlos en cuenta en el proceso negociador y en la actividad sindical general.

Entre las normas jurídicas que han resultado de acuerdos en mesas de diálogo social, destacamos los siguientes:

- RD-Ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del Salario Mínimo Interprofesional y para el incremento de su cuantía.
- RD 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.
- Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.
- RD-Ley 16/2005, de 30 de diciembre, por el que se modifica el régimen de adaptación de las comisiones de control de planes de pensiones de empleo y se prevén nuevos aspectos para la exteriorización de compromisos por pensiones.
- Real Decreto 202/2006, de 17 de febrero, por el que se regula la composición y funcionamiento de las mesas de diálogo social, previstas en el artículo 14 de la Ley 1/2005, de 9 de marzo, por la que se regula el régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero.
- Ley 31/2006, de 13 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se regulan las enfermedades profesionales.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Orden TAS/2007, de 16 de enero, por la que se desarrolla las normas de cotización de la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 21/2006, de 20 de junio, por la que se modifica la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Orden Ministerio Economía y Hacienda 3433/2006, de 2 de noviembre, sobre condiciones aplicables a la exteriorización de compromisos por pensiones para jubilación.
- Orden TAS/3869/2006, de 20 de diciembre, por la que se crea la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajo Autónomo (aunque con desacuerdo en el proceso de consultas).
- Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.
- Ley 40/2007, de 4 de diciembre, sobre medidas en materia de Seguridad Social.
- Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.
- Acuerdo Tripartito en relación con la Estrategia Española para la mejora de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, firmado el 27 de junio de 2007.

Otra norma legal adoptada en 2004 que contiene elementos de desarrollo en la negociación colectiva es:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

El SMI ha alcanzado en 2008 los 600 euros, finalizando de esta manera la aplicación de la secuencia de incrementos acordados para la legislatura 2004-2008. Sin embargo, no se ha dado cumplimiento a la segunda parte del compromiso adquirido, en junio de 2004, de proceder a la reforma de la regulación del mismo con la consiguiente modificación del art. 27 del Estatuto de los Trabajadores. Sin renunciar a la inclusión futura de una cláusula de garantía, se presentó por CCOO y UGT, el 4 de octubre de 2007, en el marco de la Comisión de Seguimiento del diá-

logo social de este periodo, una propuesta con el objetivo de que en un nuevo escenario de negociación, tras las elecciones generales de 2008, se dé continuidad al proceso de revalorización del SMI con el objetivo de situarlo en el 60% del valor del salario medio.

Con el final de la legislatura culminó el proceso de diálogo iniciado con la declaración, de 8 de julio de 2004, *«Por la competitividad, el empleo estable y la cohesión social»*, sin que se hubieran abordado algunos compromisos en materias relevantes como son la estructura de la negociación colectiva, los servicios públicos de empleo o las políticas en materia industrial e I+D+i. Algunas referencias a tener en cuenta en relación con el proceso de diálogo social desarrollado en esa legislatura son las siguientes:

a) Fueron negociaciones iniciadas y culminadas en un contexto de crecimiento económico y fuerte ritmo de creación de empleo.

b) Las posibilidades derivadas de un ciclo expansivo permitían situar objetivos ambiciosos y facilitar la corrección de algunos desequilibrios económicos, sociales y laborales, y en esa dirección apuntaba la declaración firmada en La Moncloa en julio de 2004.

c) En ese contexto, la productividad del diálogo social 2004-2007 fue alta, si bien los temas más vinculados al cambio necesario del patrón de crecimiento español apenas fueron abordados, salvo en los que tienen que ver con los observatorios industriales y las mesas sectoriales derivadas del Plan Nacional de Asignación de Derechos de Emisiones.

d) Aquel proceso, en materias como servicios públicos de empleo y controles de legalidad (IT y SS), deberá tener continuidad y su tratamiento es obligado en esta legislatura, y si acaso más urgente y necesario en el nuevo contexto económico.

Tras el proceso electoral se ha acometido un nuevo ciclo de diálogo social, que tiene su punto de arranque oficial con la Declaración de Diálogo Social de 29 de julio de 2008, y posteriormente con el protocolo de actuación de los diferentes ámbitos de la Administración implicados en cada materia contemplada en la Declaración, adoptado el 22 de septiembre de 2008.

Entre las materias objeto del diálogo social que tienen mayor repercusión sobre la negociación colectiva, volvemos a encontrar la negociación bipartita sobre la estructura de la negociación colectiva; también la Estrategia Española de Seguridad y Salud; la potenciación y mejora de la Formación Profesional Reglada y para el Empleo; el seguimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en todo lo referido a su aplicación y desarrollo en el marco de la negociación colectiva y las relaciones laborales); las Administraciones Públicas (desarrollo del EBEE[1]) y, en menor medida, el desarrollo de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.

[1] Estatuto Básico del Empleado Público.

Por otra parte, el 31 de diciembre de 2008 finaliza la vigencia del ASEC[2] III, acuerdo que debe ser renegociado o prorrogado, una vez que las organizaciones firmantes procedieron a la presentación de la denuncia con seis meses de antelación a la fecha de finalización del mismo.

Algunos de los elementos que deben ser abordados para dar respuesta a nuevas realidades y nuevas necesidades en torno a la solución extrajudicial de conflictos en el ámbito nacional o superior a la comunidad autónoma, como son la posibilidad de incluir los conflictos que se produzcan en el ámbito de las Administraciones Públicas; los conflictos derivados de acuerdos de interés profesional suscrito por las empresas y las representaciones de TRADE[3], o una posible integración de organismos como la Fundación SIMA y la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos dentro de una estructura superior, requieren un tiempo razonable para el análisis de las posibles vías y formas de instrumentación y para la negociación entre las partes; por lo que, en el caso de que se opte por firmar un nuevo ASEC, deberá preverse que la negociación sobre estos temas pueda hacerse durante la vigencia del mismo.

Otros aspectos que necesitan ser revisados para mejorar la eficacia y la eficiencia del sistema pueden ser abordados durante la negociación, ya sea de renovación o de prórroga, o bien con posterioridad a la misma.

A lo largo de estos cinco años (2004-2008) ha quedado completado el mapa territorial de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales, creados en los ámbitos de diálogo social de las comunidades autónomas, y algunos de los sistemas con más trayectoria han acometido algunas modificaciones que suponen la ampliación del ámbito de actuación, con la incorporación de nuevos tipos de conflictos[4], o están en fase de debate para la ampliación de los mismos[5]. También en estos sistemas territoriales tendrán que abordarse las posibilidades de ampliar sus marcos de actuación, así como los problemas de operatividad[6] que puedan estar impidiendo unos niveles aceptables de eficacia.

[2] Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos.
[3] Trabajador autónomo económicamente dependiente.
[4] Tribunal Laboral de Cataluña (incorporación de los conflictos suscitados en el marco de las relaciones entre empresas y TRADE); PRECO del País Vasco (atención a conflictos de las Administraciones Públicas).
[5] Propuesta de ampliación a conflictos individuales: Consejo Arbitral de Castilla-La Mancha.
[6] Conflicto en el SERLA para el nombramiento de la gerencia; recursos insuficientes en otros.

# 2. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## 2.1. El ANC y los criterios sobre estructura y articulación de la negociación colectiva

Las confederaciones empresariales y sindicales firmantes de los ANC suscritos en este periodo (ANC-2005 y ANC-2007) incluyeron, en relación con la articulación y vertebración de la negociación colectiva, las siguientes indicaciones para trasladar a los convenios colectivos:

- Analizar la estructura de la negociación colectiva del sector correspondiente, estatal o de ámbito inferior, así como la articulación de materias entre los distintos ámbitos negociales.
- Adoptar las decisiones que correspondan respecto al ámbito apropiado para el tratamiento de las materias que integran el convenio colectivo, de forma que una posible articulación de las mismas incida en una mejor aplicación y eficacia de lo pactado.

El ANC-2007 también incluyó una indicación relativa a la voluntad de las confederaciones de promover la comunicación de las iniciativas destinadas a la creación de nuevos ámbitos de negociación, a través de la Comisión de Seguimiento del ANC. Esta referencia viene motivada por la preocupación compartida de algunos problemas que vienen manifestándose en la generación de nuevos convenios colectivos, a veces también a través de la modificación de ámbitos funcionales en convenios ya existentes. Problemas que pueden generar conflictividad laboral, confrontación en las relaciones entre organizaciones y, lo más importante, inseguridad jurídica o modificación de condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras.

## 2.2. Evolución de los convenios colectivos y de la cobertura personal

La estadística de convenios colectivos publicada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) presenta un cierto crecimiento en el número de convenios registrados entre 2004 y 2006, reduciéndose su número en 2007 debido a que el año no será oficialmente cerrado hasta mayo de 2009 y, por tanto, los datos a septiembre de 2008 son todavía parciales y provisionales. Este desfase es aún mayor en relación a los convenios con efectos económicos en 2008, pues la cifra registrada corresponde muy mayoritariamente a los convenios plurianuales que habían sido firmados en años precedentes (2.988 convenios) y son aún muy pocos los registros de convenios renovados en 2008 (546 convenios).

### CONVENIOS, EMPRESAS, TRABAJADORES AFECTADOS, SEGÚN AÑO DE INICIO DE LOS EFECTOS ECONÓMICOS

| AÑO EFECTOS ECONÓMICOS | TOTAL CONVENIOS | | | CONVENIOS DE EMPRESA | | CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | CONVENIOS | EMPRESAS (MILES) | TRABAJ. (MILES) | CONVENIOS | TRABAJ. (MILES) | CONVENIOS | TRABAJ. (MILES) |
| 2004 | 5.474 | 1.282,4 | 10.193,5 | 4.093 | 1.014,7 | 1.381 | 9.178,9 |
| 2005 | 5.776 | 1.314,0 | 10.755,7 | 4.353 | 1.159,7 | 1.423 | 9.596,0 |
| 2006 | 5.887 | 1.457,0 | 11.119,3 | 4.459 | 1.224,4 | 1.428 | 9.894,9 |
| 2007(*) | 5.602 | 1.294,8 | 10.933,4 | 4.263 | 1.191,5 | 1.339 | 9.741,9 |
| 2008(*) | 3.534 | 962,6 | 7.989,9 | 2.607 | 719,3 | 927 | 7.270,7 |

*Datos provisionales. Acumulado hasta septiembre de 2008.*

Si tomamos los años cerrados 2004, 2005 y 2006, vemos cómo el número de empresas y de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos registrados ha experimentado un importante crecimiento: 174.600 empresas más y 925.800 trabajadores más. Las cifras de 2007 presentan una bajada en ambos parámetros en relación a 2006 debido, de nuevo, a que aún hay un número significativo de convenios de 2007 pendientes de registro; aún con esto, el número de empresas se sitúa en el mismo volumen que en 2004 y el número de trabajadores sigue siendo muy superior al de 2004, reflejando el crecimiento de la población asalariada producido en estos años y el nivel de cobertura de la negociación colectiva.

En relación al ámbito funcional de los convenios registrados, los convenios de empresa son los más numerosos y han crecido en torno a un 10% en estos años; también ha aumentado el peso relativo de los mismos (9,95% en 2004 y 11% en 2006 y 2007) si tomamos en cuenta el número de trabajadores que están afectados por estos convenios en relación a la totalidad de los que tienen convenio colectivo de eficacia plena.

Los convenios de ámbito funcional diferente a la empresa, fundamentalmente convenios sectoriales de diversas agrupaciones territoriales (nacional, autonómico, provincial, local) y, en menor medida, convenios de grupos de empresas, también han crecido de forma significativa entre 2004 y 2007, no tanto en el número de unidades de negociación sino en el del volumen de trabajadores afectados por las mismas. Así, mientras que en 2006 se registraban 47 convenios más que en 2004, la cifra de trabajadores afectados por los mismos crecía en 716.000. El año 2007, con sus datos provisionales, presenta una disminución de 59 convenios registrados con respecto a los datos de 2004, pero con un aumento de 442.000 trabajadores.

El diferencial de convenios registrados entre 2004 y 2007 es de 71 convenios más, pero si tenemos en cuenta que los convenios de nueva creación registrados en este periodo alcanzan la cifra de 1.275, tenemos que concluir que una cifra similar de convenios preexistentes está pendiente de renovación o de registro. La gran mayoría de estos convenios pendientes de renovación ya han concluido su negociación y serán registrados en los próximos meses o están aún en proceso de negociación; el resto están en situación de «ultraactividad», manteniendo vigencia sus cláusulas normativas aunque no hayan tenido incrementos salariales, y otros per-

tenecen a empresas que han desaparecido o cambiado de convenio sin que este hecho haya sido notificado a la autoridad laboral para cerrar el convenio de origen.

**CONVENIOS DE NUEVA CREACIÓN 2004 A 2007**

| FEDERACIONES | TOTAL | | TOTAL EMPRESA | | TOTAL GRUPO DE EMPRESAS | | TOTAL SECTOR | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | CONV. | TRABAJ. | CONV. | TRABAJ. | CONV. | TRABAJ. | CONV. | TRABAJ. |
| ACTIVIDADES DIVERSAS | 212 | 34.122 | 202 | 10.808 | 3 | 4.020 | 7 | 19.294 |
| AGROALIMENTARIA | 84 | 15.895 | 57 | 6.024 | 1 | 3.600 | 5 | 6.271 |
| FSAP | 326 | 190.632 | 319 | 24.387 | 2 | 58 | 5 | 166.187 |
| COMFIA | 82 | 13.281 | 74 | 7.524 | 4 | 3.846 | 4 | 1.911 |
| FECOMA | 46 | 9.266 | 32 | 2.792 | 2 | 1.474 | 2 | 5.000 |
| ENSEÑANZA | 27 | 40.979 | 21 | 2.411 | 2 | 5.405 | 4 | 33.163 |
| FECOHT | 49 | 46.755 | 41 | 4.073 | 5 | 22.017 | 3 | 20.665 |
| MINEROMETALÚRGICA | 128 | 32.417 | 124 | 30.234 | 2 | 1.338 | 2 | 845 |
| FITEQA | 44 | 12.414 | 41 | 11.647 | 2 | 561 | 1 | 206 |
| SANIDAD | 57 | 8.837 | 51 | 5.029 | 1 | 480 | 5 | 3.328 |
| FCT | 220 | 64.141 | 198 | 40.785 | 3 | 903 | 19 | 22.453 |
| **TOTAL** | **1.275** | **468.739** | **1.160** | **145.714** | **27** | **43.702** | **57** | **279.323** |

La creación de nuevas unidades de negociación colectiva en las empresas destaca en aquellos sectores de actividad donde no hay convenios sectoriales de ámbito estatal o de comunidad autónoma; es el caso de la proliferación de convenios en corporaciones locales; empresas de servicios a las AAPP; medios de comunicación; empresas de logística, electrónica, electricidad, servicios privados, entre otros.

En relación a los convenios de grupo de empresas[7], destacar la creación en empresas de grandes y medianas superficies del comercio y de la alimentación, así como en universidades, servicios en tierra, madera, eléctricas…[8]. En el ámbito estatal se han creado algunos convenios en estos cinco años[9], a iniciativa de federaciones –FCT, Agroalimentaria, FECOHT, COMFIA y FSAP–, en sectores con escasa o nula negociación sectorial de ámbito inferior (salvo en el caso de Notarías que actualmente se rige por convenios provinciales).

En torno a uno de los nuevos convenios de ámbito estatal, el Convenio de Acción e Intervención Social, así como al I Convenio de Intervención Social de Madrid, se han producido conflictos de legitimidad empresarial y de posible concurrencia funcional. En estos casos, como

[7] Bajo esta denominación aparecen grupos mercantiles y agrupaciones de empresas sin vinculación societaria.

[8] Grupo VIPS, Grupo Eroski, Grupo Zena; Universidades Públicas de Madrid; Universidades de Galicia; Groundfource; Grupo FINSA; Grupo HC Energía, entre otras de menor dimensión.

[9] Servicios Aeroportuarios de Asistencia en Tierra; Acuicultura Marina; Centros de Jardinería; Acción e Intervención Social, Transportes con helicópteros, mantenimiento y reparación (registrados hasta septiembre de 2008). Servicios de Prevención Ajenos (BOE septiembre 2008); Empresas de reposición de mercancías (firmado en noviembre de 2008); Notarías (en negociación).

en algunos otros convenios de ámbitos territoriales diferentes, que también han sido cuestionados por falta de legitimidad de las partes negociadoras o por invadir ámbitos funcionales ya regulados en otros convenios, no se ha utilizado la vía de la Comisión de Seguimiento del ANC ni otras vías oficiales para canalizar consultas previas a la apertura de un proceso negociador, que hubieran podido prevenir los conflictos de concurrencia o legitimidad.

Por otro lado, también hay que señalar otras negociaciones que, sin ser convenio colectivo, tienen igual relevancia para la articulación sectorial o para la regulación de condiciones de trabajo homogéneas. En esta línea se puede citar el acuerdo firmado con el Ministerio de Administraciones Públicas, el 30 de octubre de 2007, para el Personal Laboral del Servicio Exterior de la AGE[10]; la ampliación de materias en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH)[11]; o la negociación en torno al Acuerdo Laboral Estatal del Sector de Comercio (ALEC) que permanece bloqueada por la patronal tras rechazar, en julio de 2008, la firma de los cuatro capítulos consensuados hasta esa fecha[12]; el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, firmado en julio de 2006, en el que se refunden y estructuran los diferentes acuerdos sobre materias concretas firmados en los años precedentes[13].

En términos generales, la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva ha avanzado de forma insuficiente en estos años, al haberse creado pocos convenios de ámbitos sectoriales amplios. Tampoco se ha utilizado suficientemente la ampliación de ámbitos funcionales preexistentes como forma de llegar a subsectores carentes de regulación.

### 2.3. Evolución de los convenios según sector de actividad

Por unidades de negociación, el volumen mayor de convenios colectivos se sitúa en el sector servicios, seguido por la industria, el sector agrario y la construcción. La preponderancia del sector servicios se ha incrementado en 3,5 puntos porcentuales, entre 2004 y 2007, en detrimento del sector industria, que cae 3,6 puntos porcentuales, manteniéndose prácticamente inalterados los porcentajes en el sector agrario y construcción.

[10] AGE: Administración General del Estado.

[11] Contratos formativos, periodo de prueba, clasificación profesional, régimen disciplinario, premios de jubilación, igualdad de oportunidades y prevención de riesgos laborales.

[12] Clasificación profesional; subrogación convencional; solución extrajudicial de conflictos y régimen disciplinario.

[13] Estructura de la negociación colectiva; clasificación profesional; código de conducta laboral; formación y cualificación profesional; adhesión al ASEC.

**CONVENIOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD, AÑO DE INICIO DE LOS EFECTOS ECONÓMICOS Y PERÍODO DE REGISTRO. TOTAL CONVENIOS**

| AÑO DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS | TOTAL | AGRARIO | NO AGRARIO | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | TOTAL | INDUSTRIA | CONSTRUCCIÓN | SERVICIOS |
| 2004 | 5.474 | 111 | 5.363 | 1.985 | 75 | 3.303 |
| 2005 | 5.776 | 115 | 5.661 | 2.031 | 77 | 3.553 |
| 2006 | 5.887 | 128 | 5.759 | 1.998 | 81 | 3.680 |
| 2007(*) | 5.602 | 112 | 5.490 | 1.829 | 81 | 3.580 |
| 2008 (*) | 3.534 | 77 | 3.457 | 1.202 | 54 | 2.201 |

*(*) Datos provisionales. Acumulados a septiembre de 2008.*

Si se atiende al volumen de trabajadores afectados por los convenios en cada uno de estos cuatro sectores de actividad, la prevalencia del sector servicios también se consolida, aumentando en 1,81 puntos porcentuales, si bien en este caso es el sector agrario el que aparece en último lugar y con una bajada muy significativa de trabajadores afectados por convenios registrados en 2007 (los cerca de dos puntos porcentuales en que se reduce su peso en relación al total de trabajadores con convenio colectivo representan una pérdida cercana al 18% de su volumen).

**TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD, AÑO DE INICIO DE LOS EFECTOS ECONÓMICOS Y PERÍODO DE REGISTRO. TOTAL CONVENIOS**

| AÑO DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS | TOTAL | AGRARIO | NO AGRARIO | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | TOTAL | INDUSTRIA | CONSTRUCCIÓN | SERVICIOS |
| 2004 | 10.193.533 | 838.739 | 9.354.794 | 2.664.743 | 1.211.281 | 5.478.770 |
| 2005 | 10.755.727 | 836.667 | 9.919.060 | 2.726.875 | 1.202.295 | 5.989.890 |
| 2006 | 11.119.311 | 827.245 | 10.292.066 | 2.758.858 | 1.232.561 | 6.300.647 |
| 2007 (*) | 10.933.430 | 686.064 | 10.247.366 | 2.834.794 | 1.325.092 | 6.087.480 |
| 2008 (*) | 7.989.945 | 404.965 | 7.584.980 | 2.132.704 | 1.013.338 | 4.438.938 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre de 2008.*

## 2.4. La participación sindical en la negociación de los convenios colectivos

La negociación de los convenios colectivos está fuertemente protagonizada por los dos sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT, no sólo en los convenios de ámbito supraempresarial sino también en los de empresa. Esta situación, que viene de lejos, no ha sufrido cambios en este último periodo y sitúa a CCOO como primer sindicato en número de representantes en las mesas negociadoras, con un 39% aproximadamente de representación, seguido de UGT, que se sitúa en torno al 38%; el conjunto de otros sindicatos se sitúan en el 16,8% y en torno al 6,5% adjudicado a «grupo de trabajadores»[14].

Para valorar en su justa medida la relevancia de la presencia sindical en la negociación de los convenios hay que fijarse en el volumen de trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito personal de los convenios firmados por CCOO y/o UGT, volumen que supera el 95% para cualquiera de los años de este periodo, con pequeñas diferencias a favor de uno u otro sindicato. Otros sindicatos tienen presencia en convenios que afectan en torno al 29% de los trabajadores y es poco menos que testimonial el alcance del llamado «grupo de trabajadores».

Atendiendo al ámbito funcional del convenio, en los de empresa, que cubren a un volumen aproximado de 1,1 millones de personas, tanto CCOO como UGT han firmado convenios que afectan a más del 80% de los trabajadores y trabajadoras, aunque en este ámbito hay una mayor presencia de UGT que supera en varios puntos la presencia de CCOO. La presencia de otros sindicatos en este ámbito es muy superior a su presencia global, ha ido aumentado año a año, situándose en torno al 70% al final de este periodo. El «grupo de trabajadores» concentra la práctica totalidad de su presencia en los convenios de empresa, donde alcanzan a representar a un volumen de trabajadores entre el 10 y el 14% según el año que se considere.

En los convenios de ámbito superior a la empresa, que afectan a algo más de 9,5 millones de personas, es donde la presencia de CCOO y UGT es casi absoluta, con más del 98% de los trabajadores y trabajadoras incluidos en convenios firmados, casi todos, por ambos sindicatos y en algunos casos por uno u otro. La presencia de otros sindicatos se reduce a convenios que alcanzan a cerca del 25% de los trabajadores y el «grupo de trabajadores» es residual.

En el ámbito superior a la empresa, el equilibrio electoral existente en la mayor parte de los sectores y subsectores de actividad entre CCOO y UGT tiene como consecuencia la necesidad de que ambos sindicatos firmen el convenio colectivo para garantizar que éste tenga eficacia general, a diferencia de lo que sucede en los convenios de empresa en donde es más frecuente encontrar convenios en los que sólo participa en la firma uno de los dos sindicatos mayoritarios; lo que puede ser debido a que la representación en la empresa esté conformada sólo por uno de estos dos sindicatos o lo esté de forma muy mayoritaria por uno de ellos y hayan existido diferencias que hayan llevado a que uno de los sindicatos no haya firmado, sin que haya impedido que la parte social firmante tenga representatividad suficiente para que el convenio tenga eficacia general.

[14] En «grupo de trabajadores» el MTIN encuadra a los miembros de representación legal de los trabajadores que no especifican pertenencia a alguna central sindical.

## COMPOSICIÓN DE LAS MESAS NEGOCIADORAS, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL

| | | TOTAL CONVENIOS | | | | CONVENIOS DE EMPRESA | | | | CONV. DE OTRO ÁMBITO | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | TRABAJ. | | REPRESEN. | | TRABAJ. | | REPRESEN. | | TRABAJ. | | REPRESEN. | |
| | | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| **2004** | CCOO | 9.929.618 | 97,41 | 11.927 | 39,05 | 846.193 | 83,40 | 7.379 | 36,22 | 9.083.425 | 98,96 | 4.548 | 44,72 |
| | UGT | 9.893.332 | 97,05 | 11.533 | 37,76 | 857.719 | 84,53 | 7.111 | 34,90 | 9.035.613 | 98,44 | 4.422 | 43,48 |
| | Otros sindicatos | 3.022.940 | 29,66 | 4.994 | 16,35 | 651.107 | 64,17 | 3.885 | 19,07 | 2.371.833 | 25,84 | 1.109 | 10,90 |
| | Grupo de trabajadores | 207.457 | 2,04 | 2.091 | 6,85 | 146.694 | 14,46 | 1.999 | 9,81 | 60.763 | 0,66 | 92 | 0,90 |
| **2005** | CCOO | 10.472.143 | 97,36 | 12.470 | 38,92 | 986.936 | 85,10 | 7.857 | 36,38 | 9.485.207 | 98,85 | 4.613 | 44,18 |
| | UGT | 10.300.996 | 95,77 | 12.155 | 37,94 | 1.000.094 | 86,23 | 7.553 | 34,97 | 9.300.902 | 96,92 | 4.602 | 44,07 |
| | Otros sindicatos | 3.103.574 | 28,86 | 5.280 | 16,48 | 770.158 | 66,41 | 4.165 | 19,29 | 2.333.416 | 24,32 | 1.115 | 10,68 |
| | Grupo de trabajadores | 220.381 | 2,05 | 2.134 | 6,66 | 141.510 | 12,20 | 2.022 | 9,36 | 78.871 | 0,82 | 112 | 1,07 |
| **2006** | CCOO | 10.745.883 | 96,64 | 12.310 | 38,63 | 1.002.228 | 81,86 | 7.760 | 36,16 | 9.743.655 | 98,47 | 4.550 | 43,72 |
| | UGT | 10.819.859 | 97,31 | 12.041 | 37,78 | 1.058.232 | 86,43 | 7.447 | 34,70 | 9.761.627 | 98,65 | 4.594 | 44,14 |
| | Otros sindicatos | 3.377.810 | 30,38 | 5.381 | 16,89 | 839.045 | 68,53 | 4.230 | 19,71 | 2.538.765 | 25,66 | 1.151 | 11,06 |
| | Grupo de trabajadores | 170.521 | 1,53 | 2.136 | 6,70 | 129.646 | 10,59 | 2.023 | 9,43 | 40.875 | 0,41 | 113 | 1,09 |
| **2007** | CCOO | 10.038.543 | 96,67 | 10.885 | 38,96 | 919.159 | 81,48 | 6.747 | 36,06 | 9.119.384 | 98,53 | 4.138 | 44,84 |
| | UGT | 10.094.994 | 97,22 | 10.629 | 38,05 | 979.081 | 86,79 | 6.610 | 35,33 | 9.115.913 | 98,49 | 4.019 | 43,55 |
| | Otros sindicatos | 2.930.765 | 28,22 | 4.704 | 16,84 | 788.377 | 69,89 | 3.717 | 19,87 | 2.142.388 | 23,15 | 987 | 10,70 |
| | Grupo de trabajadores | 152.555 | 1,47 | 1.719 | 6,15 | 131.404 | 11,65 | 1.635 | 8,74 | 21.151 | 0,23 | 84 | 0,91 |

Esta preponderante presencia de las organizaciones sindicales, y en concreto de CCOO y UGT, en la negociación y firma de los convenios colectivos no tiene correspondencia con el reconocimiento legal e incluso contractual del papel de las estructuras sindicales en los centros de trabajo, lo que puede comprobarse cuando se analizan las continuas referencias al papel de la RLT[15] y la mucha menor regulación de las funciones, competencias y derechos de las secciones sindicales, delegados sindicales de la LOLS[16] o de la intervención directa de los sindicatos. Y aunque desde la negociación colectiva, sectorial y de empresa se está avanzando en un mayor reconocimiento del papel de los sindicatos y de sus estructuras en las empresas, aún es muy fuerte el peso de la tradición y de la oposición empresarial a reconocer nuevos derechos de participación sindical, si no vienen obligados por la legislación vigente.

[15] Representación legal de los trabajadores.
[16] Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## CONSIDERACIONES GENERALES Y VALORACIÓN SINDICAL

- Es necesario reforzar la negociación sectorial estatal a través de la creación de convenios que regulen las condiciones de trabajo en sectores o subsectores sin cobertura negocial suficiente, o bien ampliando el ámbito funcional de convenios preexistentes.
- Cuando estas vías no sean posibles para cubrir los vacíos normativos existentes en empresas y sectores, se debe recurrir a la extensión de convenios colectivos, con arreglo al procedimiento regulado en el RD 718/2005, de 20 de junio, o a los procedimientos de consulta sobre convenio de aplicación al ámbito funcional correspondiente a la actividad realizada en la empresa.
- Cualquiera de estas opciones debe ser utilizada con criterios objetivos (cubrir vacíos de cobertura y establecer condiciones laborales de eficacia general) y con transparencia (para evitar conflictos de concurrencia o de legitimidad). Para ello, es necesario que la iniciativa (sindical o empresarial) de abrir nuevos ámbitos de negociación o para modificar ámbitos preexistentes pase por la información y consulta de órganos (institucionales, contractuales e internos) encargados de dictaminar sobre la procedencia o no de la iniciativa que se pretenda poner en marcha.
- La negociación en la empresa tiene que jugar un papel importante en la complementariedad de la negociación sectorial, para lo que hay que asegurar la articulación de los convenios y acuerdos de empresa con los convenios sectoriales.
- Los procesos de segregación de empresas y los grupos de empresas deben contar con una especial atención por parte de las organizaciones sindicales, para evitar la dispersión de la regulación contractual, buscando alternativas en el establecimiento de convenios o acuerdos marcos sobre aquellas cuestiones que son homogéneas para un grupo de empresas, acuerdos marco que regulen la relación entre empresas auxiliares y la principal, y acuerdos o normas que aseguren condiciones básicas y comunes para quienes comparten un mismo centro de trabajo.
- A falta de una reforma legal, la negociación colectiva –sectorial y de empresa– debería recoger de forma más amplia la mejora de los derechos de participación de las organizaciones sindicales.

### 2.5. Radiografía de la estructura de la negociación colectiva

La estructura de la negociación colectiva mantiene, en este período, los rasgos que la vienen caracterizando desde los años setenta: elevado grado de atomización y dispersión de unidades de negociación, reflejando un modelo convencional formalmente estático o con mínimos cambios.

Un modelo donde prevalece, por la dimensión del ámbito personal, el convenio sectorial provincial, seguido a bastante distancia del convenio sectorial nacional y del convenio de empresa. El convenio sectorial de comunidad autónoma, aunque ha experimentado un cierto

crecimiento en estos años, está lejos de servir de modelo de cobertura sectorial o de homogenización de las condiciones de trabajo y salarios en una misma comunidad autónoma.

Otro ámbito funcional que ha experimentado un cierto crecimiento, es el de los convenios de grupo de empresas, ámbito complejo y diverso, porque bajo esta formulación se registran convenios de realidades muy diferentes, englobando la estadística tanto convenios de uniones temporales de empresas y agrupaciones de varias empresas (a veces son agrupaciones de corporaciones locales), como los grupos de empresas mercantilmente constituidos como tales; son estos últimos los de mayor interés y que se corresponden, generalmente, con entidades con presencia en más de una comunidad autónoma, con un volumen significativo de plantilla; estos convenios responden a la apuesta sindical por establecer un marco común de relaciones laborales en las empresas que forman parte de un grupo empresarial.

A la dispersión y atomización de esta estructura de convenios colectivos se suma, como mal añadido, la escasez de articulación entre los diferentes ámbitos.

La situación no se ha visto alterada significativamente, a pesar de los diversos intentos realizados para introducir dosis de racionalidad en el tejido negocial. Ni se ha alcanzado el consenso necesario para acometer una reforma legal, ni la intervención de la autonomía colectiva ha sido suficiente para transformar el modelo.

Las iniciativas adoptadas en diversos Acuerdos interconfederales para la Negociación Colectiva de periodos anteriores tuvieron reflejo –aunque de menor entidad– en los más recientes ANC (2002 a 2008) y en el compromiso adoptado en la Declaración para el Diálogo Social 2004-2008; compromiso que quedó pendiente de abordar y que ha sido trasladado al nuevo proceso de diálogo social abierto recientemente.

Otras iniciativas, adoptadas por las organizaciones sindicales y empresariales en ámbitos sectoriales, han logrado algunos avances en relación a eliminar vacíos en sectores o subsectores que carecían de cobertura negocial suficiente, y en relación al establecimiento de reglas de articulación y concurrencia entre los diferentes ámbitos de negociación existentes. El desarrollo de modelos articulados en distintos sectores productivos es ejemplo de esta línea de actuación, y es importante tener presente que estos convenios han actuado, también, como palanca impulsora para su implantación en otros sectores de actividad conexos.

Otro factor a analizar en relación a la articulación de la negociación colectiva es la correspondencia en la definición de los ámbitos funcionales. Con un amplio estudio de esta materia[17], el Observatorio de la Negociación Colectiva (ONC) ha concluido que hay una correspondencia alta entre la definición del ámbito funcional de los convenios sectoriales de ámbito nacional y los de ámbito provincial que regulan condiciones en los mismos sectores y subsectores de acti-

[17] «Radiografía de la estructura de la negociación colectiva sectorial». Observatorio de la Negociación Colectiva CS de CCOO. Septiembre 2008 (pendiente de publicación).

vidad; lo que pone de manifiesto que los convenios provinciales se proyectan en ese ámbito territorial sobre conjuntos de actividades coincidentes, en la mayor parte de los casos, con aquellos sobre los que también lo hace el convenio sectorial nacional. Tal realidad pone de manifiesto la posibilidad con que cuentan las organizaciones sindicales y empresariales para trazar políticas de ordenación de la estructura de la negociación colectiva, dado que los convenios se proyectan sobre una realidad funcional unitaria. No obstante, ese deseable resultado no siempre se cumple y se encuentran convenios provinciales con definiciones de ámbitos funcionales que se relacionan con más de un convenio sectorial nacional y viceversa.

También se aprecia de forma clara la importancia que mantiene en nuestro sistema de negociación colectiva el convenio sectorial provincial, como unidad apropiada de negociación cuando el convenio sectorial nacional o el acuerdo marco establecen relaciones de articulación conformando, preferentemente, un modelo bipolar de relaciones entre los convenios nacionales y los provinciales o autonómicos, y tomando en cuenta el nivel empresarial en escasas ocasiones.

**Modelos de negociación articulada**

Los modelos de negociación articulada se basan en un reparto de competencias entre los distintos niveles de negociación con objeto de conseguir una mayor seguridad jurídica y evitar redundancias negociadoras. El art. 83.2 ET ha previsto la posibilidad de acuerdos sobre ordenación y articulación de los niveles de negociación. Dada la finalidad que pretenden, los acuerdos o convenios marco tienen, en principio, un ámbito funcional sectorial o subsectorial y un ámbito territorial estatal o de comunidad autónoma, no pudiendo negociarse en ámbitos funcionales o territoriales más reducidos.

Del análisis de convenios sectoriales efectuado por el ONC se observa que, en algunos convenios, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad de forma expresa, con lo que proceden a un reparto de las distintas materias entre los también distintos niveles de negociación que componen la estructura de la negociación en un concreto sector.

El convenio general reserva, con carácter general, a la negociación en el ámbito nacional las materias previstas en el art. 84 ET e incluye otras diferentes, algunas de las cuales pueden aparecer remitidas a los niveles inferiores de negociación para su desarrollo o concreción. Es importante subrayar que el reparto de materias es puramente indicativo y que, en muchas ocasiones, aparecen materias concurrentes en las que se atribuyen competencias a los diversos niveles de negociación. Por otro lado, la distribución de materias no responde a un patrón común, siendo frecuente la aplicación de un no expresado principio de especialidad a la hora de efectuar la referida distribución.

Es muy frecuente la incorporación de un amplio abanico de materias encomendadas al nivel estatal de negociación, superando el núcleo de materias legalmente definido para dicho

ámbito, a pesar de los diversos pronunciamientos del Tribunal Supremo calificando como supuesto de nulidad esta práctica contemplada en convenios colectivos que habían sido, por dicha causa, objeto de demanda judicial.

Del análisis realizado puede concluirse que la confrontación de las normas establecidas en los convenios o acuerdos marco con las establecidas en la negociación de ámbitos inferiores da como resultado un alto nivel de incumplimiento. El incumplimiento, en ocasiones, sobrepasa las posibilidades que abre el art. 84 ET y vulnera directamente la reserva material contenida en el mismo. No es infrecuente que convenios colectivos de ámbito inferior al estatal no sólo entren a regular de nuevo las cuestiones que, al amparo de lo previsto en el art. 84.2 ET, son susceptibles de su «afectación» en dichos ámbitos, sino que regulen también materias que, de acuerdo con lo establecido en el mencionado artículo del ET, no pueden ser objeto de la misma.

A todo ello se añade que, a menudo, estas dinámicas centrífugas que se producen en los convenios de ámbito inferior se abren por los mismos sujetos colectivos, si bien de ámbito territorial menor, que negociaron el convenio de ámbito estatal; esto es, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Es infrecuente, por otro lado, que se establezcan reglas de control de las posibles derivas negociales que pudieran producirse por los niveles inferiores en relación con las políticas trazadas por los superiores.

En la muestra de convenios analizada se observa un elevado grado de descoordinación convencional, resultando evidente que muchos sectores carecen de instrumentos que establezcan una verdadera ordenación de la negociación colectiva. La regla general es, pues, la falta de coordinación; la excepción, la existencia de sectores de actividad con técnicas de articulación y de solución de conflictos entre convenios.

**Solución ante los conflictos de concurrencia**

La posibilidad, contemplada en el art. 84 ET, de que la negociación colectiva establezca reglas alternativas a la fijada en la normativa legal para la solución de eventuales conflictos de concurrencia entre convenios colectivos, es una opción poco utilizada y en los que las regulan se decantan, básicamente, por alguno de los criterios siguientes: principio de jerarquía; principio de seguridad y principio de coherencia.

En el primer supuesto, y aunque no puede afirmarse la existencia de auténticas relaciones de jerarquía entre los distintos convenios estatutarios, en aquellos sistemas de negociación en los que se establecen criterios de articulación incorporan –aunque no siempre– reglas que consideran unidad preferente de negociación la de ámbito estatal o nacional, sin perjuicio del respeto a las normas de derecho necesario establecidas en la legislación vigente en cada momento.

También resulta frecuente, en la práctica de los modelos de negociación articulada, la inclusión de las denominadas cláusulas de seguridad, mediante las cuales los convenios de ámbito inferior (típicamente la referencia es a los provinciales) que estén en vigor cuando inicie su eficacia el convenio sectorial de ámbito superior (típicamente el de ámbito nacional, pero también el de comunidad autónoma) mantendrán su eficacia en todo su contenido hasta la conclusión de su vigencia temporal, debiendo acogerse en la siguiente negociación a lo establecido en el convenio sectorial de ámbito superior, sin perjuicio de que, por acuerdo de las partes, decidieran acogerse con anterioridad a las nuevas condiciones definidas en dicho convenio. Se recoge, de este modo, la posibilidad de denuncia antes del plazo fijado en el convenio colectivo por mutuo acuerdo de las partes.

Otro de los criterios utilizados por los modelos de negociación articulada para resolver los conflictos de concurrencia es el recurso al denominado principio de coherencia, por el que se determina que no serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el art. 3.3 del ET. La posibilidad de situaciones de coincidencia de regulaciones de una misma materia, dada la estructura tripolar de los niveles de negociación (sectorial estatal, sectorial provincial o autonómico y convenio de empresa), justifica el recurso a esta regla que, por otro lado, parece configurar las condiciones de trabajo pactadas en los convenios de ámbito estatal como condiciones mínimas de trabajo.

En el informe del ONC se identifican cuatro grandes prototipos de negociación colectiva sectorial:

- el que se rige por convenios sectoriales estatales en exclusividad, no teniendo ningún convenio sectorial de ámbito inferior (66 sectores o subsectores se rigen por este modelo);
- el que se rige por convenios sectoriales estatales de modelo «centralista», con unos pocos convenios sectoriales de ámbito inferior (21 convenios estatales responden a este modelo);
- el de convenios sectoriales estatales que sí tienen convenios de ámbito inferior (en total, 26 convenios estatales) y que se subdividen en dos clases –los que tienen reglas de articulación respecto de los convenios negociados en ámbitos inferiores y los que carecen de ellas–;
- el de sectores de actividad que carecen de convenio de ámbito estatal y se regulan exclusivamente mediante convenios provinciales (en torno a 800 convenios) y/o por convenios sectoriales autonómicos (47 convenios de estas características en comunidades autónomas pluriprovinciales).

Respecto del último bloque, se destaca que los convenios sectoriales de un buen número de sectores o subsectores de actividad se extienden por la mayoría de las provincias y en un buen número de comunidades autónomas, incluidas las de ámbito uniprovincial, y la importancia cuantitativa de los convenios provinciales, respecto al número de unidades de negociación y al número de empresas y trabajadores incluidos en su ámbito.

Del análisis realizado se desprende que la estructura de la negociación colectiva puede ser calificada, a priori, de descentralizada y con un escaso grado de articulación convencional. La relevancia de los convenios provinciales tiene como resultado una notable ausencia de reglas de articulación y coordinación entre otros niveles de negociación. Y como rasgo común, en los convenios sectoriales provinciales y autonómicos que no cuentan con un convenio estatal de referencia, es su declarada intención de ser el único aplicable dentro de su ámbito territorial, funcional y personal, desoyendo lo que otros convenios eventualmente aplicables pudieran decir, o se refieren a otros convenios potencialmente concurrentes estableciendo su prevalencia sobre ellos. Son excepcionales los que prevén someterse a un ámbito superior (en concreto, al autonómico) si se aprueba durante su vigencia.

El debate sobre las fórmulas que mejor puedan introducir orden en tan inarmónico panorama sigue abierto.

### CONSIDERACIONES GENERALES Y VALORACIÓN SINDICAL

- El ámbito de la negociación sectorial nacional no está aún agotado, tanto en relación a sectores tradicionales como a sectores de actividades emergentes.
- Hay que revisar ámbitos funcionales, estructura, reglas de articulación y contenidos de algunos convenios sectoriales nacionales que pueden estar siendo muy ineficientes como instrumentos de regulación colectiva del sector o subsector.
- Es prioritario actuar para establecer una vinculación clara y coherente entre los convenios sectoriales de ámbito inferior y el convenio o acuerdo marco sectorial de ámbito nacional.
- Los convenios sectoriales deben introducir instrumentos y procedimientos para la evaluación de la aplicación efectiva de los contenidos pactados en los ámbitos inferiores y, en concreto, en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

## 2.6. El Acuerdo para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado (AGE)

El 20 de diciembre de 2007 se alcanzó un acuerdo entre la Administración y los sindicatos representativos en la AGE que viene a desarrollar, en este ámbito concreto de las Administraciones Públicas, el derecho a la negociación colectiva recogido en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

El objeto del acuerdo es desarrollar la estructura de negociación que dimana de la Mesa General de Negociación de la AGE, que entiende de las materias y condiciones de trabajo del personal funcionario, estatutario y laboral y que debe servir para racionalizar la actualmente existente en los ámbitos centralizados y descentralizados, sustituyéndola y completándola en lo que sea necesario para dotarla de mayor seguridad y certeza jurídica.

En el acuerdo se establecen las funciones de la Mesa General de Negociación de la AGE; las funciones de las Comisiones Técnicas derivadas de la Mesa General (Prevención de Riesgos Laborales; Formación; Acción Social; Igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres; Personal Laboral en el Exterior; Temporalidad y Empleo y Responsabilidad Social); se prevé la creación de mesas delegadas correspondientes a cada ámbito departamental (Instituciones Penitenciarias; Dirección General de Tráfico, entre otras…), y a los ámbitos de organismos y entidades públicas (Agencia Estatal de Administración Tributaria; Instituto Nacional de Gestión Sanitaria; Entidades Gestoras de Seguridad Social, entre otras…), definiendo las competencias en materia de negociación en dichas mesas delegadas.

También establece los principios de coordinación entre los distintos ámbitos de negociación (primacía, complementariedad y competencia) y otorga a la Mesa General el carácter de instancia previa en la que habrá de intentarse la solución de los conflictos derivados de la aplicación, interpretación y validez de los pactos y acuerdos.

# 3. RETRIBUCIONES

## 3.1. Criterios del ANC en materia salarial

Los elementos, criterios e indicaciones que en materia de política salarial se fijaron en el ANC-2002 se han mantenido y renovado en cada uno de los ANC firmados desde entonces, y se conforman en base a los siguientes parámetros:

***Determinación de los incrementos salariales***

*La negociación salarial debe tomar como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del Gobierno.*

*Puede haber incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad.*

*La negociación salarial debe tener en cuenta los criterios propuestos para apoyar el mantenimiento o, en su caso, el crecimiento del empleo en las empresas, favoreciendo sus inversiones productivas, y para sostener la mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el que, en buena medida, se soporta el crecimiento económico y del empleo a través del aumento del consumo.*

***Cláusula de revisión salarial***

*Los convenios colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial. A tal fin, tomarán como referencia el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo.*

*La determinación de los salarios en la negociación colectiva basada en esta política de moderado crecimiento de los salarios, tomando como referencia la inflación prevista, la productividad y la cláusula de revisión salarial, en los términos señalados, constituye un modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas nada deseables.*

***Otros aspectos a considerar***

*Debe tenerse en cuenta que el crecimiento de los salarios en convenio debería también tomar como referencia los costes laborales unitarios, de forma que la cifra resultante permita a las empresas, en particular las abiertas a la competencia internacional, mantener, al menos, su posición actual y no verse perjudicadas respecto a sus competidores.*

*En este sentido, es preciso señalar que la evolución de los costes laborales unitarios no depende en exclusiva de los salarios, sino que también se ve afectada por la incidencia de otros factores que los determinan y que tienen que ver con la evolución tanto de los costes laborales no salariales (cotizaciones a la Seguridad Social, prestaciones sociales pagadas por la empresa, etc.) como de los aspectos que afectan al grado*

*y forma de utilización del factor trabajo (distribución de la jornada, organización del trabajo, absentismo injustificado, inversión productiva, etc.).*

*En una economía abierta a la competencia internacional se hace preciso afrontar cambios en las actuales estructuras salariales, avanzando en una mayor relación entre retribución y productividad.*

*En tal sentido, la negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial 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.*

*A tal fin, en la definición de los conceptos variables deberían tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa.*

### *Diversidad de situaciones*

*No pueden tratarse de manera uniforme las distintas situaciones, por lo que los negociadores deberán, en cada caso, tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, todo ello dentro de los criterios señalados anteriormente.*

### *Cláusula de inaplicación salarial*

*La inclusión de la llamada cláusula de inaplicación del régimen salarial forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa.*

*En tal sentido, consideramos necesario que en dichos convenios se establezcan las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. La reincorporación, en su caso, al régimen salarial objeto del descuelgue se debería adoptar en el mismo ámbito que el del acuerdo correspondiente.*

## CONSIDERACIONES GENERALES Y VALORACIÓN SINDICAL

- Para CCOO, los criterios en materia salarial del ANC son plenamente compatibles con los objetivos que nos hemos planteado impulsar en la negociación colectiva de estos últimos años, ya que las indicaciones sobre la necesidad de adaptación de los criterios generales del incremento y de la estructura salarial a las condiciones específicas de los sectores y empresas permiten tomar en consideración factores tales como el crecimiento de la actividad y de los beneficios empresariales, así como fórmulas de distribución del incremento salarial dirigidas a favorecer un mayor crecimiento de los salarios más bajos, a corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres o la producida en razón de la edad.
- Del análisis de los convenios se deduce que las indicaciones de los ANC en materia salarial han tenido un reflejo importante, aunque no todos los parámetros han tenido el mismo nivel de aplicación.
- Los indicadores más utilizados han sido tomar como referencia el objetivo oficial de inflación y mejorar el poder adquisitivo de los salarios, mediante el incremento inicial combinado con la cláusula de garantía. A pesar de la gran cobertura alcanzada en cuanto a esta cláusula, una parte importante de ellas no garantiza plenamente el mantenimiento del incremento inicialmente pactado o no contempla el carácter retroactivo de la misma.
- Los convenios colectivos no reflejan en las cláusulas referidas al incremento salarial general ninguna referencia a que la mejora pactada guarde relación con la productividad, actividad o el beneficio empresarial. Estas referencias aparecen cuando se establecen conceptos retributivos adicionales a los salarios base (primas, complementos, pagas extras, bonus...).

A continuación se recoge y analiza la evolución del incremento salarial general según los datos estadísticos del MTIN. Para conocer la evolución de las rentas salariales en este periodo remitimos al informe «Evolución de los salarios, reparto de la renta y modelo de crecimiento» del Gabinete Técnico de la CS de CCOO. Octubre 2008.

### 3.2. El incremento salarial según ámbito funcional del convenio

Los incrementos en las retribuciones pactadas han venido orientados por el modelo de política salarial de los ANC de estos años y por el objetivo sindical de hacer avanzar los salarios más bajos.

La evolución del incremento salarial pactado también es reflejo del comportamiento del índice de precios al consumo en cada año y el nivel de cobertura de la cláusula de garantía establecida en los convenios para prevenir el incremento pactado de las desviaciones del IPC sobre el objetivo oficial de inflación.

### CONVENIOS Y AUMENTO SALARIAL PACTADO, SEGÚN AÑO DE INICIO DE LOS EFECTOS ECONÓMICOS Y PERÍODO DE REGISTRO

| AÑO DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS | TOTAL CONVENIOS | | CONVENIOS DE EMPRESA | | CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nº CONVENIOS | AUMENTO SALARIAL (%) | Nº CONVENIOS | AUMENTO SALARIAL (%) | Nº CONVENIOS | AUMENTO SALARIAL (%) |
| 2004 | 5.474 | 3,60 | 4.093 | 3,14 | 1.381 | 3,65 |
| 2005 | 5.776 | 4,04 | 4.353 | 3,61 | 1.423 | 4,09 |
| 2006 | 5.887 | 3,59 | 4.459 | 3,15 | 1.428 | 3,65 |
| 2007(*) | 5.602 | 4,20 | 4.263 | 3,51 | 1.339 | 4,29 |
| 2008 (*) | 3.534 | 3,51 | 2.607 | 2,90 | 927 | 3,57 |

*(*) Datos provisionales. Acumulados a septiembre de 2008.*

### EVOLUCIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL Y DEL IPC

| AÑOS | INCREMENTO SALARIAL | | | PRECIOS |
|---|---|---|---|---|
| | EMPRESA | OTRO ÁMBITO | TOTAL | IPC INTERANUAL |
| 2004 | 3,15% | 3,65% | 3,60% | 3,20% |
| 2005 | 3,61% | 4,10% | 4,05% | 3,70% |
| 2006 | 3,15% | 3,65% | 3,59% | 2,70% |
| 2007 | 3,51% | 4,29% | 4,20% | 4,20% |
| 2008 | 2,90% | 3,57% | 3,51% | 4,50% |

*1. El incremento reflejado lleva incorporado los efectos de aplicar las cláusulas de revisión.*

*2. Los datos son provisionales, acumulados hasta septiembre de 2008.*

Así, y a nivel global, el incremento salarial pactado ha sido superior en 2005 y 2007 (años de inflación más elevada, 3,7% y 4,2% respectivamente) que en 2004 y 2006 (años de inflación más reducida, 3,2% y 2,7% respectivamente), si bien es 2006 el año en el que se produce una mejora más substancial de los salarios pactados, al subir el incremento salarial, una vez incorporados los efectos de las cláusulas de garantía, un 0,89% por encima de la inflación interanual del mes de diciembre. Este diferencial se situó en 0,4% en 2004; en 2005 en 0,35%, en 2006 y en 2007 no se ha alcanzado ninguna mejora sobre la inflación.

En 2008, con una inflación disparada y estando aún pendiente de cerrar y contabilizar la mayor parte de los convenios que se tienen que renovar, el incremento salarial pactado hasta agosto alcanzaba el 3,49% (dato sólo referido a 3.348 convenios colectivos registrados hasta ese mes). Este dato, además de ser muy parcial, está referido al valor de incremento inicialmente pactado, el porcentaje definitivo de incremento salarial final también dependerá de que se tengan que activar o no las cláusulas de garantía en función de cuál sea el IPC del mes de diciembre.

Por ámbito funcional del convenio, el incremento salarial es inferior en los convenios de empresa que en los de otros ámbitos, debido tanto al menor incremento inicial pactado (0,6 puntos por debajo en agosto de 2008) como a la menor cobertura y calidad de las cláusulas de garantía en este tipo de convenios.

Los datos son claros en este sentido. El incremento salarial general en los convenios de empresa es muy inferior al que se acuerda en convenios de otros ámbitos, habiendo quedado por debajo de la inflación en 2007 (el 0,69%), sin ninguna mejora en 2004 ni en 2005, y tan sólo en 2006, es decir en el año en que la inflación ha tenido un comportamiento más ajustado, se consiguió mejorar un 0,45% las retribuciones generales.

En los convenios de otros ámbitos se han mejorado los salarios generales en 2004, 2005 y 2006 (en este año casi un punto), mientras que se han estancado en 2007.

Estas diferencias pueden tener explicación en diferentes elementos. Por un lado, la negociación en el ámbito superior a la empresa está protagonizada directamente por las organizaciones sindicales, no así en los convenios de empresa, aunque en algunos sectores de actividad también son las secciones sindicales quienes negocian habitualmente los convenios de empresa. Este hecho puede conllevar que sea más fácil que las indicaciones de las organizaciones sindicales –ya sean las fijadas en los Acuerdos Interconfederales como las establecidas en los criterios de cada Federación para el desarrollo de la negociación colectiva en sus sectores de actividad– tomen más cuerpo en los convenios negociados directamente por ellas y esto vale tanto para los incrementos iniciales como para las cláusulas de garantía.

Por otro, los salarios medios de los convenios de empresa podrían ser superiores a los de los convenios de otros ámbitos, y por ello haber una menor presión sindical sobre el incremento a pactar. Parece, no obstante, que el elemento más determinante pueda encontrarse en el hecho de que –en el ámbito de la empresa– sea más fácil pactar conceptos retributivos complementarios a la retribución general, como los pluses, primas, complementos por objetivos, beneficios, retribuciones en especie o retribuciones diferidas (seguros y planes de pensiones) y que, por tanto, la negociación salarial en el ámbito de la empresa –vista en su conjunto– pueda tener una relevancia mayor que la que indican las estadísticas de convenios colectivos.

### 3.3. El incremento salarial según ámbito de actividad

Atendiendo a la rama de actividad, los incrementos salariales pactados en 2007 son superiores a la media en agricultura, ganadería, caza y selvicultura; pesca; industrias extractivas; producción y distribución de electricidad, gas y agua; industrias manufactureras; construcción; transporte, almacenamiento y comunicaciones; presentando los porcentajes de incremento más bajos en relación a la media, las ramas de Administración Pública, defensa, seguridad social y organismos extraterritoriales, y educación.

## AUMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD, AÑO DE INICIO DE LOS EFECTOS ECONÓMICOS Y PERÍODO DE REGISTRO

| AÑO DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS | TOTAL | AGRARIO | NO AGRARIO | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | TOTAL | INDUSTRIA | CONSTRUCCIÓN | SERVICIOS |
| 2004 | 3,60 | 4,00 | 3,56 | 3,59 | 4,44 | 3,35 |
| 2005 | 4,04 | 4,24 | 4,02 | 4,09 | 4,51 | 3,89 |
| 2006 | 3,59 | 4,08 | 3,55 | 3,66 | 3,62 | 3,49 |
| 2007 | 4,20 | 4,43 | 4,19 | 4,27 | 5,60 | 3,84 |
| 2008 | 3,51 | 3,20 | 3,53 | 3,40 | 3,65 | 3,56 |

1. *Los valores de los años 2004 a 2007, ambos inclusive, incluyen los efectos de la aplicación de la cláusula de garantía salarial.*
2. *Los datos de 2004 a 2006 son definitivos.*
3. *Los datos de 2007 y 2008 son provisionales, acumulados a septiembre de 2008.*

Esta última afirmación hay que matizarla con el hecho de que las retribuciones en el ámbito de las Administraciones y Servicios Públicos están condicionadas por las limitaciones establecidas en los Presupuestos Generales del Estado, con una indicación expresa de que el incremento general no exceda del 2% y sin cláusula de garantía salarial, aspecto este último que ha sido especialmente conflictivo en estos años. Por todo ello, hay que señalar que la negociación salarial en las AAPP excede del incremento general, habiéndose centrado la negociación en otros objetivos relacionados con la retribución, como la incorporación del complemento de destino a la cuantía de las pagas extraordinarias, el porcentaje para los complementos de puestos y la dotación de los fondos de pensiones, y en objetivos sectoriales y territoriales como la equiparación salarial entre Administraciones de distinto ámbito y entre colectivos de una misma Administración.

El incremento salarial pactado, por ramas de actividad, varía según el año que se analice, pero en general hay que destacar –atendiendo al volumen de trabajadores incluidos en su ámbito– las industrias manufactureras y la construcción entre las que tienen un incremento salarial general más elevado y la Administración Pública, Defensa, Seguridad Social, Organismos Extraterritoriales y Educación las que, con un elevado volumen de plantilla (sumando al personal con convenio colectivo, el personal funcionario cuyas condiciones se pactan en acuerdos colectivos), tienen un incremento salarial general más reducido.

Las ramas del comercio, reparaciones, hostelería, actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales son también significativas porque concentran cifras muy importantes de trabajadores y trabajadoras, y tienen incrementos salariales muy cercanos a la media.

## 3.4. La cobertura de las cláusulas de garantía salarial

### CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL SEGÚN AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS Y PERIODO DE REGISTRO

| | TOTAL | | EMPRESA | | SECTOR + GRUPO EMPRESA | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **2004** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** |
| Total convenios | 5.469 | 100,00 | 4.089 | 100,00 | 1.380 | 100,00 |
| Con cláusula garantía salarial | 2.822 | 51,60 | 1.938 | 47,40 | 884 | 64,06 |
| Con cláusula salarial retroactiva | 2.652 | 48,49 | 1.844 | 45,1, | 808 | 58,55 |
| **2005** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** |
| Total convenios | 5.751 | 100,00 | 4.330 | 100,00 | 1.421 | 100,00 |
| Con cláusula garantía salarial | 2.948 | 51,26 | 2.020 | 46,65 | 928 | 65,31 |
| Con cláusula salarial retroactiva | 2.770 | 48,17 | 1.915 | 44,23 | 855 | 60,17 |
| **2006** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** |
| Total convenios | 5.887 | 100,00 | 4.458 | 100,00 | 1.429 | 100,00 |
| Con cláusula garantía salarial | 2.887 | 49,04 | 1.993 | 44,71 | 894 | 62,56 |
| Con cláusula salarial retroactiva | 2.709 | 46,02 | 1.884 | 42,26 | 825 | 57,73 |
| **2007 (*)** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** |
| Total convenios | 5.523 | 100,00 | 4.211 | 100,00 | 1.312 | 100,00 |
| Con cláusula garantía salarial | 2.708 | 49,03 | 1.912 | 45,40 | 796 | 60,67 |
| Con cláusula salarial retroactiva | 2.555 | 46,26 | 1.814 | 43,08 | 741 | 56,48 |
| **2008 (*)** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** |
| Total convenios | 3.275 | 100,00 | 2.440 | 100,00 | 835 | 100,00 |
| Con cláusula garantía salarial | 1.770 | 54,05 | 1.235 | 50,61 | 535 | 64,07 |
| Con cláusula salarial retroactiva | 1.672 | 51,05 | 1.175 | 48,16 | 497 | 59,52 |

*(*) Datos provisionales. Acumulados hasta agosto de 2008.*

La tasa de cobertura de la cláusula de garantía se sitúa en 2008 en los niveles más altos de estos años, con un 54% de convenios y un 74% de trabajadoras y trabajadores. No obstante, dado que los datos de 2008 son aún muy provisionales y reflejan, fundamentalmente, lo establecido en las revisiones de convenios plurianuales, habrá que esperar a que sea registrado un volumen importante de convenios renovados o de nueva creación para poder confirmar si hay una ampliación de la tasa de cobertura o si, por el contrario, ésta permanece estable en torno al 50% de los convenios y al 70% de los trabajadores, como valores medios de este periodo.

Las cláusulas de garantía salarial que se pactan con carácter retroactivo son algo inferiores, en torno al 50% de los convenios y el 60% de los trabajadores de media.

### Nº DE TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS DE GARANTÍA SALARIAL SEGÚN AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS Y PERIODO DE REGISTRO

| | TOTAL | | EMPRESA | | SECTOR + GRUPO EMPRESA | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **2004** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** |
| Total trabajadores | 10.192.836 | 100,00 | 1.014.178 | 100,00 | 9.178.658 | 100,00 |
| Con cláusula garantía salarial | 7.012.036 | 68,79 | 567.520 | 55,96 | 6.444.516 | 70,21 |
| Con cláusula salarial retroactiva | 5.957.462 | 58,45 | 500.146 | 49,32 | 5.457.316 | 59,46 |
| **2005** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** |
| Total trabajadores | 10.745.893 | 100,00 | 1.155.509 | 100,00 | 9.590.384 | 100,00 |
| Con cláusula garantía salarial | 7.723.268 | 71,87 | 607.621 | 52,58 | 7.115.647 | 74,20 |
| Con cláusula salarial retroactiva | 6.600.046 | 61,42 | 519.227 | 44,93 | 6.080.819 | 63,41 |
| **2006** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** |
| Total trabajadores | 11.219.231 | 100,00 | 1.224.302 | 100,00 | 9.994.929 | 100,00 |
| Con cláusula garantía salarial | 7.873.850 | 70,18 | 642.313 | 52,46 | 7.231.537 | 72,35 |
| Con cláusula salarial retroactiva | 6.650.214 | 59,28 | 519.769 | 42,45 | 6.130.445 | 61,34 |
| **2007 (*)** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** |
| Total trabajadores | 10.841.127 | 100,00 | 1.186.573 | 100,00 | 9.654.554 | 100,00 |
| Con cláusula garantía salarial | 7.326.698 | 67,58 | 658.916 | 55,53 | 6.667.782 | 69,06 |
| Con cláusula salarial retroactiva | 6.198.964 | 57,18 | 537.179 | 45,27 | 5.661.785 | 58,64 |
| **2008 (*)** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** | **Núm.** | **%** |
| Total trabajadores | 7.480.114 | 100,00 | 694.987 | 100,00 | 6.785.127 | 100,00 |
| Con cláusula garantía salarial | 5.541.573 | 74,08 | 451.960 | 65,03 | 5.089.613 | 75,01 |
| Con cláusula salarial retroactiva | 4.810.312 | 64,31 | 329.054 | 47,35 | 4.481.258 | 66,05 |

*(*) Datos provisionales. Acumulados hasta agosto de 2008*

Como se puede deducir de estas cifras, aún queda un número importante de convenios y de trabajadores que no contemplan ningún tipo de salvaguarda en relación con la desviación que el alza de los precios está teniendo cada año con respecto al objetivo oficial de inflación que se toma de referencia para la fijación del incremento salarial en los convenios.

Los convenios de ámbito superior a la empresa se hacen eco en mayor medida que los de empresa de las cláusulas de garantía salarial, alcanzando entre el 60 y 65% de los convenios y entre el 70 y 75% de los trabajadores, según el año de referencia.

Aunque hay convenios que optan por tomar como referencia el IPC del año anterior y en consecuencia no establecen cláusula de garantía, esta opción es muy minoritaria. Otros tratan de compensar la probable desviación de los precios, con incrementos adicionales por encima de la media, pero tanto éstos como el resto de los que no han fijado cláusula de garantía han visto aminorada la mejora inicialmente pactada y una parte de ellos ha tenido incrementos salariales por debajo del IPC interanual.

Por tanto, es necesario seguir pujando por alcanzar el objetivo de generalizar una cláusula de garantía salarial plenamente efectiva en el mantenimiento de la mejora inicialmente pactada y en la recuperación de las pérdidas, aplicando la retroactividad al inicio de la vigencia de los efectos económicos del convenio.

### 3.5. La mejora de los salarios más bajos

Uno de los objetivos que han vuelto a tomar cuerpo en nuestra política salarial en estos últimos años es la de hacer avanzar de forma substancial aquellos salarios que se situaban muy por debajo del salario medio pactado.

Así, la negociación en torno al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ha tenido una gran profundidad, porque ha significado un cambio radical con respecto a la situación anterior (pérdida de 23 puntos porcentuales en relación al aumento de la inflación a lo largo de 25 años –1997 a 2004–), al acordarse cuantías anuales que requerían incrementos muy superiores al objetivo de inflación; la creación de un nuevo indicador –el de Rentas Múltiples– como referencia para situaciones ajenas a la retribución básica del trabajo realizado; y el conflicto –aún abierto– en torno a la cláusula de revisión automática en supuestos de desviación de la inflación.

El primer acuerdo en torno al SMI, adoptado en 2004, no agotó los objetivos sindicales en esta materia, por lo que CCOO, junto a UGT, presentó en 2007 una propuesta a medio y largo plazo para lograr alcanzar como valor del SMI el 60% del salario medio pactado (objetivo lanzado y apoyado por la CES para todo el ámbito de la UE). El nuevo Gobierno salido de las urnas en las elecciones generales de 2008 ha comprometido situar el SMI en un valor de 800 euros durante la presente legislatura, compromiso que, ante la nueva coyuntura económica, está siendo muy cuestionado por las confederaciones empresariales –que ya pusieron serias objeciones al acuerdo de 2004 a pesar del buen momento de la economía española y mundial– y también desde otros ámbitos.

Más allá de la negociación con el Gobierno sobre el SMI, el incremento de los salarios más bajos se ha trasladado a la negociación de los convenios colectivos. Así, los criterios para la NC de la Confederación Sindical de CCOO dan como orientación el establecer, para ellos, incrementos similares a los que viene experimentando en estos años el SMI. Otras formulaciones adoptadas han sido las de reclamar la fijación del salario mínimo en 1.000 euros; esta opción se ha planteado sobre todo en convenios sectoriales y también en convenios de empresas[18], alcanzándose en algunos casos esta cuantía y en otros casos cifras inferiores pero que suponen un incremento muy importante de los salarios más bajos. Realizar incrementos más altos en los tramos salariales más bajos también ha sido una opción acordada en convenios sectoriales y de empresa[19]

[18] CC de Carrefour Express 2008 a 2010, salario base a 1-1-2010 no será inferior a 12.100 euros anuales; CC de la Cooperativa Consum 2008-2011 fija un salario base mínimo de 12.680 euros anuales para 2008 (afecta también a los centros de Dinosol en Cataluña y de Caprabo en Castilla-La Mancha y Murcia, que han sido absorbidos por esta cooperativa a los que hasta ahora se les aplicaba el convenio sectorial provincial); I CC de Adif establece la garantía de retribución mínima de 20.000 euros anuales para un nivel NS3 incrementándose en 1.000 euros año más por nivel salarial superior.

[19] CC de Reale 2008 a 2011 establece un incremento que va desde el IPC real para los salarios más altos hasta el IPC real más 3% para los salarios más bajos.

La reducción de niveles salariales en los grupos profesionales o niveles[20] o de los tiempos exigidos para promocionar de nivel[21] son otras vías utilizadas para la mejora de la retribución de importantes colectivos de las plantillas.

### 3.6. Homogeneización de condiciones salariales

La homogeneización de condiciones salariales está muy presente en la negociación salarial de algunos sectores de actividad. Por un lado, a los ya citados de las Administraciones Públicas, hay que sumar los de Educación y Sanidad, también afectados por las diferencias creadas a partir de la descentralización y expansión de estos servicios públicos; en el mismo sentido, pero partiendo de la existencia previa de convenios sectoriales provinciales, la gestación de convenios sectoriales de comunidad autónoma o de ámbito nacional conlleva proyectos de homogenización de las diferentes retribuciones de partida, lo que suele convertirse en uno de los problemas más importantes en la construcción de un marco negocial más amplio.

La homogenización de condiciones salariales es una de las materias –entre otras– que han centrado la negociación en los procesos de integración de empresas[22], por compra, absorción o fusión, o en el establecimiento de convenios o acuerdos marcos en empresas multicentros o en grupos de empresas[23].

### 3.7. La eliminación de diferencias retributivas discriminatorias

Se ha seguido avanzando en la eliminación o reducción de niveles salariales de entrada en convenios que las habían establecido en anteriores periodos y que, en ciertos casos, al carecer de una correcta causalización y temporalidad, podían estar implicando prácticas discriminatorias sancionadas por los Tribunales de Justicia, aunque algunas se hubiesen acordado con el objetivo de favorecer la ampliación o consolidación de plantillas.

Los criterios dados por la Confederación para eliminar las llamadas «dobles escalas salariales» que, en unos casos afectan al nivel salarial de entrada y en otros a las diferentes condiciones y/o valores que se establecen para la percepción de un determinado concepto retributivo en función de parámetros diferentes al que el concepto retribuye, deben seguir siendo un refe-

[20] CC de Iberia Tierra 2007 acuerda la progresión de niveles del 6 y 9 al 7 y 10 respectivamente; la progresión de los eventuales en función de los días trabajados en lugar de por las horas trabajadas; así como otras promociones de nivel de determinados colectivos.

[21] CC de Aldeasa 2007 a 2010 reduce a tres meses el periodo de estancia en el Grupo IV.

[22] CC de VEIASA, empresa pública para el subsector de la ITV de Andalucía, homogeneiza las condiciones para los trabajadores de todos los centros.

[23] Acuerdo sobre políticas sociales, salariales, de igualdad y condiciones laborales en SOGETI España, suscrito por CCOO y la dirección general de la compañía, en enero de 2008, regula condiciones homogéneas para todos los centros de trabajo, complementarias a la integración en el convenio sectorial de empresas consultoras.

rente para la negociación salarial en los convenios también en la nueva coyuntura económica y de empleo, porque es necesario que se puedan afrontar situaciones adversas con medidas equilibradas entre el esfuerzo empresarial y el que pueden aceptar las plantillas, donde este último sea un esfuerzo colectivo repartido, alejado de cualquier connotación o efecto discriminatorio.

Algunos ejemplos de la actuación sindical dirigidos a eliminar las diferencias retributivas discriminatorias se han canalizado por la vía de la negociación colectiva, unificando salarios de categorías feminizadas con las de categorías masculinizadas[24], eliminando los niveles retributivos más bajos o reduciendo el tiempo necesario para promocionar al siguiente[25], estableciendo incrementos porcentuales superiores para las categorías y niveles más bajos, etc. En otros casos, la actitud empresarial ha conducido a que las organizaciones sindicales hayan recurrido a la vía administrativa o a la judicial.

No obstante, hay que señalar que son aún insuficientes las iniciativas sindicales que se centran en la erradicación de diferencias retributivas discriminatorias y que los procesos son muy largos, complejos y llenos de dificultades, donde tampoco es fácil contar con una acción eficaz de la Administración Laboral en el control y vigilancia del cumplimiento de las normas laborales ni con la Administración de Justicia.

### 3.8. Previsión Social Complementaria

En este periodo ha finalizado el plazo para exteriorizar los compromisos por pensiones contraídos por las empresas con sus trabajadores. Sin embargo, en el ámbito de los convenios colectivos sectoriales permanecen aún un número considerable de cláusulas que regulan prestaciones por jubilación, definidas como capital único a percibir al alcanzar dicha situación, que no han sido completamente exteriorizadas. La situación actual queda resumida en el cuadro siguiente.

[24] 3.000 camareras de piso afectadas por el Convenio Provincial de Hostelería de Málaga han tenido un aumento salarial progresivo durante los cuatro años de vigencia del convenio para equipar su salario con el de oficiales de la hostelería, equiparación plena que se producirá en el año 2009, pasando su encuadramiento profesional del actual Grupo V al Grupo IV.

[25] Convenio de Hostelería de Valencia (2008-2011): se reclasifican algunos colectivos que trabajan en establecimientos de comida rápida; el colectivo que realiza la limpieza de habitaciones pasa al nivel retributivo tercero en los hoteles de tres estrellas y superiores, se elimina la sexta categoría y se recogen las categorías de reciente creación. Se reducen las tablas salariales, pasando de 13 a 6, equiparando las tablas inferiores con el salario de la superior. La adaptación a las nuevas tablas se hará en un periodo de cinco o seis años, debido al coste del incremento salarial adicional que supone la equiparación. Convenio Colectivo de Aldeasa (2007-2010) reduce la estancia en el Grupo IV b) a tres meses.

**COMPROMISOS POR PENSIONES POR JUBILACIÓN EN CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES**

| FEDERACIONES | Nº CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | Nº EMPRESAS |
|---|---|---|---|
| Actividades Diversas | 41 | 239.096 | 13.998 |
| Agroalimentaria | 129 | 464.797 | 66.543 |
| Administración Pública | 15 | 4.046 | 495 |
| Sector Financiero | 24 | 381.102 | 17.142 |
| Construcción-Madera | 70 | 103.088 | 11.153 |
| Enseñanza | 15 | 55.492 | 7.282 |
| Hostelería-Comercio | 204 | 1.275.785 | 286.227 |
| Minerometalúrgica | 21 | 134.319 | 23.710 |
| Químicas y afines | 47 | 354.736 | 28.820 |
| Sanidad | 26 | 50.537 | 5.388 |
| Comunicación y Transporte | 124 | 210.428 | 39.841 |
| **TOTALES** | **716** | **3.273.426** | **500.599** |

*Datos a 31-07-2008.*

La resistencia de las organizaciones empresariales a cumplir con esta obligación legal ha impedido que este proceso se cierre en el ámbito de la negociación colectiva sectorial con un éxito comparable al que ha tenido la exteriorización de los compromisos existentes en las grandes empresas.

Por la parte de la promoción de nuevos compromisos por pensiones, este periodo ha sido el de la expansión de estos sistemas entre las Administraciones Públicas. Las previsiones normativas incorporadas a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2004 y sucesivos de destinar un 0,5% de la masa salarial a previsión social complementaria, y su instrumentación, conforme a los criterios sindicales, a través de planes de pensiones como consecuencia de los acuerdos alcanzados entre la Administración y las organizaciones sindicales en noviembre de 2002, han abierto este camino y, en la actualidad, más de las mitad de los empleados públicos cuentan con un plan de pensiones de empleo.

La evolución de este instrumento, que se muestra en el cuadro siguiente, se explica fundamentalmente por la incorporación de estos colectivos que han hecho progresar al número de trabajadores bajo cobertura de planes de pensiones de empleo, desde los 711.561 a finales de 2003 hasta los 1.848.438 con que se cerró 2007, si bien concentrados en un número relativamente pequeño de empresas de dimensión mediana y grande.

Como excepción relevante a este criterio general de promoción de planes de pensiones de empleo para los empleados públicos aparece Itzarri, Entidad de Previsión Social Voluntaria (EPSV) creada para dar la misma cobertura a los empleados del Gobierno vasco. En este ámbito de las mutualidades de previsión social, el desarrollo se produce en exclusiva por la promoción y crecimiento en la Comunidad Autónoma del País Vasco a través de la denominación que allí tienen estos instrumentos (EPSV).

Los contratos de seguros han sido utilizados, especialmente por las pymes, de manera modesta. Tuvieron una progresión más sensible entre 2000 y 2003, pasando de 51.842 empresas que habían suscrito seguros colectivos para sus trabajadores a 170.859 en 2003. Sin embargo, esta progresión se ha debilitado en el cuatrienio siguiente, alcanzando a finales de 2007 a 193.929; es decir, apenas 23.000 más en cuatro años.

**PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EMPRESARIAL EN ESPAÑA**

| | | 2007 | 2003 |
|---|---|---|---|
| **Planes pensiones empleo** | Partícipes | 1.848.438 | 711.561 |
| | Patrimonio (millones euros) | 31.826 | 24.001 |
| **Mutualidades previsión social-entidades** | Mutualistas+socios EPSV | 553.598 | 417.229 |
| **previsión social voluntaria empleo*** | Patrimonio MMPS+patrimonio EPSV (millones de euros) | 11.480 | 8.310,5 |
| **Seguros colectivos** 193.929 empresas | Prov. matemática (millones de euros) | 30.662 | 28.574 |
| | Nº de asegurados | 5.400.237 | 4.378.426 |
| | % asegurados jubilación (estimación)** | 39% | 36,7% |

*Fuente: DGSFP.*
** Datos de Mutualidades Estatales a 31/12/2006 y de EPSVs (País Vasco) a 31/12/2007.*
*** Estimación no publicada oficialmente para los datos posteriores a 2003.*

Comparemos las 193.929 empresas con póliza existentes en 2007 con la estimación de 500.599 que se asocian a los convenios colectivos que mantienen vigentes este tipo de compromisos por pensiones.

Se mantiene la tendencia mayoritaria en la utilización de estos instrumentos para dar cobertura a los riesgos de actividad (prestaciones derivadas de situaciones de invalidez y/o fallecimiento). No obstante, es significativa también la presencia de compromisos de jubilación que, si bien por debajo de los patrimonios que se dedican a planes de pensiones de empleo, con mejor tratamiento fiscal, afectan a un número importante de trabajadores.

Por último, resulta de interés reseñar que comenzamos el periodo con la obligación legal de adaptación de la composición de las comisiones de control de los planes de pensiones de la modalidad de empleo para pasar a ser paritarias, cediendo la mayoría de la representación de los trabajadores que hasta 2002 habían tenido. Esta medida, aprobada por el Gobierno del Partido Popular en su última legislatura, con la oposición de CCOO y UGT, se enmendó parcialmente en la legislatura siguiente, tras el acuerdo alcanzado al respecto por las organizaciones sindicales y el Gobierno del PSOE. Se han respetado las mayorías para los trabajadores en todas las comisiones de control preexistentes, en muchos casos con acuerdos previos alcanzados en sede de negociación colectiva. Los nuevos planes de pensiones de empleo pactan libremente la composición de sus comisiones de control, partiendo de un criterio general de paridad que se declara expresamente disponible para la negociación colectiva.

## CONSIDERACIONES GENERALES Y VALORACIÓN SINDICAL

- Los incrementos pactados en los convenios colectivos, junto con la aplicación de las cláusulas de garantía, han permitido la mejora del poder adquisitivo a una parte muy importante de la población asalariada que tiene un convenio de referencia, pero el resto o no ha tenido ninguna mejora o ha perdido poder adquisitivo como efecto de la incontrolada evolución de la inflación.
- Generalizar la cláusula de garantía, con plena eficacia y con carácter retroactivo, sigue siendo una prioridad en la política salarial de CCOO.
- En algunos sectores de actividad, grandes colectivos de trabajadores perciben salarios muy bajos, por lo que la política salarial debe impulsar un mayor crecimiento de estos salarios.
- Las retribuciones básicas son complementadas en muchas empresas y sectores con otros sistemas de retribución (cantidad, calidad, objetivos, beneficios, condiciones de trabajo, etc.), de carácter fijo o variable. El objetivo sindical debe ser que cualquier forma o sistema de retribución, individual o colectiva, responda a criterios y procedimientos negociados, regulados y transparentes y estén exentos de condiciones que puedan tener efectos discriminatorios, directos o indirectos[26].
- La negociación para la homogeneización de condiciones retributivas es un elemento esencial en los sectores y empresas que modifican su sistema de clasificación profesional y en aquellas empresas y grupos de empresas que modifican su estructura empresarial, con el objetivo de garantizar la equidad de retribución por trabajos de igual valor y la cohesión de las relaciones laborales, incluidas las retribuciones, en una misma empresa o grupo.
- La eliminación de diferencias retributivas discriminatorias entre mujeres y hombres deben constituir un objetivo prioritario en las negociaciones de medidas y planes de igualdad.
- Las dobles escalas salariales, así como el condicionamiento de una determinada retribución al cumplimiento de condiciones ajenas a la prestación del servicio, constituyen prácticas que deben ser eliminadas por ser contrarias a derecho y a los objetivos sindicales contra la discriminación laboral.
- El desarrollo de la previsión social complementaria ha continuado a buen ritmo, completando el fuerte desarrollo inicial en las grandes empresas con una extensión importante en las Administraciones Públicas. Su desarrollo en las pymes sigue siendo una asignatura pendiente, con honrosas excepciones.

[26] En relación a los colectivos y causas protegidos por la legislación y en los términos establecidos por la jurisprudencia europea y nacional.

# 4. TIEMPO DE TRABAJO

## 4.1. El ANC ante la organización del tiempo de trabajo

Este es uno de los temas que, a pesar de su importancia en el marco de las relaciones laborales y la negociación colectiva, está menos desarrollado en el marco de los diversos Acuerdos Interconfederales establecidos en este período.

En los primeros ANC (2002 y 2003), la pretensión sindical de introducir indicaciones para la reducción de la jornada anual o semanal toparon con el frontal rechazo de las organizaciones empresariales, por lo que finalmente los criterios y orientaciones han quedado limitados a una serie de recomendaciones para fomentar –también a través de la organización del tiempo de trabajo– la flexibilidad interna en detrimento de la flexibilidad externa.

Las indicaciones en este sentido son muy genéricas y limitadas, como se ve en los dos párrafos que reproducimos y que son las únicas indicaciones expresas sobre tiempo de trabajo recogidas en el ANC 2007. Capítulo V. Apartado 3. Flexibilidad y seguridad:

> *«La gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras.*
>
> *La utilización de sistemas flexibles de jornada puede facilitar los desplazamientos al inicio y final de la jornada laboral, especialmente la movilidad en los grandes núcleos urbanos».*

No obstante, los ANC también recogen, desde 2003, una serie de indicaciones en materia de adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siguiendo –primero– los dictados de la Ley de Conciliación de 1999 y ya en 2008 los de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, de 2007.

Aún con esto, las indicaciones de los ANC parecen claramente insuficientes en relación a una materia que es objeto de una gran atención en los procesos de negociación colectiva y, aunque la diversidad de las características sectoriales y de las empresas exige una amplia flexibilidad en las orientaciones que desde las confederaciones empresariales y sindicales pudieran establecerse, existen suficientes ejemplos positivos con los que ilustrar una amplia gama de criterios e indicaciones.

## 4.2. El tratamiento del tiempo de trabajo en los convenios colectivos

La jornada media pactada viene reduciéndose año a año, aunque con reducciones poco significativas en el período 2004 a 2006; los datos de 2007, aún siendo provisionales, sí presentan una reducción más significativa, en torno a 3 horas menos al año. Los convenios de empresa tuvieron la principal reducción en 2005, año en que redujeron 6,4 horas sobre la jornada media del año 2004, mientras que en los convenios de ámbito superior la reducción más significativa se ha producido en 2007, con una reducción 2,7 horas sobre 2006.

### JORNADA MEDIA PACTADA, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL Y AÑO DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS

| AÑO DE INICIO DE EFECTOS ECONOMICOS | TOTAL CONVENIOS | | | CONVENIOS DE EMPRESA | | | CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | CONV. | TRABAJ. (MILES) | JOR. MED. (H/AÑO) | CONV. | TRABAJ. (MILES) | JOR. MED. (H/AÑO) | CONV. | TRABAJ. (MILES) | JOR. MED. (H/AÑO) |
| 2003 | 5.522 | 9.995,0 | 1.752,9 | 4.147 | 1.074,2 | 1.697,7 | 1.375 | 8.920,9 | 1.759,6 |
| 2004 | 5.474 | 10.193,5 | 1.752,5 | 4.093 | 1.014,7 | 1.699,0 | 1.381 | 9.178,9 | 1.758,4 |
| 2005 | 5.776 | 10.755,7 | 1.751,9 | 4.353 | 1.159,7 | 1.692,6 | 1.423 | 9.596,0 | 1.759,0 |
| 2006 | 5.887 | 11.119,3 | 1.750,2 | 4.459 | 1.224,4 | 1.692,6 | 1.428 | 9.894,9 | 1.757,4 |
| 2007(*) | 5.545 | 10.809,4 | 1.747,0 | 4.223 | 1.188,4 | 1.693,1 | 1.322 | 9.621,0 | 1.753,6 |
| 2008(*) | 3.348 | 7.653,0 | 1.748,9 | 2.477 | 699,8 | 1.711,6 | 871 | 6.953,2 | 1.752,7 |

*(*) Datos provisionales. Acumulados a septiembre de 2008.*

Por sector de actividad, el agrario es el que presenta una jornada media más alejada de la general, seguido del sector industria, mientras que servicios y construcción cuentan con jornadas medias inferiores. No obstante, la reducción producida en estos años ha sido algo mayor en el sector agrario e industria que en construcción y servicios. Las cifras de 2008 no son significativas, al faltar más de 2.000 convenios por cerrar la negociación o por ser registrados. La tendencia seguida en años anteriores hace previsible que el año se cierre con una cierta reducción de la jornada media.

Esta escasa evolución de la jornada anual pactada se entiende dentro de una dinámica en la que otros aspectos de la jornada de trabajo han adquirido mayor interés, como la ordenación de los tiempos de trabajo y de descanso, los días de vacaciones, días adicionales de permiso, aumento de los permisos destinados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No obstante, en torno a un 25% de los convenios colectivos acuerdan, cada año, una reducción de la jornada laboral y, en otros casos, es a través de procesos de incorporación de una empresa o sector a convenios de otro ámbito (superior o equivalente) cuando se produce una reducción efectiva de la jornada laboral, a veces muy significativa.[27]

[27] En la empresa Gas Liquado, perteneciente al Grupo CEPSA, su adhesión al Convenio General de la Industria Química le ha supuesto a la plantilla, además de mejoras económicas, sociales y sindicales, la reducción de la jornada efectiva en 48 horas anuales.

La negociación colectiva sobre jornada no se reduce al tiempo de jornada anual, por lo que para ilustrar otros contenidos de esta negociación recogemos, a continuación, el resultado de una consulta sobre convenios con vigencia económica en 2007, registrados por el MTIM a mayo de 2008.

## Tipología de la jornada pactada

El módulo de jornada generalizado en los convenios colectivos es el de jornada anual, que se aplica en el 82,23% de los convenios, afectando al 90,73% de los trabajadores, aunque en el 37,95% de los convenios la jornada se establece en cómputo semanal, además de en cómputo anual.

La jornada ordinaria establecida en más de 9 horas diarias aparece regulada en el 8,05% de los convenios colectivos, convenios que afectan al 17,93% de los trabajadores.

La jornada continua está pactada en el 54,66% de los convenios, afectando a 3.141.273 trabajadoras y trabajadores, el 30% del total. Esta modalidad se contempla principalmente en el ámbito de empresa donde alcanza al 61,84% de los convenios y al 63,94% de los trabajadores, mientras que en el ámbito superior a la empresa la cifra baja hasta el 32% de los convenios y el 25,84% de los trabajadores.

En las actividades con jornada fraccionada (partida), la posibilidad de que el convenio establezca descansos entre jornada y jornada de menos de 12 horas está contemplada en el 3,08% de los convenios, afectando al 4,25% de los trabajadores, no existiendo grandes diferencias entre convenios de empresa y los de ámbito superior.

## Vacaciones pactadas

El 69% de los convenios pactan las vacaciones en base a días naturales, mientras que el 31% restante lo hacen en base a días laborables.

Los valores predominantes en cuanto a los días de vacaciones a disfrutar son: el 60% de los trabajadores y trabajadoras disponen de 30 días naturales; el 13,70% disponen de 31 días naturales; el 7% de 22 días laborables y el 5,54% de 23 días laborables.

El 55,16% de los convenios fijan periodos concretos de vacaciones y estos convenios afectan al 44,11% de los trabajadores y trabajadoras. Estos porcentajes son superiores en los convenios de empresa (59,55% y 56,67%, respectivamente) que en los de ámbito superior (41,34% y 42.59%, respectivamente).

### Otros días de descanso

El 38,37% de los convenios, que afectan a 3.556.701 trabajadores y trabajadores, han pactado puentes o días no recuperables, siendo 507 los convenios que han pactado puentes no recuperables y 1.757 convenios los que han pactado otros días no recuperables. La variedad en el número de días o puentes no recuperables es muy amplia, siendo lo más usual que oscilen entre 1 a 4 días.

### Descansos

El periodo de descanso establecido legalmente para la jornada continuada de más de 6 horas puede ser considerado tiempo efectivo de trabajo o no, según lo establezca el convenio colectivo de aplicación. Los convenios que contemplan este descanso como tiempo efectivo de trabajo suponen el 54,66% del total y afectan al 29,94% de las trabajadoras y trabajadores, siendo fundamentalmente los convenios de empresa los que más introducen esta medida que está presente en el 61,84% de los convenios de empresa y afecta al 63,94% de los trabajadores vinculados por este tipo de convenios. Los convenios sectoriales, que abarcan a un número mucho más significativo de trabajadores, contienen esta medida en mucha menor proporción y alcance.

El 15,27% de los convenios que afectan al 17,82% de los trabajadores y trabajadoras permiten la acumulación de los descansos semanales de «día y medio» en periodos de catorce días. Esta opción se pacta en mayor medida en convenios de empresas medianas y grandes.

### Distribución irregular de la jornada

La distribución irregular de la jornada está contemplada en el 27,69% de los convenios, que afectan a 5.142.398 trabajadores y trabajadoras, prácticamente la mitad de los trabajadores y trabajadoras con convenio colectivo en este periodo. No se observan diferencias entre convenios de empresa y convenios de ámbito superior.

La estadística de convenios del MTIN no permite distinguir entre las diferentes opciones de distribución irregular de la jornada, pero se puede afirmar que las fórmulas más extendidas son:

- El cambio de modelo de jornada (de jornada partida a jornada continua) en determinados periodos del año, principalmente en el periodo estival, o en determinados días de la semana, principalmente el viernes.
- Las denominadas «bolsas de horas» u otras denominaciones que tienen el mismo objetivo, establecen un número de horas o jornadas de trabajo disponibles por la empresa para ordenar la jornada a las necesidades coyunturales, estacionales..., de la producción o del servi-

cio. Son aún excepcionales las regulaciones de bolsas de horas establecidas para atender, de forma equivalente, a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

**Jornadas especiales**

Las jornadas especiales están contempladas en el 38,1% de los convenios, que afectan al 39,3% de los trabajadores y trabajadoras. Estos porcentajes son muy superiores en los convenios de ámbito de empresa (41,66% y 61,51%, respectivamente) que en los convenios de ámbito superior (26,9% y 36,63%, respectivamente).

Dentro de las diversas opciones de jornadas especiales, la estadística de convenios del MTIM permite conocer si se establecen condiciones especiales en relación al trabajo nocturno y a turnos.

Así, en relación al trabajo nocturno, las excepciones a los límites legalmente establecidos aparecen fijadas en el 8,76% de los convenios, que afectan al 9,27% de los trabajadores, no habiendo diferencias entre los convenios de empresa y los de ámbito superior.

Entre las excepciones a los límites legales establecidos para el trabajo nocturno, el 8,24% de los convenios, que afectan al 8,98% de los trabajadores, permiten que se pueda ampliar la jornada por encima de las 8 horas diarias, siendo similares los porcentajes en el caso de los convenios de empresa y en los de ámbito superior. Por otra parte, la posibilidad de establecer un periodo de referencia superior a los 4 meses para el cómputo de las 8 horas de promedio es prácticamente inexistente, pues sólo la contempla el 1,54% de los convenios que apenas afectan al 1% de los trabajadores. Esta opción está prácticamente concentrada en unas decenas de convenios de empresa, de tamaño grande o mediano.

El régimen de trabajo a turnos se contempla en el 16,37% de los convenios, que afectan al 16,76% de los trabajadores, siendo más significativa su presencia en los convenios de ámbito de empresa (18,35% y 30%, respectivamente) que en los de ámbito superior (10,14% y 15,29%, respectivamente). Dentro del régimen de trabajo a turnos, el 8,89% de los convenios permiten acumular el «medio día» de descanso semanal, afectando al 7,87% de los trabajadores; y un 2,56% de los convenios permiten reducir el descanso entre jornadas a menos de las 12 horas establecidas legalmente, afectando estos convenios al 4,14% de los trabajadores. Esta opción, aunque minoritaria, está fundamentalmente concentrada en unos pocos convenios (22) de ámbito superior a la empresa y en un centenar de convenios de empresa, principalmente de pequeño y mediano tamaño.

De signo diferente y dirigido a reducir la exposición a condiciones de trabajo que están consideradas perjudiciales para la salud, los convenios colectivos también pueden establecer reducciones de jornada para los supuestos de trabajo nocturno, a turnos, peligroso, penoso o tóxico, aunque esta posibilidad está poco presente en los convenios colectivos, pues sólo se

establecen en el 4,10% de los convenios, afectando al 8,28% de los trabajadores. Esta medida está presente en unos pocos pero importantes convenios sectoriales (39) en cuanto al número de trabajadores incluidos en ellos y en convenios de empresas pequeñas y medianas.

La reducción de jornada se establece para el trabajo nocturno en 146 convenios, que afectan a 257.537 trabajadores; para el trabajo a turnos en 64 convenios, que afectan a 38.217 trabajadores; para el trabajo peligroso en 32 convenios, que afectan a 489.530 trabajadores; para el trabajo penoso en 39 convenios, que afectan a 571.605 trabajadores, y para el trabajo con productos tóxicos en 32 convenios, que afectan a 522.808 trabajadores.

**Horas extraordinarias**

El porcentaje de convenios que contienen alguna regulación sobre la realización o no de horas extraordinarias alcanza el 35,95% del total y afecta al 41,85% de los trabajadores y trabajadoras, siendo similares los porcentajes tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito superior. Las medidas contempladas son:

- Eliminación de las horas extras: el 9,93% de los convenios, que afectan al 13,83% de los trabajadores.
- Reducción respecto al año anterior: prácticamente inexistente.
- Reducción respecto al tope máximo legal: el 4,62% de los convenios, que afectan al 7,56% de los trabajadores.
- Otras medidas: el 22,22% de los convenios, que afectan al 24,35% de los trabajadores.

En relación a las formas de compensación, dineraria o mediante tiempo de descanso, la primera se establece en el 61,76% de los convenios, que alcanzan al 58,94% de los trabajadores, siendo algo más significativa en los convenios de empresa que en los de ámbito superior. La opción de compensar mediante tiempo de descanso se establece en el 45,51% de los convenios, que afectan al 46,46% de los trabajadores, siendo bastante más significativa esta opción en los convenios de empresa que en los de ámbito superior.

En el caso de la compensación dineraria establecen un valor superior al de la hora ordinaria el 54,18% de los convenios, que afectan al 51,31% de los trabajadores, siendo algo más significativa esta situación en los convenios de empresa que en los de ámbito superior[28].

En cuanto a la posibilidad de que las horas extraordinarias compensadas con tiempo de descanso se puedan acumular y disfrutar en periodos de tiempo superiores a los previstos legalmente, es una opción que contemplan el 17,73% de los convenios, que afectan al 20,67% de los

[28] El valor de la hora extraordinaria no puede ser inferior al de la hora ordinaria como establecía el Convenio Estatal de Seguridad Privada, denunciado por CCOO, en una cláusula que la Audiencia Nacional ha declarado nula y necesaria la equiparación de ambos valores, como mínimo.

trabajadores. También son los convenios de empresa los que más se decantan por incluir esta opción.

Finalmente, un 9,93% de los convenios (mayoritariamente de empresa), que afectan al 10,13% de los trabajadores, establecen la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias. La estadística de convenios del MTIN no indaga si esta obligación rige sin causa alguna o está atemperada por la existencia de determinadas circunstancias o condiciones de trabajo.

### 4.3. La negociación de la flexibilidad en materia de tiempo de trabajo y tiempos de descanso

Esta negociación presenta diversas vertientes, según los sectores y empresas en los que se aborda.

Por un lado, establecer –de forma negociada– medidas de flexibilidad interna dirigidos a cubrir necesidades productivas o de servicio, cíclicas o extraordinarias, como contrapunto a la utilización de la flexibilidad externa, gestionada con contratación temporal, ETT o empresas de servicios, o con el recurso a expedientes de regulación de empleo, se ha convertido en un procedimiento muy extendido en algunos sectores de actividad, sobre todo industrial, ya sea con reflejo en el convenio colectivo de aplicación, ya sea en acuerdos específicos o incluso en el marco de la negociación de un proceso de reconversión.

La conflictividad surge, en muchos casos, en la aplicación de los acuerdos, por la excesiva discrecionalidad empresarial o por el incumplimiento de compromisos adquiridos por las empresas como contrapartida al establecimiento de las medidas de flexibilidad interna.

Por otro lado, la ordenación de los tiempos de trabajo y descanso (diario, semanal y anual), la flexibilidad en el horario de entrada y salida[29], los periodos de jornada intensiva[30], etc., constituyen una materia muy presente en las relaciones laborales en todos los sectores, siendo objeto de negociación en los convenios colectivos y, sobre todo, en el marco del establecimiento del calendario laboral anual.

Esta materia presenta también un alto grado de conflictividad, sobre todo en aquellos sectores y empresas donde es práctica habitual la acumulación de los descansos diarios y semana-

[29] IX Convenio Colectivo de Red Eléctrica de España establece una flexibilidad de dos horas diarias para acceder a los puestos de trabajo, en cómputo diario, y la posibilidad de ampliar la jornada diaria en una hora hasta acumular 32 horas para disfrutar de permiso en 5 días laborables; Convenio Colectivo de Reale (2008-2011), flexibilidad horaria de 2 horas con recuperación quincenal, jornada intensiva para trabajadores con hijos menores de cinco años y embarazadas desde la semana 35 de gestación; ampliación días de vacaciones para mayores de 60 años, entre otras medidas de flexibilidad y mejoras en la ordenación del tiempo de trabajo.

[30] I CC de Iberdrola establece la jornada intensiva para toda la plantilla incluida en el convenio, con una flexibilidad de 20 minutos en la hora de entrada y de salida.

les, descansos que no pueden ser acumulados, como han reconocido las diversas sentencias dictadas por los tribunales laborales contra empresas de medianas y grandes superficies comerciales[31], a instancia de demandas interpuestas por CCOO y UGT ante la reiterada negativa a modificar su sistema que las empresas siguen manteniendo, a pesar de las sentencias y de las numerosas movilizaciones realizadas.

En estos últimos años se han producido negociaciones y movilizaciones importantes en el sector de la construcción, con el objetivo de adecuar los horarios de trabajo en el periodo estival, sobre todo en las zonas geográficas donde las altas temperaturas aumentan los riesgos de accidentes y la penosidad del trabajo en las obras.

### 4.4. Los permisos y excedencias por motivos familiares y personales, maternidad y paternidad

Durante el periodo 2004-2008, la mayoría de los convenios colectivos han abordado esta materia, bien sea para adecuar el contenido del convenio a la regulación establecida en la legislación vigente, igualándola o mejorándola, o para incluir supuestos no contemplados por la ley. También hay que señalar que muchos convenios siguen teniendo cláusulas con contenidos inferiores a los derechos legales, bien por no haber hecho ninguna actualización o por haberla hecho de forma parcial o incorrecta.

La aprobación en 1999 de la conocida como Ley de Conciliación[32], que modificó de forma importante la legislación anterior en materia de permisos y excedencias por nacimiento y cuidado de hijos y por el cuidado de familiares, tardó bastante tiempo en incorporarse de forma generalizada a los convenios colectivos, siendo muy importante el impulso dado a partir de los ANC de 2002 y 2003, observándose un salto cualitativo en los convenios firmados de 2004 en adelante.

El largo proceso de elaboración de la LOIEMH[33], ley que ha incorporado un amplio número de derechos en favor de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y su posterior aprobación en marzo de 2007, también ha impulsado el tratamiento de estas materias en la negociación colectiva de 2007 y 2008.

Los convenios y acuerdos colectivos de estos dos años recogen, de forma más exhaustiva y fidedigna, los derechos legales; además, han producido mejoras y han creado nuevos supuestos de permisos, reducciones de jornada y excedencias.

[31] Ej.: Sentencias del Tribunal Supremo resolviendo los recursos de casación interpuestos por Carrefour, en un caso, y por Leroy Merlin, en otro, y ratificando sendas sentencias de la Audiencia Nacional que establece el derecho de los trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un día y medio de descanso semanal efectivo.

[32] Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

[33] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Entre las regulaciones contractuales más significativas cabe mencionar: la fijación de días de permiso por acumulación del permiso de lactancia (la cuantía pactada varía mucho de unos sectores a otros y por empresa); la ampliación del permiso retribuido por nacimiento de hijo; la ampliación de la edad del menor para tener derecho al permiso de lactancia o a la reducción de la jornada; la concesión de permiso a las mujeres embarazadas en las semanas previas a la previsión del parto; la ampliación de la reserva del puesto de trabajo a todo el periodo de excedencia; la flexibilidad en el uso parcial de los permisos por enfermedad, fallecimiento u hospitalización; la ampliación de la duración de los permisos retribuidos cuando el hecho causante conlleva el desplazamiento fuera del lugar de residencia; la concesión de permisos y excedencias para la participación en actividades de cooperación; entre otros supuestos.

Como cuestión menos abordada, a pesar de ser el derecho más novedoso establecido en la LOIEMH, junto con el permiso de paternidad, hay que señalar el de la regulación del derecho a la reducción y adaptación de la jornada para conciliar la vida personal o familiar con la laboral, que la propia ley deriva a su concreción en el ámbito de la negociación colectiva[34] o mediante acuerdo individual. Este nuevo derecho no tiene causas tasadas en la ley, como sí lo están el resto de los permisos y derechos para la conciliación y dado que el ejercicio individual del mismo puede encontrar muchos obstáculos, es necesario que la negociación colectiva, al igual que ha actuado en relación con la acumulación del permiso de lactancia, establezca los términos de su ejercicio.

Por otra parte, hay que señalar que aún queda mucho por hacer en materia de derechos para la conciliación, debido a que una gran parte de los convenios existentes, con vigencias plurianuales, aún no han podido realizar la adaptación a los términos de la LOEIMH, pues no serán negociados hasta 2009 o con posterioridad, según los casos; una parte de los firmados después de la entrada en vigor de la ley tampoco ha abordado toda la casuística que en esta materia se deriva de la nueva legislación y, en algunos casos, se adapta de forma errónea o incompleta, creando confusión o limitación indebida de los derechos.

La falta de regulación precisa en el convenio colectivo, algunas lagunas que la propia LOEIMH contiene y la resistencia de algunas empresas a la correcta aplicación de la legislación vigente son fuente de numerosos conflictos individuales y colectivos que tienen que ser interpretados y resueltos por la autoridad laboral competente en cada caso. Las referencias siguientes son ejemplos que ilustran algunas de las situaciones de conflicto que se producen:

- La Audiencia Nacional, en sentencia de 8 de febrero de 2007, estimó la demanda de conflicto colectivo interpuesta por FECOHT-CCOO y declaró el derecho de los trabajadores y trabajadoras con jornada reducida por guarda legal o cuidados familiares a no experimentar variaciones en su horario ni prolongaciones de jornada por ventas especiales o balances. El origen de este conflicto es la práctica habitual en las empresas encuadradas en la patronal ANGED, del sector de grandes almacenes, consistente en ampliar y modificar la

jornada de personas con reducción de jornada por estos motivos en una aplicación «interesada» pero incorrecta de lo dispuesto en el convenio colectivo del sector, a juicio de CCOO y de la Audiencia Nacional.

- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en sentencia de 30 de septiembre de 2008, ha resuelto favorablemente la demanda interpuesta por FECOHT-CCOO contra la patronal de grandes almacenes (ANGED), en la que confirma la interpretación del sindicato de que el disfrute del permiso de 14 días por lactancia, en caso de parto múltiple, lo es por cada uno de los hijos nacidos.

- La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, con fecha 24 de septiembre de 2008, ha dictado auto por el cual se declara firme la sentencia del pago de la retribución variable durante el permiso de lactancia, confirmando la sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de noviembre de 2007 que estimó la demanda presentada por FECOHT-CCOO contra la patronal ANGED.

Situaciones como las tratadas en estas demandas y sentencias suceden también en otros sectores y empresas, pero en el de grandes superficies comerciales conllevan una gran conflictividad que no puede ser resuelta por otras vías (negociación, movilización), debido a la intransigencia de una patronal que, anclada en la vulneración de la libertad sindical en detrimento de los sindicatos de clase y a favor del liderazgo de agrupaciones sindicales corporativas al servicio de las empresas, consigue imponer relaciones laborales abusivas en los centros de trabajo y una negociación colectiva sectorial y de empresa muy deficitaria.

### CONSIDERACIONES GENERALES Y VALORACIÓN SINDICAL

- La ordenación de los tiempos de trabajo y de descanso es una materia relevante en la negociación de los convenios y acuerdos colectivos y tiene efectos de gran trascendencia tanto desde la perspectiva de instrumento de flexibilidad interna como de instrumento para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Las indicaciones que sobre esta materia han venido recogiendo los sucesivos ANC firmados desde 2002 hasta 2007, deben ser ampliadas y actualizadas para dotarlas de mayor proyección en el contexto actual, incorporando criterios en consonancia con prácticas positivas ya experimentadas en algunos sectores y empresas.
- La reducción de la jornada sigue siendo una prioridad en los sectores y empresas que tienen una jornada muy por encima de la media general y debe extenderse su aplicación a colectivos que realizan su actividad en condiciones más penosas (trabajo nocturno; turnos rotativos...).

[34] El III Convenio Colectivo Marco de Endesa, firmado en abril de 2008, regula en su artículo 40, 1º, el derecho individual a la adaptación de la jornada de trabajo mediante un sistema de flexibilidad horaria, adicional al sistema de flexibilidad establecido con carácter general y tipo de horarios.

- Garantizar el cumplimiento de los periodos de descanso diario, semanal y anual en todas aquellas empresas que de forma sistemática incumplen con esta obligación legal, constituye un objetivo sindical preferente en el que las organizaciones de CCOO seguirán trabajando desde la negociación, la denuncia y la movilización.
- Acomodar la duración y horarios de la jornada laboral a las características de la actividad profesional, mediante la negociación colectiva, es una opción útil para reducir riesgos profesionales que pueden estar asociados o incrementados por las condiciones en que se realiza la actividad.
- Regular colectivamente el derecho individual a adecuar la jornada de trabajo para compatibilizar la vida personal y familiar con la laboral, establecido a partir de la Ley Orgánica de Igualdad, debe ser una prioridad en la negociación colectiva de los próximos años.

# 5. EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO

## 5.1. El ANC ante el empleo y otras condiciones de trabajo

La situación y condiciones del empleo han sido tratadas de forma constante en todos los ANC, siendo la materia más relevante junto con la política salarial.

Si en el primer ANC (2002) las negociaciones en torno a esta materia fueron difíciles y condicionadas por la fuerte confrontación mantenida, desde las organizaciones sindicales, con la reforma laboral impuesta por el Gobierno en 2001, a pesar de lo cual se consiguió establecer un consenso positivo, resaltando el valor del empleo estable y de calidad, y dando un buen número de criterios e indicaciones para su incorporación a los convenios colectivos; las negociaciones en torno al ANC-2005 también volvieron a estar marcadas por desencuentros previos en torno a otras mesas de negociación. En esta ocasión, el conflicto producido en relación a la cláusula de revisión del Salario Mínimo Interprofesional no sólo produjo el bloqueo del proceso de concertación establecido en la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004, sino que provocó dificultades para la apertura de la mesa negociadora del ANC, aportó un elemento de conflictividad importante a la renovación de los criterios salariales e impidió dar un mayor alcance de contenidos al ANC-2005.

El capítulo V del ANC-2005 abordaba ampliamente los objetivos y criterios en relación con el empleo siguiendo los parámetros esenciales establecidos en anteriores acuerdos, entre los que cabe destacar: el mantenimiento del empleo y la promoción del mismo, especialmente entre los colectivos con mayor riesgo de desempleo; el fomento de la estabilidad del empleo mediante la promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales; el desarrollo permanente de la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras; el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo, y también la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Mayor innovación se produjo en la negociación del ANC-2007, con objeto de trasladar a la negociación colectiva criterios y pautas de actuación para incorporar y desarrollar los cambios legales introducidos con la reforma laboral pactada en 2006, con el consenso, esta vez sí, de las confederaciones sindicales y empresariales, y otros acuerdos suscritos.

Además del conjunto de indicaciones relativas a los contenidos del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo, recogido por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, que establece un nuevo programa de bonificaciones al empleo estable y nuevas normas en materia de contratación y de subcontratación, el capítulo V recoge los criterios generales que, en materia de empleo, han sido básicos en todos los ANC y que han quedado indicados en párrafos anteriores.

En materia de **formación y cualificación profesional**, este apartado se hace eco de las regula-

ciones legales que se han producido desde la firma del ANC-2005, de los avances en la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones y de los Acuerdos de Formación Profesional para el Empleo.

Se amplían los criterios e indicaciones a la negociación colectiva para introducir aspectos tales como: facilitar los Permisos Individuales de Formación; la asistencia a la formación, su aprovechamiento y el tiempo en que se realiza; la evaluación y acreditación de la competencia profesional; la orientación a los trabajadores y el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores, y especialmente los que puedan conducir a acreditaciones en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones u otros ámbitos de certificación; las referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.

Destaca la voluntad de las confederaciones empresariales y sindicales de promover, a través de sus organizaciones sectoriales, actuaciones dirigidas a simplificar y racionalizar la actual ordenación y composición de las comisiones paritarias sectoriales, para que el mapa sectorial resultante sea más acorde con la estructura del Sistema de Cualificaciones.

El ANC-2007 hace una breve referencia a las prácticas formativas que no están sujetas a relación laboral. La propuesta sindical en esta materia era más amplia, por lo que recomendamos atender los criterios de la Confederación en esta materia, con objeto de que la representación sindical en los centros de trabajo haga un seguimiento de la correcta utilización de estos instrumentos formativos, para evitar que sean usados en funciones que deberían ser objeto de relación laboral.

En torno a la **flexibilidad y seguridad,** se incorporan en este capítulo V un conjunto de referencias sobre el teletrabajo, entendiendo que puede ser utilizado como medio de modernizar la organización del trabajo, haciendo compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores, en línea con el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y que fue asumido en el ANC-2003.

El resto de las materias tratadas en este apartado mantienen sus contenidos sin modificaciones relevantes, motivado, en buena parte, por las importantes diferencias de criterios que mantenemos las organizaciones sindicales y las empresariales en torno al debate europeo sobre «flexiseguridad».

A las indicaciones y criterios recogidos en el ANC-2005, en materia de **información, consulta y participación**, se suman otras referidas tanto a la regulación contenida en el entonces Proyecto de Ley[35] que modificaría el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta a los trabajadores y en materia de protección de los tra-

[35] Ley 38/2007, de 16 de noviembre.

bajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, que transpone el contenido de la Directiva 2002/814/CE; como, en los supuestos de sociedades anónimas europeas o cooperativas europeas, los mecanismos de información, consulta y participación que prevé la Ley 31/2006, de 18 de octubre, que regula la implicación de sus trabajadores.

Más amplitud y relevancia tienen el conjunto de indicaciones y criterios recogidos en relación con la **contratación y subcontratación de actividades**, en consonancia con las regulaciones legales que establecen derechos de información para la representación de los trabajadores en estos supuestos, algunas de las cuales son consecuencia directa del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

El ANC-2007, en materia de información y de coordinación en las empresas principal y contratistas cuando comparten un mismo centro de trabajo, recoge algunos de los elementos esenciales que es necesario tener en cuenta:

- el libro de registro que las empresas principales deben tener a disposición de la RLT;
- el derecho de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación legal;
- el derecho de reunión para la coordinación de los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas.

Junto a estas indicaciones, las organizaciones empresariales y sindicales manifiestan compartir el rechazo a fórmulas de organización del trabajo que puedan suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, o cesión ilegal de trabajadores.

### CONSIDERACIONES GENERALES Y VALORACIÓN SINDICAL

- Los criterios y orientaciones de los ANC en estas materias han sido un referente importante en la negociación colectiva y han tenido su plasmación en un aumento de regulación contractual en torno a las mismas, en una mejor adecuación a la normativa vigente y en la importancia cualitativa de negociaciones por la estabilidad del empleo, dentro y fuera del marco del convenio colectivo.
- Esta influencia positiva no ha alcanzado, sin embargo, sus máximas potencialidades, ni en cuanto al número de convenios que se hacen eco de forma amplia de los criterios e indicaciones de los ANC, ni en relación con la eliminación de redactados obsoletos y contrarios a dichas orientaciones o a la legislación vigente.
- Del conjunto de indicaciones y criterios que los ANC vienen recogiendo en este grupo de materias, algunos han tenido una alta proyección y otros se han seguido de una manera más irregular.

- La diversidad sectorial y empresarial puede ser uno de los motivos que expliquen estas diferencias, junto con otros elementos presentes y conexos a la negociación colectiva, entre los que no son menores las reticencias empresariales a plasmar algunos de los criterios más relevantes y más aún a desarrollar y concretar su implementación en las empresas; la debilidad sindical en algunos sectores y empresas (minifundismo empresarial; implantación de asociaciones sindicales corporativas; altas tasas de precariedad laboral; entre otras causas); o también el mayor conocimiento e interés que han suscitado algunas de las indicaciones de los ANC y de las regulaciones legales en materia de contratación y empleo, frente a un cierto desconocimiento sobre algunas otras.

### 5.2. El empleo y la contratación en los convenios colectivos

A través de la hoja estadística de los convenios colectivos puede hacerse un seguimiento sobre la evolución de un conjunto de cláusulas que en materia de empleo y contratación pueden regularse en los convenios.

A continuación se hace referencia a algunas cláusulas que pueden tener mayor interés en relación al empleo (creación, mantenimiento, reforzamiento de la estabilidad, jubilación parcial asociada al rejuvenecimiento de plantillas, indemnización de la extinción de contratos temporales).

El primer elemento a señalar es que todas estas cláusulas, con independencia de que tengan una presencia importante o no en los convenios colectivos, en el periodo 2004 a 2008 han experimentado un crecimiento en relación al número de convenios en que se incluyen y en cuanto al número de trabajadoras y trabajadores a los que afectan dichos convenios.

### 5.3. Creación neta de empleo

Este tipo de cláusula es, como puede observarse, muy residual en cuanto al volumen de convenios en que se adopta, pero el valor de su contenido es muy importante, sobre todo cuando se acuerda en convenios de empresa, ya que en estos casos se trata de un compromiso empresarial directo. En los convenios de este ámbito, los convenios que contienen esta cláusula alcanzan a un volumen de trabajadores más significativo.

**CLÁUSULAS DE CREACIÓN NETA DE EMPLEO**
**TOTAL CONVENIOS**

| AÑO | Nº CONVENIOS | % CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | % TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| 2004 | 199 | 3,64 | 600.801 | 5,89 |
| 2005 | 200 | 3,46 | 682.295 | 6,34 |
| 2006 | 234 | 3,97 | 867.983 | 7,81 |
| 2007 (*) | 223 | 4,30 | 922.297 | 8,88 |
| 2008 (*) | 156 | 4,41 | 866.323 | 10,84 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre 2008.*

**CLÁUSULAS DE CREACIÓN NETA DE EMPLEO**
**CONVENIOS DE EMPRESA**

| AÑO | Nº CONVENIOS | % CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | % TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| 2004 | 153 | 3,74 | 119.985 | 11,83 |
| 2005 | 154 | 3,54 | 120.214 | 10,37 |
| 2006 | 184 | 4,13 | 156.215 | 12,76 |
| 2007 (*) | 167 | 4,24 | 143.319 | 12,70 |
| 2008 (*) | 115 | 4,41 | 98.689 | 13,72 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre 2008.*

## 5.4. Mantenimiento del empleo

Las cláusulas sobre el mantenimiento del empleo, que tienen también un alto valor, aparecen de forma algo menos residual, aunque sin alcanzar niveles significativos sobre el total de convenios colectivos, con una escasa incidencia en los convenios de ámbito supraempresarial, contrariamente a lo que sucede en los convenios de empresa, donde el volumen de plantillas afectadas por los convenios que introducen estos compromisos son ya muy significativos.

**CLÁUSULAS MANTENIMIENTO DEL EMPLEO**
**TOTAL CONVENIOS**

| AÑO | Nº CONVENIOS | % CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | % TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| 2004 | 454 | 8,29 | 849.089 | 8,33 |
| 2005 | 495 | 8,57 | 1.046.655 | 9,73 |
| 2006 | 532 | 9,04 | 1.160.491 | 10,44 |
| 2007 (*) | 512 | 9,86 | 1.033.994 | 9,96 |
| 2008 (*) | 349 | 9,88 | 896.926 | 11,23 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre 2008.*

**CLÁUSULAS MANTENIMIENTO DEL EMPLEO**
**CONVENIOS DE EMPRESA**

| AÑO | Nº CONVENIOS | % CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | % TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| 2004 | 371 | 9,06 | 178.288 | 17,57 |
| 2005 | 407 | 9,35 | 259.451 | 22,37 |
| 2006 | 452 | 10,14 | 325.406 | 26,58 |
| 2007 (*) | 438 | 11,11 | 337.902 | 29,95 |
| 2008 (*) | 290 | 11,12 | 219.183 | 30,47 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre 2008.*

## 5.5. Conversión de empleo temporal en fijo

Los altos índices de temporalidad que registran la mayoría de los sectores y subsectores de actividad, a pesar de haber estado inmersos hasta fechas recientes en un periodo sostenido de crecimiento económico y del empleo, han impulsado el interés sindical por abordar en los convenios colectivos la reducción del empleo temporal y la potenciación de la estabilidad, y eso tiene su reflejo en la evolución de esta y otras cláusulas que se verán a continuación.

Las cláusulas referidas a la conversión de empleo temporal en fijo alcanzan una presencia significativa en los convenios de todos los ámbitos, afectando a un volumen importante de las plantillas, siendo mayor en el caso de los convenios de empresa, lo que también es muy relevante porque, mientras en los convenios sectoriales estas cláusulas pueden estar recogiendo compromisos más o menos genéricos, en el caso de los convenios de empresa los compromisos son más concretos y más efectivos.

**CLÁUSULAS DE CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO**
**TOTAL CONVENIOS**

| AÑO | Nº CONVENIOS | % CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | % TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| 2004 | 680 | 12,42 | 2.203.048 | 21,61 |
| 2005 | 769 | 13,31 | 2.608.589 | 24,25 |
| 2006 | 817 | 13,88 | 2.723.928 | 24,50 |
| 2007 (*) | 790 | 15,22 | 2.689.550 | 25,90 |
| 2008 (*) | 595 | 16,84 | 2.270.117 | 28,41 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre 2008.*

**CLÁUSULAS DE CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO**
**CONVENIOS DE EMPRESA**

| AÑO | Nº CONVENIOS | % CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | % TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| 2004 | 491 | 12,00 | 213.573 | 21,05 |
| 2005 | 578 | 13,28 | 339.429 | 29,27 |
| 2006 | 618 | 13,86 | 391.599 | 31,98 |
| 2007 (*) | 609 | 15,45 | 412.921 | 36,60 |
| 2008 (*) | 453 | 17,38 | 283.721 | 39,45 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre 2008.*

## 5.6. Establecimiento de número máximo de contratos temporales

Esta es otra formulación que busca limitar la temporalidad y ampliar la estabilidad, y puede presentarse bajo la fórmula de establecer un número o volumen máximo de contratos temporales o un volumen mínimo de contratos indefinidos.

Con diferencia a las cláusulas anteriores, en esta ocasión la incidencia sólo es importante en los convenios de ámbito superior a la empresa, siendo prácticamente residual su presencia en los convenios de empresa. No obstante, en este tipo de cláusula la regulación incluida en los convenios sectoriales, que implica una obligación para las empresas de su ámbito, puede tener mayores posibilidades de efectividad que las referidas a la creación neta de empleo o al mantenimiento del mismo.

Una variedad que no tiene reflejo en esta cláusula de contenido más general es aquella que, en los convenios sectoriales que posibilitan la ampliación de la duración del contrato eventual o por circunstancias de la producción sobre el límite temporal marcado por la legislación, condiciona la posibilidad de utilizar dicha ampliación a que la empresa que desee utilizar esta opción tenga que cumplir con unos límites máximos de contratación temporal o con unos límites mínimos de contratación indefinida.

**CLÁUSULAS SOBRE NÚMERO MÁXIMO DE CONTRATOS TEMPORALES**
**TOTAL CONVENIOS**

| AÑO | Nº CONVENIOS | % CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | % TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| 2004 | 205 | 3,74 | 963.713 | 9,45 |
| 2005 | 225 | 3,90 | 990.827 | 9,21 |
| 2006 | 243 | 4,13 | 1.160.845 | 10,44 |
| 2007 (*) | 229 | 4,41 | 1.029.532 | 9,91 |
| 2008 (*) | 165 | 4,67 | 828.751 | 10,37 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre 2008.*

**CLÁUSULAS SOBRE NÚMERO MÁXIMO DE CONTRATOS TEMPORALES
ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA**

| AÑO | Nº CONVENIOS | % CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | % TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| 2004 | 189 | 13,69 | 1.989.475 | 21,67 |
| 2005 | 191 | 13,42 | 2.269.160 | 23,65 |
| 2006 | 199 | 13,94 | 2.332.329 | 23,57 |
| 2007 (*) | 181 | 14,48 | 2.276.629 | 24,60 |
| 2008 (*) | 142 | 15,32 | 1.986.396 | 27,32 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre 2008.*

## 5.7. Indemnización por no renovación del contrato

La indemnización por no renovación del contrato, prevista en la legislación para algunas modalidades de contratación no indefinida, ha tenido un reflejo creciente en la negociación de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, siendo prácticamente residual en los convenios de empresa. La negociación se ha centrado en ampliar la cuantía de la indemnización legalmente establecida para estos casos y en aumentar la tipología de contratos no indefinidos que podían beneficiarse de una indemnización a la finalización del mismo.

Este tipo de medida, que no aparece recogida en ninguno de los Acuerdos Interconfederales ni ha sido objeto de apoyo sindical en las negociaciones para la reforma laboral en materia de contratación, se ha mantenido y ha crecido en el periodo 2004 a 2008 en el ámbito de la negociación colectiva de competencia exclusiva de las organizaciones empresariales y sindicales; es decir, en el ámbito superior a la empresa.

Teniendo en cuenta que los convenios de estos ámbitos son, en su inmensa mayoría, firmados de forma conjunta por CCOO y UGT, podría deducirse que tanto las organizaciones sindicales mayoritarias como las organizaciones empresariales ven como una opción válida establecer y aumentar la cuantía de la indemnización por finalización de contrato no indefinido.

**CLÁUSULAS INDEMNIZACIÓN POR NO RENOVACIÓN DEL CONTRATO
TOTAL CONVENIOS**

| AÑO | Nº CONVENIOS | % CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | % TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| 2004 | 426 | 7,78 | 3.003.780 | 29,47 |
| 2005 | 454 | 7,86 | 3.042.175 | 28,28 |
| 2006 | 491 | 8,34 | 3.203.466 | 28,81 |
| 2007 (*) | 490 | 9,44 | 2.897.319 | 27,90 |
| 2008 (*) | 376 | 10,64 | 2.657.077 | 33,26 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre 2008.*

**CLÁUSULAS INDEMNIZACIÓN POR NO RENOVACIÓN DEL CONTRATO**
**ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA**

| AÑO | Nº CONVENIOS | % CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | % TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| 2004 | 278 | 20,13 | 2.964.188 | 32,29 |
| 2005 | 294 | 20,66 | 3.001.783 | 31,28 |
| 2006 | 296 | 20,73 | 3.158.176 | 31,92 |
| 2007 (*) | 290 | 23,20 | 2.857.576 | 30,87 |
| 2008 (*) | 233 | 25,13 | 2.628.963 | 36,16 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre 2008.*

## 5.8. Creación de empleo por jubilación parcial asociada a contrato de relevo

Esta modalidad de jubilación anticipada, vinculada a la realización de un contrato de relevo, es fuente de frecuentes controversias en el debate político y en el marco del diálogo social.

Es una modalidad que permite la flexibilización del acceso a la jubilación anticipada, a partir de los 60 años, sin menoscabar los ingresos de las personas que se acojan a esta forma de jubilación ni sus futuras prestaciones por jubilación; a la par que no se amortizan puestos de trabajo durante el periodo que dure la jubilación parcial al obligarse a la empresa a la contratación de una persona desempleada por cada persona jubilada, permitiendo un proceso de rejuvenecimiento de las plantillas.

Los convenios colectivos recogen, en una proporción bastante significativa, la presencia de cláusulas que hacen referencia a este supuesto, proporción que ha aumentado durante el periodo 2004 a 2008, tanto en lo que respecta al volumen de convenios que la incluyen como en cuanto al volumen de trabajadores incluidos en dichos convenios, siendo aún mayor en el caso de convenios de empresa.

**CLÁUSULAS CREACIÓN EMPLEO POR JUBILACIÓN PARCIAL (CONTRATO RELEVO)**
**TOTAL CONVENIOS**

| AÑO | Nº CONVENIOS | % CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | % TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| 2004 | 825 | 15,07 | 2.280.467 | 22,37 |
| 2005 | 974 | 16,86 | 2.477.001 | 23,03 |
| 2006 | 1.098 | 18,65 | 2.578.143 | 23,19 |
| 2007 (*) | 1.090 | 21,00 | 2.687.039 | 25,88 |
| 2008 (*) | 807 | 22,84 | 2.351.523 | 29,43 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre 2008.*

**CLÁUSULAS CREACIÓN EMPLEO POR JUBILACIÓN PARCIAL (CONTRATO RELEVO)**
**CONVENIOS DE EMPRESA**

| AÑO | Nº CONVENIOS | % CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | % TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| 2004 | 577 | 14,10 | 255.276 | 25,16 |
| 2005 | 698 | 16,03 | 328.333 | 28,31 |
| 2006 | 799 | 17,92 | 368.405 | 30,09 |
| 2007 (*) | 798 | 20,25 | 368.153 | 32,64 |
| 2008 (*) | 585 | 22,44 | 264.499 | 36,77 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre 2008.*

Un aspecto positivo recogido en la negociación de los convenios (también en acuerdos complementarios al convenio y en expedientes de regulación de empleo) es la conversión del contrato de relevo en indefinido al finalizar el periodo de jubilación parcial, evitando la reducción neta de empleo por efecto de la jubilación definitiva.

El aspecto más controvertido en relación al tratamiento de esta modalidad es cuando el convenio colectivo regula su uso de forma diferente a los requisitos establecidos por la legislación vigente, en concreto en relación a si el puesto ocupado por la persona que se jubila de forma parcial puede ser ocupado o no por otra persona de la plantilla de la empresa, mientras que la persona contratada como relevista lo hace en otro puesto de trabajo con una categoría profesional y una retribución inferiores a los límites que la legislación permite. Cuando la regulación contractual puede implicar un conflicto legal, la intervención de la autoridad laboral, en el uso de sus atribuciones, puede requerir a las partes negociadoras para la clarificación o modificación de las condiciones pactadas.

## 5.9. Los acuerdos de empleo en la negociación colectiva

Siguiendo los criterios sindicales, en los últimos años se han conseguido bastantes acuerdos dirigidos a limitar la contratación temporal, impulsar la estabilidad del empleo y a mejorar el control sobre los procesos de externalización y subcontratación de actividades que se plasman no sólo en las cláusulas de los convenios colectivos anteriormente analizadas, sino también en acuerdos de empresa adicionales al convenio sectorial o al convenio de empresa; acuerdos derivados de la aplicación de un plan industrial y social en empresas que han presentado expedientes de regulación de empleo; acuerdos sobre condiciones que deben cumplir la empresa principal y las contratas y subcontratas que para ella trabajan; acuerdos sectoriales para regular los flujos de contratación en las contratas y subcontratas del sector; acuerdos para la integración de plantillas en procesos de compra, absorción o fusión de empresas, etc.

Las experiencias en torno a este tipo de acuerdos son numerosas, muy variadas en función de la actividad sectorial o de empresa; de la dimensión de la misma o de las características del empleo. No es posible reflejar toda la variedad y calidad de los acuerdos, máxime cuando una

parte de ellos se producen al margen del convenio colectivo y, por tanto, sin obligación de publicarse en boletines oficiales, con lo que la localización de los textos de los acuerdos es muy irregular.

A pesar de estas dificultades, en los balances e informes de seguimiento de la negociación colectiva realizados por la Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de la CS de CCOO durante el periodo 2004 a 2008, se han ido dando cuenta de un buen número de estos acuerdos. El análisis cualitativo de los acuerdos reflejados en convenios colectivos ha sido objeto de estudio por parte de la Fundación 1º de Mayo y del Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO.

Para ilustrar este amplio bagaje se señalan algunos acuerdos significativos alcanzados en este último año.

- En el Acuerdo Marco del Grupo Sidenor, suscrito en junio de 2008, la empresa compromete la conversión a indefinidos de 80 contratos eventuales.
- Acuerdo de condiciones y garantías del plan para la mejora de la competitividad de Michelín España Portugal (2008 a 2011), que contempla un aumento de la producción, una reestructuración industrial de las actividades y de la gestión, una inversión global de 320 millones de euros y un plan de medidas de adaptación social (movilidad geográfica temporal o definitiva, bajas incentivadas, jubilaciones parciales con contratos de relevo, compromisos de estabilidad posterior para los contratos de relevo y ayudas a la reindustrialización de la zona de Lasarte, entre otras medidas del plan social).
- El III Convenio Colectivo Interempresas de EADS-CASA, Airbus España y EADS-CAS Espacio, firmado en junio de 2008; las empresas garantizan el mantenimiento de las plantillas del conjunto de los centros de trabajo hasta 2011, así como incorporar a la empresa a todos los trabajadores a los que no se les renovó el contrato por el retraso en las entregas del Airbus A-380.
- El sistema de provisión de puestos pactado por CCOO en Correos, en el marco del Convenio Colectivo y Acuerdo Laboral, ha generado más de 16.000 puestos fijos en los últimos tres años, y generará en torno a 700 nuevos empleos fijos a tiempo completo a partir de noviembre de 2008. A estos puestos acceden el personal de plantilla con contrato de carácter fijo-discontinuo que opten a los puestos fijos a tiempo completo y hayan superado la correspondiente prueba de examen.
- Acuerdo en Barclays, suscrito en noviembre de 2008, por el que se aprueban una serie de medidas sobre jubilación parcial, flexible y contrato de relevo; prejubilaciones con 57, 58 y 59 años cumplidos al 31-12-2008 y bajas voluntarias, con vigencia hasta el 31-12-2010, periodo durante el cual el banco no podrá utilizar mecanismos como ERE, traslados, despidos objetivos..., evaluación de su efectividad a los seis meses de su puesta en marcha.
- Grupo PSA-Peugeot Citroen, en los convenios colectivos de sus factorías de Vigo y Madrid (2008-2011) compromete el pase a fijos de 1.250 contratos temporales en Vigo durante la vigencia del convenio, y en Madrid 50 pases a contrato fijo si la eventualidad supera el 10% y 60 si supera el 20%.

- Acuerdo en la empresa farmacéutica Sanofi-Aventis, por el que se acuerda la contratación directa de los 70 empleados que trabajaban en la factoría de Alcorcón (Madrid) a través de una ETT, con su incorporación pasarán a cobrar también el plus convenio, que supone un 13%. Este número de nuevos contratos supone un incremento de casi el 25% de la plantilla.
- CC de Iberia Tierra 2007 por el que se acuerda la transformación de 1.176 contratos temporales a fijos.

### 5.10. Los efectos de la deslocalización y externalización de actividades productivas

Este creciente fenómeno de la mundialización de la economía supone graves problemas para los trabajadores y trabajadoras de las grandes compañías que adoptan estas estrategias, y que se ven directamente afectados por ellas, pero también para quienes trabajan en empresas auxiliares y en pymes que dependen, en gran medida, de la actividad de una gran empresa. Como se ha puesto muchas veces en evidencia, la situación puede llegar a condicionar la vida económica de toda una población, de una comarca o de una provincia. Cuando concurren estas circunstancias, el conflicto pone a prueba la capacidad organizativa de los sindicatos y la capacidad de intervención de las instituciones públicas, apareciendo también la solidaridad ciudadana.

Aunque son muchos los casos que se han producido en España en el periodo que contempla este informe, algunos han tenido una gran relevancia social y laboral y mayor repercusión en los medios de comunicación.

El sector de automoción y su industria auxiliar ha estado y sigue estando en constante amenaza, con cierres de centros de trabajo, reducciones de plantilla, regulaciones temporales, retirada de productos o contratos con clientes, externalización de actividades, etc.

El proceso de desinversión de las empresas multinacionales ubicadas en el país se constata por las más de 50 empresas multinacionales que han decidido dejar España en este período –la mayoría con destino a Europa del Este, el Magreb y China–, manifestándose casos en casi todos los sectores (automoción, textil, electrónica de consumo, químico, telemarketing, etc.) como los de Delphi, Levi´s, Lois, Lucent Tecnologies, Samsung, Philips, Uni2.

A las crisis simultáneas que vienen sufriendo los sectores del textil y confección, el calzado, el mueble y el juguete, sometidos a la competencia asiática, se le une en 2008 la industria de automoción, provocando un goteo de despidos y cierres especialmente en Cataluña (textil y automoción), la Comunidad Valenciana (textil, calzado, mueble, juguete, automoción), Castilla y León (automoción), Galicia (automoción)… El futuro del desarrollo industrial y regional de las comunidades autónomas dependientes de actividades industriales en régimen de casi monocultivo debe pasar por acelerar estrategias dirigidas hacia la diversificación de la actividad industrial en sus regiones.

En el ámbito del sector de automoción son casi 15.000 empleos los perdidos desde el año 2004, extendiéndose los expedientes de regulación de empleo a todas las empresas constructoras de vehículos en 2008, en la modalidad de suspensión, y en forma de extinción de contratos a gran parte de las empresas auxiliares.

A finales de 2005, ante la falta de acuerdos relacionados con la reducción de la jornada y del salario en un 10%, la dirección de SEAT presentó un expediente de extinción de contratos para 1.346 trabajadores; situación que provocó fuertes movilizaciones que culminaron en un acuerdo que contemplaba la jubilación forzosa a los 65 años, la suspensión temporal de contratos para mayores de 63 años, hasta la jubilación, excedencias y bajas incentivadas y parciales y el despido de 660 trabajadores, garantizando el mantenimiento de la plantilla con las inversiones acordadas (11.500 empleos).

Y el conflicto más actual es el producido por el expediente de extinción de 1.200 puestos de trabajo presentado por la empresa NISSAN para el año 2008, que tiene de fondo un proceso de deslocalización de producción tanto a Japón como a la nueva factoría prevista en Tánger, con la amenaza de cierre de la factoría en un futuro próximo si no se acepta la reducción de empleo. Ante la reclamación sindical de la elaboración de un plan industrial, la respuesta empresarial ha sido la extinción del 40% de los contratos. CCOO ha manifestado el rechazo rotundo al expediente, encabezando las movilizaciones que se vienen desarrollando durante los últimos meses del año.

Mientras que el sector de componentes para automoción es el que viene sufriendo los peores efectos de la desaceleración a partir del año 2006 y de la crisis actual. En los últimos años, los procesos de deslocalización de la industria de automóvil vienen afectando a empresas con menor valor añadido y donde los costes de la mano de obra son el factor fundamental de su competitividad, incidiendo en varias empresas instaladas en España (ThysseKrupp AG, Delphi, Lear, Yazaki, Piaggio, Valeo, Tyco, etc.).

El conflicto planteado por el cierre de la factoría del Grupo Delphi ubicada en el Puerto de Santa María –con 1.759 extinciones de contratos producidas en julio de 2007– ha sido tal vez el más importante de los producidos en este periodo, tanto por las grandes movilizaciones producidas a lo largo de varios meses como por el resultado final que ha significado la marcha de la multinacional y el cierre de sus instalaciones, pero con un acuerdo plenamente respaldado por los sindicatos, las Administraciones Públicas implicadas y la plantilla de la empresa, junto al establecimiento de un plan de medidas sociales muy superior al inicialmente planteado por la empresa. Se han establecido compromisos para el mantenimiento de la gran mayoría de los puestos de trabajo a través de la incorporación a empresas instaladas en la zona o que se instalarán en el próximo futuro.

Los sectores de telemarketing y telecomunicaciones viven un momento delicado con negociaciones colectivas rodeadas de múltiples presiones empresariales y fuertes movilizaciones para evitar que las empresas desvíen parte de sus servicios hacia América Latina prin-

cipalmente, afectando a empresas como Tele 2, Tiscali, Wanadoo, Uni2, Vodafone, entre otras.

El sector de actividad relacionado con la fabricación de material electrónico (gama marrón –montaje de TV y aparatos electrónicos en general– y gama blanca (frigoríficos, congeladores...), también viene sufriendo un fuerte proceso de deslocalización hacia el sureste asiático durante los últimos años (Samsung, Philips, la antigua Thomson, IAR, etc.), convirtiendo a las empresas españolas, la mayoría subsidiarias de multinacionales, en simples plataformas de ensamblajes de productos con escaso valor añadido y de distribución hacia los mercados nacionales de la UE. Todo ello, en el marco de la recesión en la UE de las industrias de bienes de equipo, iniciada en el año 2000, que provocó consecuencias tecnológicas e industriales de largo alcance en España como consecuencia de la disminución de los flujos de inversión desde entonces.

Está demostrado que el factor de deslocalización más influyente para las empresas de los sectores textil-confección lo constituyen los costes laborales. Situación que se ha visto afectada por la paulatina liberalización de los mercados, que ha culminado con la eliminación, desde el 1 de enero de 2005, de las cuotas a la importación de los productos textiles y de confección mantenidas frente a países miembros de la OMC. Esto ha dado lugar al aumento progresivo de las importaciones a la UE procedentes de países asiáticos en general y de China en particular, afectando en España entre un 8-10% de media anual en pérdida de empleos desde el año 2000.

El alto nivel de diálogo social existente en el ámbito sectorial, con la participación de los representantes empresariales, sindicales y la Administración, dio lugar a la creación del Observatorio Industrial Textil desde donde se planificó una estrategia de actuación mediante el «Plan de Apoyo al Sector Textil y de la Confección», incorporando medidas fiscales, laborales y estratégicas. Tiene un periodo de aplicación hasta diciembre de 2008 y establece una serie de medidas y ayudas de las que pueden aprovecharse todas las empresas enmarcadas dentro de las actividades del textil y de la confección, incorporando medidas específicas desde el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, y el de Trabajo e Inmigración.

Similares medidas están previstas para los sectores del calzado, mediante el Plan de Apoyo al Sector de Fabricación y Componentes del Calzado, Curtidos y Marroquinería, que tiene las medidas industriales y financieras en marcha, estando las sociolaborales pendientes de la elaboración de un real decreto que ha sido sometido a la Comisión Europea.

En el último año, tanto el sector de la construcción como el de medios de comunicación están inmersos en fuertes procesos de expedientes de regulación de empleo, con una fuerte pérdida de empleo en ambos sectores y cierres de empresas.

## CONSIDERACIONES GENERALES Y VALORACIÓN SINDICAL

- España requiere cambios trascendentales y urgentes. La clave para el futuro está en la capacidad de anticipar los cambios, y la Administración, las empresas, los sindicatos y la sociedad en su conjunto debemos concentrarnos en el diseño del modelo de futuro.
- Cambios que deben sustentarse en tres vertientes: reducción de la excesiva concentración de sectores con mano de obra intensiva; políticas de formación que incentiven la alta cualificación profesional y el uso de las nuevas tecnologías.
- Para la supervivencia de algunos sectores, el tamaño de las empresas es un factor fundamental para conseguir una masa crítica suficiente con la que abordar la fuerte competencia en un entorno globalizado.
- También resulta un factor clave el proceso de internacionalización, tanto a través de la búsqueda de nuevos mercados como para la implantación en otros países, en un entorno que la globalización está convirtiendo en altamente competitivo.
- Como lo es la optimización de la estructura financiera de las empresas y la eficiencia en los procesos productivos y la toma de decisiones estratégicas.
- Desde la actuación del sindicato se puede afrontar los procesos de reestructuración de sectores y empresas, generalizando compromisos de inversiones productivas que afiancen el tejido productivo mediante actividades que incorporen mayor valor añadido y empleo productivo.

# 6. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

## 6.1. La igualdad de trato y de oportunidades en los ANC

Esta materia ha sido objeto de tratamiento en todos los ANC y ha ido ampliando su contenido e importancia en cada acuerdo. En el ANC-2007, los mayores cambios se introducen en relación con las indicaciones para promover la inserción laboral de personas con discapacidad, con objeto de referenciar el informe «Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad[36]», aprobado en enero de 2006 por la Comisión de Seguimiento del ANC y reflejar algunas de las propuestas de dicho informe que deben ser objeto de tratamiento en la negociación colectiva, referidas en concreto al cumplimiento de la cuota de reserva, la regulación de las relaciones laborales en el empleo protegido y la adecuación de las instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo en aquellas empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral en su centro de trabajo.

Por otra parte, se incluye una indicación más amplia en relación con la aplicación de las condiciones laborales generales a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, para tener en cuenta, con la suficiente flexibilidad, aquellas situaciones específicas y excepcionales que puedan surgir con ocasión de la aplicación del régimen de permisos por acontecimientos familiares, cuando éstos conlleven la necesidad de largos desplazamientos[37]. Esta nueva indicación es una forma de adaptar la regulación de un tema concreto, los permisos por motivos familiares que la legislación y los convenios colectivos ya contemplan de forma ampliada cuando requieren desplazamiento, a la actual composición del mercado laboral, donde la presencia de personas procedentes de otros países es cada vez mayor.

## 6.2. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

A raíz de la introducción de esta materia en los contenidos del primer Acuerdo Interconfederal, el ANC-2002, y sobre todo con la aprobación del documento «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades en la negociación colectiva», adoptado por las confederaciones empresariales y sindicales en 2003, cuando se intensificaron las iniciativas y propuestas, tanto en el marco confederal como en los sectores y empresas.

En el ANC-2005, los criterios generales que se adoptaron en anteriores acuerdos se ampliaron con la inclusión de una nueva medida de acción positiva, destinada en esta ocasión a fijar criterios en la conversión de contratos temporales a indefinidos que, salvaguardando la igualdad de condiciones y méritos, favorezcan a las mujeres cuando el nivel de temporalidad femenina sea mayor que el de los hombres.

[36] Publicado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (MTAS). Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales nº 75.

[37] CC de la Construcción de Cantabria, entre otros muchos. Esta medida está dirigida especialmente a facilitar el ejercicio de estos derechos laborales a la población inmigrante.

Además, como segunda novedad importante a destacar, el ANC-2005 se hizo eco de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, con disposiciones directamente dirigidas al ámbito laboral, comprometiéndose a divulgar a través del ANC y de los convenios colectivos los nuevos derechos laborales, a fin de que las trabajadoras que padezcan situaciones de violencia en su vida privada puedan verse beneficiadas por su aplicación.

El ANC-2007 apenas introduce nuevas referencias como consecuencia del fuerte rechazo empresarial manifestado al Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, que produjo una fallida negociación en el marco del diálogo social. El consenso sindical alcanzado por las confederaciones de CCOO y UGT con el Gobierno no fue posible establecerlo con CEOE y CEPYME, y hubo que esperar a la prórroga del ANC para 2008, con la LOIEMH ya aprobada, para que las confederaciones empresariales aceptaran incluir, como anexo al documento de prórroga, todo una serie de indicaciones para trasladar a la negociación colectiva los contenidos de la Ley de Igualdad.

### 6.3. La acción sindical en torno a la igualdad de género en el trabajo

La inclusión de medidas a favor de la igualdad de género en los convenios colectivos es una materia habitual en los criterios de negociación colectiva de CCOO, pero es con los ANC y, posteriormente, con la aprobación de la Ley de Igualdad cuando se constata una mayor permeabilidad en los convenios colectivos.

Además de la progresiva inclusión de cláusulas positivas en los convenios y acuerdos colectivos y la paulatina eliminación de cláusulas obsoletas y discriminatorias, la acción sindical por la igualdad de trato y oportunidades también ha llegado al ámbito judicial, cuando la reivindicación y la negociación no daban resultados, consiguiendo algunos importantes logros que, posteriormente, se han incorporado a la normativa legal[38].

Los criterios de CCOO para la negociación colectiva en estos dos últimos años iban, sin duda, mucho más allá de los que se pudieron consensuar con las patronales, siendo nuestro objetivo que se intentara aprovechar el impulso que la aprobación de la ley nos ofrecía para ir abriendo camino en la negociación colectiva a los nuevos derechos legales y a nuevos objetivos sindicales.

La evolución de las cláusulas de igualdad en los convenios colectivos es un indicador de la importancia que va adquiriendo esta materia[39]:

[38] Sentencias por las que se reconocía el derecho a establecer, mediante la negociación colectiva, la posibilidad de acumular el permiso de lactancia y sentencias por las que se reconocía el derecho a disfrutar las vacaciones anuales con posterioridad al periodo habitual, cuando coincidían con una suspensión por maternidad.

[39] En 1998, las cláusulas de igualdad alcanzaban al 14,4% de los convenios registrados por el Ministerio de Trabajo y al 31,8% de los trabajadores y trabajadoras cubiertos por convenios colectivos.

### NO DISCRIMINACIÓN O PROMOCIÓN DE IGUALDAD ENTRE SEXOS
### TODOS LOS ÁMBITOS

| AÑO | Nº CONVENIOS CON CLÁUSULA | % CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | % TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| 2004 | 1.007 | 18,40 | 4.958.307 | 48,64 |
| 2005 | 1.129 | 19,55 | 5.547.296 | 51,58 |
| 2006 | 1.241 | 21,08 | 5.795.885 | 52,12 |
| 2007 (*) | 1.282 | 24,70 | 5.660.204 | 54,51 |
| 2008 (*) | 1.029 | 29,12 | 4.499.064 | 56,31 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre 2008.*

Como puede observarse, el crecimiento ha sido sostenido durante todo este periodo tanto en relación al porcentaje de convenios que incluyen cláusula de igualdad como al de personas incluidas en dichos convenios (hay que recordar que los datos de 2007 y 2008 son provisionales y es en estos dos años cuando se está viendo reflejado el impulso de la Ley de Igualdad), continuando la línea ascendente de años anteriores

Por ámbito funcional de los convenios, los de empresa recogen en menor proporción este tipo de cláusula, aunque presentan similar progresión que a nivel general, tanto en el porcentaje de convenios como de plantillas afectadas, observándose un salto muy importante en el año 2007 en el porcentaje de trabajadores incluidos en convenios que tienen cláusula de igualdad.

### NO DISCRIMINACIÓN O PROMOCIÓN DE IGUALDAD ENTRE SEXOS
### CONVENIOS DE EMPRESA

| AÑO | Nº CONVENIOS | % CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | % TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| 2004 | 640 | 15,64 | 378.167 | 37,27 |
| 2005 | 736 | 16,91 | 458.507 | 39,54 |
| 2006 | 825 | 18,50 | 496.427 | 40,55 |
| 2007 (*) | 845 | 21,44 | 524.386 | 46,48 |
| 2008 (*) | 671 | 25,74 | 321.933 | 44,76 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre 2008.*

Es en los convenios de ámbito sectorial donde mayor alcance tienen las cláusulas de igualdad. Aunque el año 2005 presenta cifras que implicaban un retroceso con respecto al año 2004, los años siguientes corrigieron al alza todos los valores y previsiblemente, cuando se cierre oficialmente el registro de convenios de estos dos años, las cifras serán más altas.

**NO DISCRIMINACIÓN O PROMOCIÓN DE IGUALDAD ENTRE SEXOS**
**CONVENIOS OTROS ÁMBITOS**

| AÑO | Nº CONVENIOS | % CONVENIOS | Nº TRABAJADORES | % TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| 2004 | 367 | 26,57 | 4.580.140 | 49,90 |
| 2005 | 294 | 20,66 | 3.001.783 | 31,28 |
| 2006 | 416 | 29,13 | 5.299.458 | 53,56 |
| 2007 (*) | 437 | 34,96 | 5.135.818 | 55,49 |
| 2008 (*) | 358 | 38,62 | 4.177.131 | 57,45 |

*(*) Datos provisionales, acumulados a septiembre 2008.*

Junto a estos datos que están referidos a convenios colectivos, hay que reflejar, aunque no se puedan aportar datos por carecer de estadísticas oficiales, los acuerdos referidos al personal funcionario que presta servicios para las AAPP, que cuenta con el reconocimiento de nuevos derechos en igualdad de oportunidades y en relación a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, establecidos en el Plan Concilia y en el Estatuto Básico, y que ha dado lugar a un buen número de acuerdos en Administraciones locales y de comunidad autónoma, para adaptar y ampliar las medidas en ellos contempladas.

Más importancia tiene el salto cualitativo en los contenidos de las cláusulas que se firman y los acuerdos específicos que, iniciados hace unos pocos años, están alcanzando importancia significativa en algunos sectores, aunque en otros apenas aparecen.

Aunque la Ley de Igualdad puede favorecer una mayor receptividad al tratamiento de esta materia en la negociación colectiva, es la iniciativa y capacidad sindical lo más determinante para garantizar que se aborde y conseguir que los convenios y acuerdos colectivos recojan adecuadamente y mejoren, en lo posible, los contenidos laborales de la normativa legal.

Del seguimiento realizado sobre noticias e informes sindicales, acuerdos y convenios, se puede deducir que, aunque el objetivo de la igualdad de género está presente en la actividad de todas las organizaciones de CCOO, la intensidad y generalización con que se aborda es diferente. Los problemas que pueden motivar esta situación son también diferentes y deben exponerlos las propias organizaciones.

### 6.4. La influencia de la LOIEMH[40] en los convenios colectivos

A pesar de que la inmensa mayoría de los convenios de 2007 ya habían iniciado las negociaciones al aprobarse la Ley de Igualdad, una serie de convenios se hicieron eco de la misma; bien con referencias expresas, bien incluyendo medidas y conceptos establecidos en la ley y convenios que, en algunos casos, son muy significativos por el volumen de plantilla incluida en su ámbito o por su influencia sectorial y territorial.

En convenios con vigencia en 2007, firmados con carácter previo a la ley, se incluyen cláusulas referidas a Comisiones y Planes de Igualdad en menor medida que en los firmados con posterioridad a la entrada en vigor de la ley.

En este nuevo periodo son los convenios sectoriales de ámbito nacional y los de grupos de empresa, seguidos de los convenios sectoriales de ámbito autonómico, los que se han hecho mayor eco de los Planes de Igualdad, mientras que en los convenios sectoriales provinciales y en los de empresa es muy escasa la regulación al respecto. Igual podría decirse de las cláusulas referidas a Comisiones de Igualdad.

Además, el número de convenios que han pactado sobre Planes y/o Comisiones de Igualdad ha seguido y seguirá ampliándose, como se puede comprobar en el seguimiento habitual de la negociación colectiva[41].

Además de las referencias a Comisiones y Planes de Igualdad, los convenios colectivos se han hecho más eco que en periodos anteriores de las medidas contenidas en la legislación sobre la materia, siendo habitual que estos convenios también hayan regulado sobre medidas para la conciliación, protección de la maternidad, acciones positivas, prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre derechos laborales de trabajadoras víctimas de violencia de género.

A título de ejemplo, señalamos algunos convenios sectoriales estatales que han regulado un amplio conjunto de medidas de igualdad: Convenio General de Banca; Convenio General de la Industria Química; Convenio estatal de la Industria del Calzado; Convenio General del Textil-Confección; Convenio interprovincial de Marroquinería, Cueros Repujados y similares; Convenio para los Establecimientos Financieros de Crédito.

Algunos convenios han acordado medidas que, directa o indirectamente, ayudarán a superar las diferencias retributivas: eliminación de las categorías o niveles más bajos; fijación de un salario mínimo de referencia sectorial; incrementos adicionales para los salarios más bajos;

[40] Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

[41] La falta de datos estadísticos sobre este tipo de contenidos que actualmente no se contemplan en la hoja estadística de convenios colectivos obliga a una búsqueda de términos significativos dentro de los textos de todos los convenios, por lo que la confirmación tiene que hacerse en periodos amplios de tiempo.

equiparación de categorías feminizadas con otras con mayor presencia de hombres; revisión de la clasificación profesional o implantación y mejora del sistema de carrera profesional, cuestiones que ya han sido comentadas en el capítulo correspondiente.

Los convenios sectoriales que han tratado sobre Planes de Igualdad, generalmente han optado por la creación de una Comisión de Igualdad sectorial o por dar competencias a la Comisión Paritaria para que definan cómo debe implementarse la negociación en el ámbito de las empresas de más de 250 trabajadores, y algunos convenios han optado por rebajar el número de trabajadores de las empresas para tener que negociar un Plan de Igualdad[42]. En otros convenios han incluido la definición de qué es un plan de igualdad, sus contenidos básicos y la obligación de negociar en el ámbito de la empresa ha quedado expresamente recogida en el texto del convenio y algunos han optado por comprometerse a negociar un plan de igualdad sectorial.

La mayoría de los convenios de empresa que han tratado sobre el Plan de Igualdad lo posponen a su negociación a través de una Comisión de Igualdad o de la Comisión Paritaria, recogiendo en algunos casos la definición legal, las materias sobre las que negociarán, la realización previa del diagnóstico, y en algunos casos establecen plazos para la constitución de la comisión e inicio de las actuaciones.

Los Planes de Igualdad firmados con posterioridad a la LOIEMH no son muchos hasta la fecha: Banco SCH; Banesto, Rural Servicios Informáticos; Grupo Santander Consumer; Mutualia; El Corte Inglés; Caixa Penedés; Laboratorios CINFA (todos ellos sujetos a convenios sectoriales estatales) y Endesa, Elcogas, Equipos Nucleares e Inditex-Zaragoza (con convenios de empresa).

En otros casos, las negociaciones han concluido con la firma de acuerdos en materia de igualdad, aunque no constituyen un Plan de Igualdad. Entre otros podemos reseñar: Protocolos para la prevención del acoso sexual y moral (Carrefour; Seguros Allianz; Caixa Ontinyent; Supermercados Sabeco); licencias y permisos (Consejería de Educación y Ciencia de Andalucía; Personal Docente de los Centros Privados Concertados); y un amplio acuerdo de igualdad y conciliación en La Caixa que incluye también el compromiso de negociar un Plan de Igualdad y protocolos para situaciones de acosos sexual y moral.

Las negociaciones abiertas para el establecimiento de un Plan de Igualdad –de las que tenemos constancia en estos momentos– superan la cifra de 90 en empresas y unos pocos planes sectoriales[43]. Las empresas de los sectores de Cajas de Ahorros, Banca, Seguros y Tecnologías

[42] CC estatal del Textil y la Confección; CC de Industrias Transformadoras de Plásticos de Madrid y también el de Valencia; CC del sector de Transportes de Mercancías por Carretera y Logística de Barcelona; CC sector del Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos de Castellón; CC sector de Empresas Alquiladoras de Grúas Móviles Autopropulsadas de Cantabria; CC del sector de Pastelería, Confitería de Palencia; entre otros.

[43] CC sectorial del Metal de Las Palmas.

de la Información constituyen el grueso de las que tienen abiertos este proceso, seguidas de las del sector del comercio (grandes y medianas superficies); empresas de los sectores de alimentación; automoción; ferroviario; administración pública; hostelería; industria química; industria tabaquera; distribución farmacéutica; limpieza viaria; energía eléctrica.

La situación de estas negociaciones es muy diversa, dependiendo bastante de la actitud empresarial, en unos casos positiva y en otros claramente obstruccionista. Desde las reticencias en torno a la entrega de ciertos datos de plantillas (fundamentalmente los relativos a las retribuciones) hasta la disputa por quién debe hacer el diagnóstico de situación y por el alcance de las materias a abordar. Dificultades que, por otra parte, no son muy diferentes de las que se pueden encontrar en la negociación de otras materias complejas (sistemas de clasificación; valoración de puestos de trabajo...) pero más tradicionales en el ámbito de las relaciones laborales.

También hay que señalar que la mayoría de los planes de igualdad ya acordados conllevan un proceso –posterior a la firma– de seguimiento, y en algunos casos de negociación, de las medidas a implementar, que en el texto del plan quedaron sólo enunciadas pero no concretadas[44].

En relación a la utilización de un lenguaje no sexista, apenas se han producido avances[45] en cuanto a los textos de los convenios y acuerdos colectivos y, por el contrario, sigue extendiéndose en ellos la cláusula que advierte de que todo el contenido del convenio afecta por igual a hombres y a mujeres, salvo que expresamente se especifique otra cosa, añadiendo que el uso del «masculino genérico» se hace para evitar «complejidad» a la lectura del convenio o por «economía de lenguaje»; cláusula que desde la Confederación consideramos inadecuada y para la que, desde los Criterios de NC-2007 y 2008 y en la guía elaborada por la Secretaría de la Mujer, se ofrecen diversas alternativas viables contando con la voluntad política de visibilizar a las trabajadoras en aquellas normas que regulan sus condiciones de trabajo.

Sí se han producido avances en el lenguaje escrito en las plataformas y hojas informativas de las organizaciones de CCOO, así como en la representación gráfica en carteles, prensa interna y páginas web, aunque aquí también se encuentran actuaciones muy dispares dentro de cada organización.

[44] PI de El Corte Inglés; Grupo Repsol YPF.

[45] Como una de las excepciones a esta situación, el CC de la Industria Textil y de la Confección ha realizado una amplia revisión del texto para adaptarlo a un lenguaje no sexista.

## CONSIDERACIONES GENERALES Y VALORACIÓN SINDICAL

- Las medidas dirigidas a fomentar la igualdad laboral entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo están alcanzando una presencia significativa en la negociación colectiva sectorial y de empresa, sobre todo en determinados sectores de actividad.
- Los planes de igualdad apenas han iniciado su andadura, pero ya se puede constatar que implican una forma de abordar esta materia muy diferente de cómo se ha venido haciendo con anterioridad, pues requieren mayor preparación y profundidad en el tratamiento de las desigualdades y en el fomento de la igualdad de oportunidades.
- Los instrumentos legales y convencionales creados para el seguimiento y evaluación de las medidas y planes de igualdad deben facilitar una actuación continuada necesaria para alcanzar cambios tangibles y substanciales en la situación laboral de las mujeres.
- El hecho de que un convenio de empresa se haya firmado sin incluir medidas o compromisos en torno a un plan de igualdad, estando obligado a ello, no implica que haya que esperar a que finalice su vigencia para cumplir con dicha obligación, sino que, desde la iniciativa sindical, se debe promover la apertura de una negociación sobre la materia y, si se alcanza un acuerdo, las partes pueden proceder a su incorporación al texto del convenio, convocando la comisión negociadora del mismo. Esto siempre será una opción más deseable a que sea la autoridad laboral quien tenga que intervenir en el ejercicio de sus competencias.
- Los factores que impiden obtener mejores resultados son múltiples y variados; en algunos casos ajenos a la responsabilidad sindical y superiores a la capacidad para promover los cambios que perseguimos, pero hay un amplio margen de mejora de la eficacia de la acción sindical si se utilizan de forma sistemática todos los instrumentos legales que CCOO ha contribuido a crear y las herramientas internas que hemos generado para ayudar a identificar y corregir las desigualdades discriminatorias que perviven en el ámbito laboral.