

# ds

NÚMERO 16

## documentos sindicales



Secretaría de Política Sindical y Sectorial

- La Negociación  
Colectiva en Aragón.  
Balance 2006.

**CCOO**   
comisiones obreras de Aragón



# ds

NÚMERO 16

## documentos sindicales



comisiones obreras de Aragón

Edita: Unión Sindical de  
Comisiones Obreras de Aragón

Pº de la Contitución, 12.

50008 Zaragoza

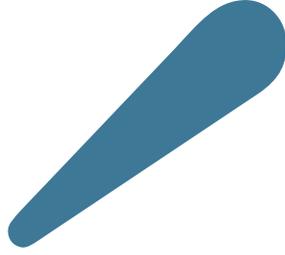
[uraaragon@aragon.ccoo.es](mailto:uraaragon@aragon.ccoo.es)

[www.aragon.ccoo.es](http://www.aragon.ccoo.es)

Abril de 2007

■ LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA EN ARAGÓN.  
BALANCE 2006





ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	9
CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2006.....	11
Diálogo Social.....	11
Diálogo Social Confederal.....	11
Diálogo Social en Aragón. AESPA 2004-2007.....	12
Acuerdo de Negociación Colectiva. ANC 2006.....	13
Situación económica de Aragón.....	16
El mercado laboral aragonés.....	18
Conflictividad.....	20
Huelgas.....	20
Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.....	21
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ARAGÓN 2006.....	24
Convenios negociados en Aragón en 2006.....	24
Convenios revisados.....	26
Convenios firmados en Aragón en 2006.....	27
Vigencia de los convenios firmados en 2006.....	29
Cláusulas de empleo.....	31
Salario.....	32
Incremento salarial pactado.....	32
Cláusulas de garantía salarial.....	35
Jornada.....	37
Cláusulas de Igualdad.....	38
CC.OO. en la Negociación Colectiva 2006.....	39
Negociación Colectiva 2006. Resumen datos Aragón.....	42
CONVENIOS COLECTIVOS MÁS IMPORTANTES DE 2006.....	43
ANEXO 1: DATOS GENERALES SOBRE EL TOTAL DE CONVENIOS COLECTIVOS DE APLICACIÓN EN ARAGÓN.....	55
Total convenios colectivos y trabajadores.....	55
Total convenios ámbito negociador aragonés.....	56
Vigencia media de los convenios de Aragón.....	58
Convenios pendientes de negociar.....	59
CC.OO. en la Negociación Colectiva de Aragón.....	60
ANEXO 2: Negociación Colectiva 2007. Objetivos sindicales.....	62



SECRETARÍA DE POLÍTICA SINDICAL Y SECTORIAL CCOO ARAGÓN



# INTRODUCCION

Una de las principales razones de ser de un sindicato y, por supuesto, una de sus tareas prioritarias es la acción sindical, siendo la máxima expresión de esa acción sindical la negociación colectiva.

---

En CC.OO. Aragón creemos que la negociación colectiva constituye un instrumento fundamental para garantizar las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras, propicia la participación sindical en la empresa y permite la defensa de derechos colectivos frente a las actuales tendencias a la individualización de las relaciones laborales.

Permite, además, que los diferentes acuerdos de diálogo social, tanto los de ámbito confederal como los de ámbito aragonés, se adapten a la específica realidad del mercado laboral de Aragón. De esta forma, el compromiso de CC.OO. Aragón se extiende a todos los planos y contextos posibles, la extensión de los acuerdos estatales, el desarrollo del diálogo social con el Gobierno de Aragón y la negociación de la gran mayoría de los convenios de sector o de empresa que negocian nuestras federaciones de rama o nuestras secciones sindicales. Atendiendo todos los ámbitos posibles podemos ganar en efectividad y en extensión, desde lo sectorial y desde lo territorial.

Valorar, en profundidad y con mayor detalle, los resultados obtenidos en la negociación de cada convenio colectivo en Aragón corresponde a cada una de nuestras federaciones de rama que son las que realizan el trabajo sindical específico y su posterior desarrollo.

Por eso, desde la Unión Sindical de CC.OO. Aragón pretendemos enumerar cuestiones generales y analizar desde una perspectiva global el panorama de la negociación colectiva aragonesa. Queremos reflejar cuantos convenios y a cuantos trabajadores y trabajadoras afectan y visualizar sus características, así como el desarrollo de las estrategias sindicales de carácter confederal y su posible aplicación al conjunto de la negociación colectiva de Aragón. Los datos utilizados para realizar este balance se han tomado del registro de convenios del

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a fecha 31 de diciembre de 2006, complementados con datos del Gobierno de Aragón y del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. La utilización de diferentes criterios en cuanto al registro de convenios en estos organismos provoca un cierto desfase en las cifras y propicia que existan más datos en algunos puntos que en otros, o que unos sean más fiables y otros menos. Pero como nuestro interés es analizar tanto la calidad como la cantidad estos datos nos permiten acercarnos a una imagen global bastante exacta.

En todo caso esta visión general sólo es un complemento de las visiones específicas de nuestras federaciones de rama, que sin ninguna duda son las principales protagonistas de la negociación colectiva.

MANUEL PINA LASHERAS  
S<sup>o</sup> DE POLÍTICA SINDICAL Y SECTORIAL CCOO ARAGÓN

# CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2006

## DIÁLOGO SOCIAL

---

### DIÁLOGO SOCIAL CONFEDERAL

Muchos han sido los acuerdos que el proceso de Diálogo Social iniciado en julio de 2004 ha producido en 2005 y 2006. La mayoría de estos Acuerdos han tenido ya su traslación a la normativa legal o están en fase de tramitación parlamentaria. En este informe la característica más significativa que queremos resaltar es la posibilidad de desarrollo y concreción de sus contenidos a través de la negociación colectiva y su trascendencia en los próximos procesos negociadores. Su incidencia ya ha comenzado en la negociación de los convenios en 2006.

Resultado de Acuerdos en las Mesas de Diálogo Social con especial incidencia en la negociación colectiva:

- Proyecto de Ley para la mejora del crecimiento y del empleo (procedente del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio).
- Anteproyecto de medidas en materia de Seguridad Social.
- Proyecto de Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Incremento anual del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.
- Procedimiento de extensión de convenios colectivos (Real Decreto 718/2005, de 20 de junio).
- Ley 31/2006, de 13 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

- Acuerdo en materia de Previsión Social Complementaria, que se articula mediante la aprobación del Real Decreto 16/2005.
- Acuerdo Tripartito sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).
- Programa de objetivos y de necesidades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).
- Acuerdo sobre la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Acuerdo sobre el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Acuerdo sobre modificación del Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- IV Acuerdo Nacional de Formación.
- Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo.
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- Proyecto de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Acuerdo para el desarrollo de los Observatorios industriales.
- Declaración en relación con la responsabilidad social de las empresas.
- Acuerdo para el diálogo social vinculado al protocolo de Kyoto.

## DIÁLOGO SOCIAL EN ARAGÓN. AESPA 2004-2007

El Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón 2004-2007 (AESPA II) no es un acuerdo que tenga una relación directa con la negociación colectiva, ya que es un texto generalista sobre la solución de los problemas socioeconómicos de nuestro territorio. Pero algunos de sus apartados si tienen objetivos que deben influir en su eficacia.

Los datos del empleo confirman la buena dirección del acuerdo en ese apartado con una mejora en la tasa de actividad y de ocupación, así como del incremento de la contratación. Hay que destacar igualmente la baja tasa de paro, así como el incremento de afiliación a la SS, la importante incorporación de la mujer al mercado laboral y la mayor presencia de inmigrantes. A todos ello han contribuido algunas de las medidas previstas en el AESPA II. Eso en cuanto a la cantidad del empleo, pero en cuanto a la calidad continuamos con una alta temporalidad y de encadenamiento de contratos que dificulta los derechos laborales. Además, estamos asistiendo a un trasvase de empleo del sector industrial al sector servicios con una merma en las condiciones laborales, que puede tener efectos negativos de cara al futuro.

En cuanto al apartado de desarrollo económico, es cierto que a corto plazo los datos muestran una economía que avanza y que genera riqueza, sin embargo sigue sin cohesionarse una verdadera política industrial, y sin establecerse estrategias de anticipación a situaciones de crisis. En ese sentido desde CC.OO. Aragón, habíamos puesto bastante confianza en el trabajo a realizar en el Observatorio Económico de Aragón, pero su casi nulo desarrollo no ha permitido que se cumplieran nuestras expectativas. Aún así deberemos insistir en la creación de foros donde se debata del futuro de nuestra economía.

Además, hay que recordar que se ha creado el Observatorio de Negociación Colectiva de Aragón, que nos debe permitir un conocimiento más profundo de nuestra realidad negociadora. Su principal objetivo es proporcionar información que permita al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, CRRL, proponer medidas encaminadas a mejorar esa realidad, sobre todo en temas como la erradicación de la economía sumergida, la discriminación de género y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por último, hay que destacar que el CRRL de Aragón ha asumido las funciones de comisión consultiva para la extensión de convenios colectivos en Aragón, una práctica muy poco utilizada pero que puede ser una alternativa válida para sectores no cubiertos por ningún convenio colectivo sectorial.

## ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ANC 2006

---

Desde el año 2002 las organizaciones sindicales, CC.OO. y UGT, y empresariales, CEOE y CEPYME, hemos firmado Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva que han estado basados en un diagnóstico compartido sobre la situación económica y del empleo.

El ANC 2005 incorporaba la posibilidad de prorrogar su vigencia para el año 2006 si se mantenían las principales variables en materia de crecimiento económico y empleo. Como las partes firmantes consideramos que esas condiciones se cumplían se procedió a suscribir el ANC 2006 como prorroga del ANC de 2005, sin modificación de sus contenidos.

En estos años los ANC han contribuido al mantenimiento y creación del empleo y a un moderado crecimiento de los salarios, pero garantizando a la vez que a pesar del deficiente control de la inflación, los niveles salariales pactados inicialmente no se perdieran. También han reforzado el valor de la autonomía colectiva y de los convenios colectivos y han posibilitado

una ampliación y enriquecimiento paulatino de sus contenidos para responder mejor a los cambios productivos y a los intereses de los trabajadores.

En CC.OO. Aragón consideramos que los ANC han producido un efecto positivo sobre la negociación colectiva, aunque con distinta influencia según los sectores económicos y empresas afectadas. Es especialmente útil para los sectores y ámbitos de negociación sindicalmente más débiles sin sustituir, en ningún caso, la riqueza de la negociación colectiva que es muy heterogénea y diversa. Además no ha impedido que los criterios sindicales, sean confederales, federales o de empresa, hayan estado presentes en las mesas de negociación.

Sin embargo, si ha permitido desbloquear negociaciones que presentaban grandes dificultades al utilizar el texto pactado en el ANC como base para el acuerdo final.

No podemos dejar de señalar que hay puntos de vista que minusvaloran la incidencia de los ANC, pero estos acuerdos ya forman parte del contexto de negociación y nos han permitido dar centralidad en la negociación colectiva a la mayoría de nuestros objetivos sindicales, combinando: mejora efectiva y real del poder adquisitivo de los salarios, calidad y cantidad del empleo, flexibilidad negociada, derechos sindicales de participación e igualdad de oportunidades, especialmente de género.

Los criterios del ANC 2006 eran los siguientes:

- En materia salarial se mantuvieron los elementos esenciales establecidos en los acuerdos anteriores ya que han permitido proteger el poder adquisitivo de los trabajadores frente a la evolución de los precios. La extensión de cláusulas de garantía salarial en la mayor parte de convenios colectivos, ha servido para reducir el impacto de la desviación alcista de la inflación y mantener el poder adquisitivo de los trabajadores afectados. Los criterios para la determinación de los incrementos salariales fueron:
  - Previsión de inflación del Gobierno para 2005, como primera referencia.
  - Posibilidad de incrementos superiores a la inflación prevista en función del incremento de la productividad.
  - Cláusula de revisión salarial.
- En materia de empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional, el ANC-2006 conservaba los objetivos esenciales de otros años e incorporaba las referencias

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

- En materia de igualdad de trato y de oportunidades, el ANC-2006 incorporaba criterios dirigidos a garantizar el derecho de igualdad de trato de diferentes colectivos y grupos laborales, y por otra parte, ampliaba los criterios generales dirigidos a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, siendo la principal novedad la incorporación de referencias a los derechos laborales establecidos en la Ley contra la violencia de género, expresando la voluntad de cooperar en su divulgación y desarrollo a través de la negociación colectiva.
- En seguridad y salud en el trabajo, se incorporaba un apartado sobre estrés laboral en el que se hace eco del Acuerdo Marco establecido por la CES y las patronales europeas en torno a esta materia, adoptándolo como propio e incorporándolo como anexo, y un apartado sobre políticas medioambientales que deberían abordarse en marcos de diálogo sectorial o de empresa.
- Además el ANC-2006 contenía algunos criterios novedosos en materia de responsabilidad social de las empresas, estructura de la negociación colectiva y criterios generales del procedimiento negociador, y referencias expresas al renovado Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos y al nuevo Reglamento de extensión de convenios colectivos.
- En cuanto a la mejora de la productividad y la competitividad se quería apoyar un modelo de competencia basado en la mejora del valor añadido, en redoblar los esfuerzos en materia educativa y en actividades de investigación, en el desarrollo y la innovación, en contribuir, desde los sectores públicos y privados, a lograr la estabilidad de precios, en conseguir la estabilidad en el empleo y la cualificación profesional y en favorecer la adaptación de las empresas mediante cambios organizativos.

## SITUACIÓN ECONÓMICA DE ARAGÓN

---

Según las previsiones del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón el ritmo de crecimiento del PIB aragonés en el año 2006 fue del 3,9%, cinco décimas superior al registrado en 2005.

El dinamismo de la economía aragonesa en 2006 tiene su origen en la evolución del consumo privado y la inversión, por el lado de la demanda, y sobre todo, en la recuperación de la industria, el crecimiento de los servicios y la consolidación de la construcción.

El sector industrial registró un gran empuje siendo su valor añadido bruto (VAB) del 2,9%, 1,5 puntos por encima de lo que creció en 2005, si bien el buen tono del sector no parece haberse trasladado al empleo, que sigue desprendiendo resultados negativos. Esto es una característica propia del sector que necesita un mayor tiempo de crecimiento para que esa situación se traslade a la generación de puestos de trabajo.

La construcción se consolida como el sector más dinámico de la economía aragonesa. Aunque se percibe cierta ralentización en el ritmo de crecimiento de un sector claramente sobredimensionado, el efecto de la Exposición Zaragoza 2008 y de todas las obras de acompañamiento ha permitido mantener una elevada tasa de crecimiento del 5,7%.

Por último, el sector servicios aunque pierde algo de pulso conserva un buen ritmo de crecimiento, situándose en Aragón en el 3,7%. Esta previsión de crecimiento, idéntica al de ejercicios anteriores y similar al del resto del Estado, le permite consolidar su progresión.

Por otra parte, los principales desequilibrios de nuestra economía continúan siendo el crecimiento de los precios, la negativa evolución del sector exterior y el riesgo que supone el elevado endeudamiento que mantienen las familias aragonesas.

La elevada tasa de inflación en Aragón, superior a la media española y europea, supone un serio riesgo para la marcha de la economía. La inflación ha permanecido en cotas elevadas en torno al 4% durante la mayor parte del año, emprendiendo una senda de fuerte desaceleración en los últimos cuatro meses de 2006 para situarse en el 2,9% en diciembre. En buena medida han sido los precios del petróleo los inductores de este comportamiento, de forma que la moderación del precio del crudo a partir de septiembre ha propiciado cierto alivio en las tensiones inflacionistas. Hay que señalar, no obstante, que la inflación aragonesa

en 2006 fue un punto porcentual más que la media de la eurozona y dos décimas superior a la media española. Este último dato es muy negativo ya que en la práctica totalidad de los convenios colectivos que se aplican en Aragón la revisión salarial se realiza con el dato del IPC estatal.

La inflación subyacente (sin productos elaborados y ni energéticos), que se mantenía por debajo de la inflación general cuando ésta se situaba en torno al 4%, se situaba en diciembre en el 3% en Aragón, una décima por encima. Esto es debido a que la rápida desaceleración experimentada por la inflación general desde el mes de julio (1,4 puntos) ha tenido un reflejo mucho más gradual en la subyacente (seis décimas).

En todo caso los datos de inflación de 2006 demuestran la poca efectividad del Gobierno en el control de los precios y la excesiva dependencia energética del petróleo en la que se sustenta nuestro modelo productivo. Además, falta transparencia en la fijación de precios en algunos sectores económicos como el de la distribución o los servicios tendentes a maximizar beneficios vía precios.

El fuerte incremento de precios tiene su reflejo en el aumento de los precios industriales (IPI). Este índice creció un 4,8% en 2006, el doble de lo que lo hizo en 2005 y 1,2 puntos por encima de la inflación media. Una vez más, el incremento del IPI es consecuencia del impacto del coste energético sobre las empresas industriales, del aumento de las importaciones y del dinamismo en la demanda de productos industriales derivado de la recuperación de la actividad en el sector, pero hay que señalar que si no se modera ese incremento puede afectar negativamente a la competitividad exterior de la economía aragonesa.

En cuanto a los costes laborales, en 2006, los datos reflejan una subida salarial en Aragón del 3,18%. Mientras el coste laboral unitario (por unidad de producto) crece un 2,6%, lo que demuestra que el coste del factor trabajo sobre la producción no es tan elevado y que la productividad se mueve en tasas realmente bajas debido a los sectores donde se genera empleo y al tipo de contratación, mayoritariamente temporal, que se utiliza.

El sector exterior no termina de recuperarse de la caída que viene registrando desde 2004. El repunte de la actividad industrial no parece reflejarse en las exportaciones de mercancías aragonesas. El incremento de los precios y de los costes industriales es la principal causa de este dato desfavorable, dato que se ha visto empeorado por la caída en las ventas al exterior de material de transporte. Parece evidente que se trata de una disminución en la

actividad de GM en Figueruelas consecuencia de los ajustes necesarios para la puesta en marcha de los nuevos modelos Corsa y Combo, algo que abundaría en la ya conocida dependencia que hay de este sector y los riesgos que entraña para nuestra economía.

Las importaciones continuaban creciendo con fuerza en 2006 registrando un avance del 15%. Atendiendo al destino económico de los bienes destaca la moderación en las compras al exterior de los bienes de consumo, que crecían un 10,9%, mientras que las importaciones de bienes intermedios crecían un 20% también con tendencia a la desaceleración.

En suma, la caída de las exportaciones y la continuidad del ritmo importador conducen a un saldo negativo acumulado en los últimos cuatro trimestres que asciende a un total de 958 millones de euros.

## EL MERCADO LABORAL ARAGONÉS

---

El crecimiento de la economía aragonesa ha estado acompañado por un buen comportamiento del mercado laboral. Según los datos de la EPA, 2006 se cerró con 31.000 personas desempleadas en Aragón, un 5,01% de la población en edad de trabajar que nos sitúa como la segunda comunidad con menor tasa de paro, estando 3,3 puntos por debajo de la media española (8,30%).

La población activa crece en 16.500 personas respecto al cuarto trimestre 2005, un 2,73%, alcanzando Aragón los 619.400 activos a diciembre de 2006 y una tasa de actividad del 57,07%, casi un punto superior a la registrada el año anterior. Este incremento de activos se ha debido fundamentalmente a la entrada de inmigrantes y a una mayor incorporación de mujeres al mercado laboral que han pasado de una tasa de actividad del 45,08% en 2005 a una del 47,75% en 2006. De todas formas el aumento ha sido inferior al que se ha dado en el conjunto del Estado (3,11%), de ahí que se mantenga una diferencia negativa de 1,4 puntos respecto al 58,58% de la tasa de actividad española.

El número de ocupados ha crecido en 19.500 personas, un 3,44% muy próximo al 3,56% estatal. Lo más significativo de este dato es que el incremento de la ocupación ha sido mayoritariamente de mujeres en un 98,46%, en concreto las mujeres ocupadas han pasado de 223.300 en 2005 a 242.500 en 2006, 19.200 más que suponen un incremento del 8,60%. Mientras los hombres ocupados a penas han crecido en 300 personas manteniendo su número

en torno a los 345.900. Este dato se debe a que la tasa de paro masculina es tan baja que cede su protagonismo en el empleo a las mujeres, un colectivo que cuenta con una baja tasa de actividad y una tasa de paro que duplica la de los hombres.

No obstante, los positivos resultados obtenidos en el incremento tanto de la población activa como ocupada en el cuarto trimestre de 2006, quedan empañados cuando calculamos los incrementos medios del año. El aumento medio de los activos en 2006 respecto a 2005 fue del 1,2%, dos puntos por debajo del promedio en 2005 y 2,5 puntos inferior al registro de 2004. En el caso de los ocupados pasa algo similar: en 2006 creció el empleo una media anual del 1,5%, 1,8 puntos por debajo de lo que lo hizo en 2005 y 3,3 puntos menos que en 2004, lo que demuestra que se está ralentizando el ritmo de creación de empleo respecto a los dos años anteriores, a pesar del buen comportamiento del último trimestre de 2006.

El buen ritmo de creación de empleo ha permitido reducir el paro en 3.100 personas, un 9% menos que en 2005. De los 3.100 parados menos 1.000 son hombres, el 32,26%, mientras que los 2.100 restantes son mujeres, el 67,74%. Las mujeres aragonesas han reducido el número de paradas un 10,10%, mientras que los hombres lo han hecho un 7,52% respecto a 2005. A pesar de la favorable evolución de desempleo y de la tasa de actividad, el paro femenino (7,15%) duplica el masculino (3,45%) y la tasa de actividad de las mujeres (47,75%) se sitúa 18,80 puntos por debajo de la de los hombres (66,55%). Esto datos confirman que el problema del empleo en Aragón sigue teniendo un claro componente de género, con una menor tasa de actividad y de ocupación y con peores condiciones laborales en las mujeres que en los hombres.

La temporalidad, a la espera de los primeros efectos de la reforma laboral de julio de 2006 y a pesar de la buena evolución de la contratación indefinida, continua como un problema grave del mercado de trabajo aragonés. De una tasa de temporalidad del 25,42% en 2003 hemos pasado al 27,96% en septiembre de 2006, más del doble de la media (el 13,45%) de la UE-25, lo que da una idea del abuso, por determinados empresarios, de la contratación temporal y de modalidades contractuales como los contratos de obra y servicio. La elevada temporalidad afecta a colectivos especialmente vulnerables como jóvenes, inmigrantes y mujeres. En el caso de las mujeres la tasa de temporalidad alcanza el 33% de las asalariadas aragonesas, cinco puntos por encima de la de los hombres.

Aunque todavía es pronto para valorar los efectos de la reforma laboral acordada entre el Gobierno y los agentes sociales en 2006, los primeros datos disponibles muestran un

incremento de la contratación indefinida y una reducción del encadenamiento de contratos. En este sentido habrá que estar vigilantes del cumplimiento de la reforma en las empresas. Pero sobre todo hay que procurar que en la negociación colectiva, sectorial o de empresa, se utilice la posibilidad que la ley permite para actuar sobre la elevada temporalidad y el fraude en la contratación que se da en nuestro mercado de trabajo.

## CONFLICTIVIDAD

### HUELGAS

Hay pocos datos objetivos que nos permitan valorar si un año ha sido más o menos conflictivo y aún así esos datos no reflejarán la percepción que la sociedad tiene sobre cada conflicto, porque ninguno de ellos es igual, ni tiene la misma repercusión mediática, ni afectan de la misma manera a los ciudadanos.

Uno de los datos que podemos utilizar es el número de huelgas que se han convocado y realizado en Aragón. Eso si conviene señalar que no todas las huelgas tienen como componente principal los procesos de negociación de los convenios o su posterior desarrollo, sino que en ocasiones son otros los conflictos laborales que provocan su convocatoria.

Huelgas efectuadas (entre paréntesis total de las anunciadas)

Años	Estatales	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón	Total
2002	24 (36)	0 (3)	0 (2)	7 (32)	2 (4)	31 (77)
2003	20 (37)	1 (3)	1 (1)	10 (33)	3 (6)	45 (80)
2004	13 (38)	0 (5)	1 (3)	9 (31)	1 (1)	24 (78)
2005	14 (33)	1 (3)	2 (4)	14 (37)	2 (5)	47 (82)
<b>2006</b>	<b>14 (31)</b>	<b>0 (3)</b>	<b>3 (5)</b>	<b>7 (27)</b>	<b>2 (2)</b>	<b>26 (68)</b>

Fuente: DGT del Gobierno de Aragón

Como se puede ver en la tabla anterior, año tras año, el número de huelgas anunciadas se mantenía muy estable, con diferencias mínimas entre el año con mayor número de huelgas anunciadas (82 en 2005) y el menor (77 en 2002). En 2006 se ha reducido de manera significativa ese número con sólo 68. También el número de huelgas realmente efectuadas es comparativamente más bajo que otros años (casi la mitad que las del 2005) y se ha situado al nivel de los años menos conflictivos del último lustro 2002 y 2004.

El número de huelgas, por si solo, no nos permite calibrar la repercusión concreta de esos conflictos, necesitamos complementar esa información con el conocimiento del número de empresas afectadas por esos conflictos, los días de huelga efectivamente realizados, el número de trabajadores que deciden secundar las huelgas y las jornadas realmente perdidas. Con los datos de la siguiente tabla podemos comprobar que el año 2006 puede considerarse como un año con una conflictividad baja. Porque, además de ser un año con un número reducido de huelgas, su permanencia en el tiempo ha sido bastante corta en general.

### Detalle de las huelgas efectuadas

Años	Empresas	Días	Jornadas perdidas	Trabajadores
2002	34	209	13316	10964
2003	111	150	9238	15184
2004	103	157	6978	988
2005	68	298	15970	5457
<b>2006</b>	<b>149</b>	<b>94</b>	<b>9385</b>	<b>15066</b>

Fuente: DGT del Gobierno de Aragón

Asimismo, observando la tabla anterior advertimos que durante el año 2006 el número de empresas afectadas por las huelgas convocadas, 149, es una la cifra muy alta (la mayor desde 2002) y también que la cantidad de trabajadores que las han realizado es elevada, 15066 (el segundo dato más alto de esta serie). Pero si prestamos atención tanto al número de días de huelga, 94 (la cifra más baja de los últimos años) como a las jornadas perdidas por los trabajadores (una cifra intermedia) vemos que las huelgas tenido una corta duración media.

Siendo el 2006 un año poco conflictivo podemos destacar por su larga duración, inusual en los últimos tiempos en Aragón, el conflicto de la empresa Minas Sabater de la provincia de Teruel donde sus 25 trabajadores permanecieron en huelga 19 días durante los meses de marzo y abril para desbloquear la negociación de su convenio colectivo.

## SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Para valorar la conflictividad de cada año podemos utilizar otro parámetro, los conflictos de ámbito colectivo tramitados por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Los conflictos de ámbito individual, que también atiende el SAMA, por su carácter más específico nos dan

menos elementos para que analicemos la conflictividad general por lo que no los tendremos en cuenta en este informe.

Hay que decir que durante el año 2006 estos conflictos (de la misma manera que ocurría con las huelgas) han sido inferiores a los de los últimos años (sólo comparables a los del año 2002). Este dato contrasta especialmente con el del año 2005, en el que confluyeron algunos conflictos de gran repercusión mediática y ciudadana.

### Mediaciones colectivas presentadas y finalizadas en el SAMA

Años	Presentadas	Finalizadas
2002	84	74
2003	111	91
2004	104	90
2005	119	107
<b>2006</b>	<b>89</b>	<b>78</b>

Fuente: SAMA

Los temas por los que empresarios o sindicatos, generalmente estos últimos, presentan demandas de mediación colectiva en el SAMA son, mayoritariamente, los conflictos colectivos, seguidos en importancia por las mediaciones de huelga y ya a una gran distancia los demás asuntos. Estos datos son una constante que se repite año tras año desde la constitución del organismo de mediación.

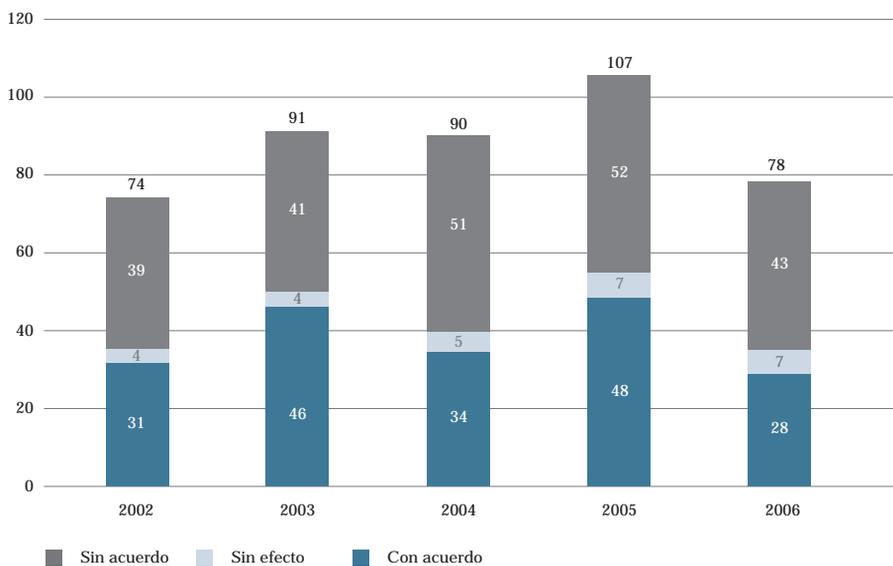
### Mediaciones colectivas presentadas por temas

Temas	Zaragoza	Huesca	Teruel	Aragón
Conflicto Colectivo	40	6	4	50
Huelga	25	3	5	33
Derecho	3	2	0	5
Arbitraje	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>89</b>

Fuente: SAMA

Para valorar el trabajo que desde el SAMA se realiza en la resolución de los conflictos de una forma dialogada es significativo conocer el resultado de las mediaciones realmente terminadas que en 2006 ha sido significativamente más bajo que otros años. También se ha reducido el porcentaje de las mediaciones finalizadas con acuerdo.

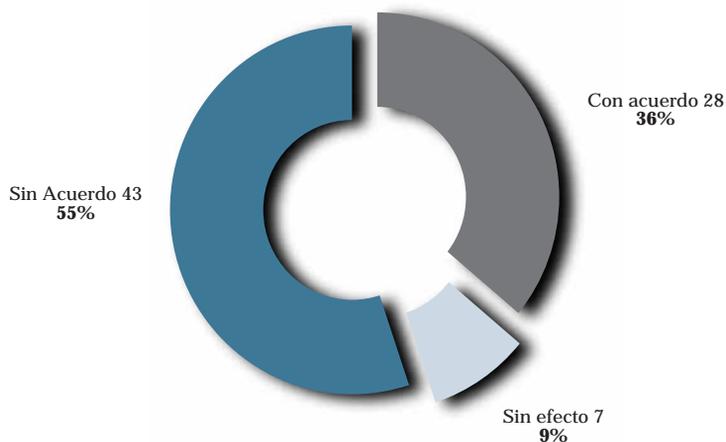
## Resultado de las Mediaciones Terminadas en el SAMA



Fuente: SAMA

## Resultado total de Mediaciones Colectivas

Fuente: SAMA



# NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ARAGÓN 2006

## CONVENIOS NEGOCIADOS EN ARAGÓN EN 2006

Según los datos estadísticos de Convenios Colectivos, que elabora el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), el total de convenios registrados en Aragón a lo largo de 2006 es de 187, sean convenios firmados o convenios revisados. De ellos, un total de 146 fueron convenios de empresa y los 41 restantes fueron convenios sectoriales en cualquiera de sus ámbitos, provincial o autonómico.

En cuanto a los trabajadores afectados por esos convenios, los 146 de empresa cubren a un total de 32398 trabajadores y los 41 convenios de sector a 158366. Estas cifras suponen que son 190764 los trabajadores afectados por los 187 convenios firmados o revisados en Aragón en 2006.

Convenios Colectivos Aragón 2006. Totales firmados y revisados.

Ámbito	Empresa		Sector		Total		% del Total	
	Convenios	Nº Trab	Convenios	Nº Trab	Convenios	Nº Trab	Convenios	Nº Trab
Teruel	12	723	7	11.266	19	11.989	10,1%	6,3%
Huesca	23	1.560	11	21.451	34	23.011	18,2%	12%
Zaragoza	102	125.349	22	125.349	124	148.083	66,3%	77,6%
Aragón	9	300	1	300	10	7.681	5,4%	4,1%
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>158.366</b>	<b>41</b>	<b>158.366</b>	<b>187</b>	<b>190.764</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

Como podemos comprobar en la tabla anterior la mayor parte de los convenios colectivos de Aragón, el 66'3%, son de Zaragoza. Le sigue en importancia la provincia de Huesca que supone el 18'2% del total de convenios y en último lugar la de Teruel con el 10'1%. El 5'4% restante son convenios autonómicos con efectos en todo Aragón. Este porcentaje no representa una gran cantidad pero es una cifra que poco a poco va aumentando. Es de suponer que el aumento de la capacidad de decisión política y económica de las CC.AA. signifique un importante impulso de este ámbito negociador ya que la negociación colectiva no deja de ser un reflejo de las realidades sociales y económicas del ámbito donde se produce.

Si importante es el contraste entre el número de convenios de cada ámbito, todavía es mayor el diferencial en cuanto a los trabajadores cubiertos por esos convenios en cada territorio. El porcentaje de trabajadores de los convenios de Zaragoza sobre el total de Aragón es del 77'6%, más de las tres cuartas partes de todos los afectados. Le sigue de nuevo la provincia de Huesca que supone el 12% y por último la de Teruel con el 6'3%. Los convenios autonómicos cubren únicamente al 4'1% de los trabajadores pero como decíamos con el número de convenios es un ámbito en expansión.

Estos datos no hacen sino constatar la concentración de trabajadores en la provincia de Zaragoza (principalmente en su capital y en el valle del Ebro). Una realidad que es consecuencia directa de su mayor actividad económica y laboral frente a Huesca y Teruel. Una situación que muestra el gran desequilibrio territorial que sufrimos en nuestra comunidad autónoma, con un gran polo de atracción económica y, a su alrededor, un extenso territorio despoblado y poco desarrollado.

La estructura económica y productiva de nuestra comunidad autónoma marca también el número de convenios por cada sector de actividad. Los convenios colectivos que afectan a las industrias de Aragón son claramente mayoritarios tanto en número como en personas (casi un 40% del total con más de 75000 trabajadores) y nos muestran el peso que el sector tiene en nuestra economía. El siguiente sector en importancia es el de la construcción que ha experimentado una fuerte expansión en los últimos años. Ya por detrás de estos sectores encontramos los convenios que afectan a las empresas de servicios en cualquiera de sus modalidades, destacando entre todos los convenios del comercio, de la hostelería y del transporte y las comunicaciones.

#### Convenios y trabajadores por secciones de actividad. Aragón 2006

Sectores de actividad	Convenios	Trabajadores
Agricultura y ganadería	6	14.123
Industrias extractivas	5	221
Industrias manufactureras	62	75.097
Producción de energía	4	197
Construcción	3	33.872
Comercio	14	13.021
Hostelería	3	15.809
Transporte y comunicaciones	10	7.398
Servicios empresariales	19	20.404
Administración pública	36	7.005
Educación	1	73
Actividades sanitarias	3	106
Actividades sociales	20	1.438
Personal doméstico	1	2.000
<b>Total Aragón</b>	<b>187</b>	<b>190.764</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. .

## CONVENIOS REVISADOS

Es interesante diferenciar los datos entre los convenios simplemente revisados y los convenios realmente firmados en 2006. Los primeros no llevan aparejada un proceso de negociación propiamente dicho, sino que son la consecuencia de la aplicación de alguna de sus cláusulas, generalmente relacionada con cuestiones salariales, y por tanto son el resultado de los convenios negociados en años anteriores. Los convenios firmados son el resultado de la negociación colectiva en 2006 y su análisis es el que nos permite una valoración efectiva de lo ocurrido ese año.

De entre los 187 convenios registrados en 2006, las estadísticas del MTAS indican que 126 son revisiones anuales y que los restantes 61 son convenios colectivos firmados. Si nos fijamos en el número de trabajadores afectados en cada caso vemos que la cifra es muy similar a pesar de que la cifra de convenios revisados duplica con creces a la de los convenios firmados. La diferencia entre los dos datos se produce porque en el año 2006 se ha negociado el convenio que afecta a más trabajadores en Aragón, el de la industria Siderometalúrgica de Zaragoza con 42.300, cifra tan elevada que por si sola origina esa diferencia tan significativa.

### Convenios Colectivos Firmados y Revisados. Total Aragón

Secciones de Actividad	Revisiones	Convenios firmados	Total
<b>EMPRESA</b>			
Convenios	101	45	146
Nº de trabajadores	20.547	11.851	32.398
<b>SECTORIALES</b>			
Convenios	25	16	41
Nº de trabajadores	73.013	85.353	158.366
<b>TOTAL ARAGÓN</b>			
Convenios	126	61	187
Nº de trabajadores	93.560	97.204	190.764

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

Ya decíamos antes que la gran mayoría de las 126 revisiones registradas en el año 2006 (en concreto 101 revisiones en convenios de empresa y 25 en convenios de sector), se refieren a asuntos salariales. Asuntos que por un lado se refieren al registro de las nuevas tablas, con el aumento pactado en el convenio para ese año, y por otro suponen la activación de las cláusulas retroactivas de revisión salarial por el incremento del IPC anual por encima del previsto por el gobierno. Esta situación se ha producido interrumpidamente en los últimos años, algo que no hace sino demostrar la importancia de extender la cláusula a todos los convenios colectivos de Aragón. Sólo su inclusión evita que la mejora salarial no acabe en

una pérdida importante del poder adquisitivo de los trabajadores por una circunstancia que en ningún caso es achacable a ellos pero que les puede perjudicar gravemente.

### Convenios Revisados en Aragón 2006

Ámbito	Empresa		Sector		Total	
	Convenios	Nº Trab	Convenios	Nº Trab	Convenios	Nº Trab
Teruel	7	490	6	9.766	13	10.256
Huesca	17	1.167	5	9.200	22	10.367
Zaragoza	73	18.169	13	53.747	86	71.916
Aragón	4	721	1	300	5	1.021
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>20.547</b>	<b>25</b>	<b>73.013</b>	<b>126</b>	<b>93.560</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

### CONVENIOS FIRMADOS EN ARAGÓN EN 2006

Para realizar la valoración de la negociación colectiva de 2006 hay que referirse de forma concreta a los datos de convenios firmados. Unos datos que ratifican el peso de los convenios de la provincia de Zaragoza en número y en trabajadores afectados.

### Convenios Firmados en Aragón 2006

Ámbito	Empresa		Sector		Total	
	Convenios	Nº Trab	Convenios	Nº Trab	Convenios	Nº Trab
Teruel	5	233	1	1.500	6	1.733
Huesca	6	393	6	12.251	12	12.644
Zaragoza	29	4.565	9	71.602	38	76.167
Aragón	5	6.660	0	0	5	6.660
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>11.851</b>	<b>16</b>	<b>85.353</b>	<b>61</b>	<b>97.204</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

En la siguiente tabla podemos observar la media de trabajadores que cubre cada convenio colectivo firmado en Aragón durante el 2006, diferenciando por cada ámbito territorial y por cada tipo de convenio. Este dato nos permite conocer el tamaño medio de cada unidad de negociación, pero conviene señalar el enorme contraste que se da entre los distintos convenios, por ejemplo en los convenios de sector la diferencia entre el que afecta a más trabajadores y el que menos es de más de 42000 personas.

### Media de trabajadores por convenio firmado en Aragón 2006

Ámbito	Empresa	Sector	Total
	Nº Trab. por Convenio	Nº Trab. por Convenio	Nº Trab. por Convenio
Teruel	47	1.500	288
Huesca	66	2.042	1.054
Zaragoza	158	7.955	2.004
Aragón	1.332	0	1.332
<b>Total</b>	<b>263</b>	<b>5.334</b>	<b>1.594</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

Aunque es preocupante la escasa cifra de trabajadores afectados por cada convenio de empresa, 263, hay que resaltar que este año esa cifra se ha incrementado y casi se iguala a la media estatal de 290 trabajadores por convenio de empresa. La media de trabajadores por convenio de empresa en Aragón, sean esos convenios de 2006 o de años anteriores es de 163 y por tanto los convenios del pasado año superaron con creces ese número. Pero conviene decir que ese aumento es debido en exclusiva al convenio autonómico del personal laboral del Gobierno de Aragón que afecta a 5044 trabajadores, sin él las cifras son las habituales. Sólo hay que ver los datos de los convenios provinciales que continúan en su media tradicional, muy bajos tanto en Huesca (68 trabajadores por convenio) como en Teruel (60) y algo más altos en Zaragoza (158), pero muy lejos en los tres casos de la media estatal. Es necesario señalar que la negociación colectiva en ámbitos tan reducidos supone, en la mayoría de las ocasiones, poca capacidad de presión y negociación y por tanto mayor debilidad sindical.

La media de trabajadores por cada convenio de sector, 5334, es muy superior al dato de los convenios de empresa pero igualmente se sitúa por debajo de los 7487 trabajadores de media estatal. En 2006 en los convenios de sector se ha producido el mismo efecto que en los de empresa, incrementándose la media de trabajadores por convenio (la media de trabajadores por convenio de sector en Aragón, sean esos convenios de 2006 o de años anteriores es de 2343 lo que supone un importante aumento). La principal razón de ese aumento ha sido la firma del convenio de la industria siderometalúrgica de Zaragoza que afecta a 42300 personas. En los datos podemos comprobar que a pesar de este significativo incremento aún nos queda mucho camino para acercarnos a la media estatal de trabajadores por convenio.

Sería bueno que nuestras federaciones estudiaran la posibilidad de plantear a todas las partes negociadoras la unificación gradual de determinados convenios que afectan a sectores de actividad muy similares y con condiciones laborales muy parecidas, lo que nos permitiría una mayor capacidad negociadora y sobre todo una mayor influencia sindical.

En el año 2006 hemos tenido un buen ejemplo de lo que se puede conseguir en cuanto a este tema ya que, en Huesca, se ha producido el proceso de unificación de tres convenios que eran muy similares. Los convenios de Comercio Textil y de Comercio de Piel se han fusionado en el Convenio General Provincial de Comercio, generando un nuevo convenio que se ha convertido en el más grande e importante de la provincia con un gran número de empresas afectadas. Un convenio que alcanza un tamaño considerable, y más si lo relacionamos con el resto de convenios de Aragón, con un total de 7000 trabajadores cubiertos.

En este punto es necesario recordar que, con el objetivo de mejorar la estructura de la negociación colectiva y nuestra capacidad de influencia sindical, tanto los textos congresuales como los criterios de negociación colectiva confederales de CC.OO. proponen impulsar los convenios sectoriales estatales o interprovinciales y de comunidad autónoma; los convenios de empresas, preferentemente en las grandes y medianas y los de grupo de empresa; así como la extensión de convenios sectoriales ya existentes a ámbitos geográficos que carecen de ellos. En cuanto a la firma de convenios colectivos tanto en empresas pequeñas como en sectores reducidos, los mismos textos indican que cuando se den deben tener como casi única justificación la inexistencia de ámbitos superiores o el complemento y mejora sustancial del convenio de ámbito superior al que se encuentre vinculado.

## VIGENCIA DE LOS CONVENIOS FIRMADOS EN 2006

Respecto a la vigencia media de los convenios colectivos firmados en Aragón en el año 2006 se confirma la preferencia de los negociadores por los convenios plurianuales frente a los de duración anual (sólo se firmaron 12 el pasado año), algo ya habitual en los convenios de los últimos periodos. Esta circunstancia se produce, aunque con ligeras variaciones, en todos los ámbitos territoriales, provinciales o autonómicos y también en los dos tipos de convenio, de empresa y de sector. Incluso podemos observar como se superan vigencias de convenio de más de 4 años y en dos casos concretos se han negociado duraciones de hasta 6 años.

### Vigencia de los convenios firmados en Aragón. Ámbito territorial

Ámbito	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	Total
Teruel	1	4	0	1	0	0	6
Huesca	1	2	7	1	1	0	12
Zaragoza	9	10	15	3	0	1	38
Aragón	1	1	1	1	0	1	5
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>61</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

### Vigencia de los convenios firmados en Aragón por tipo

Ámbito	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	Total
Sector	4	3	8	1	0	0	16
Empresa	8	14	15	5	1	2	45
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>61</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

Comprobamos que la gran mayoría de los convenios firmados se mueven en vigencias de entre 2 y 3 años, siendo esta última la opción preferida en más de un tercio de los casos. Puede observarse que en los convenios de empresa la preferencia por convenios de duración plurianual largos es algo mayor. Mientras, en los sectoriales, no sólo uno de cada cuatro tiene una vigencia de un solo año (el 25% del total) sino que ninguno de ellos supera los cuatro años de duración.

Una de las razones es que las vigencias plurianuales permiten desarrollar materias que necesitan un periodo superior a un año para su aplicación. Pero hay que tener en cuenta que cuando se firman convenios plurianuales es necesario reivindicar ámbitos de participación sindical que permitan desarrollar de forma adecuada lo negociado y afrontar rápidamente situaciones de conflicto.

El porcentaje medio de vigencia de los convenios aragoneses firmados en 2006 es un poco superior a 2'5 años. Por ámbitos territoriales de negociación tanto Zaragoza como sobre todo Teruel están por debajo de la media. Por encima se sitúan los convenios de Huesca (con casi 3 años de vigencia) y sobre todo los convenios autonómicos que superan con creces al resto y alcanzan los 3'4 años de media. También presentan diferencias las vigencias medias de los convenios colectivos según su tipo. Los convenios de empresa tienen una duración un poco superior a la media, 2'62 años. Sin embargo los convenios de sector están por debajo con 2'38 años.

### Vigencia media convenios firmados en Aragón. Ámbito territorial

Ámbito	Vigencia media*
Teruel	2'17
Huesca	2'91
Zaragoza	2'42
Autonómico	3'4
<b>Total</b>	<b>2'55</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. \* Media ponderada.

### Vigencia media convenios firmados en Aragón. Tipo de convenio

Ámbito	Vigencia media*
Sector	2'38
Empresa	2'62
<b>Total</b>	<b>2'55</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. \* Media ponderada.

## CLÁUSULAS DE EMPLEO

La normativa laboral permite desarrollar, complementar y concretar determinados aspectos relacionados con el empleo y la contratación en los diferentes ámbitos de negociación colectiva. Es por tanto un de los mejores instrumentos para cumplir nuestros objetivos de mejorar la estabilidad y calidad del empleo.

Cláusulas de Empleo convenios firmados y revisados.

Número de trabajadores y convenio, porcentaje por cada tipo. Aragón 2006

Cláusulas de Empleo	Convenios / %	Trabajadores / %
<b>REVISADOS</b>		
Conversión temporales en indefinidos	16 / 12'7%	6.603 / 7'1%
Con Límite contratos temporales	1 / 0'8%	614 / 0'7%
Indemnización por no renovación	9 / 7'1%	47.340 / 50'6%
<b>FIRMADOS</b>		
Conversión temporales en indefinidos	14 / 23%	6.698 / 6'9%
Con Límite contratos temporales	4 / 6'6%	6.293 / 6'5%
Indemnización por no renovación	5 / 8'2%	10.092 / 10'4%
<b>TOTAL CONVENIOS</b>		
Conversión temporales en indefinidos	30 / 16%	13.301 / 7%
Con Límite contratos temporales	5 / 2'7%	6.907 / 3'6%
Indemnización por no renovación	14 / 7'5%	57.432 / 30'1%

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. \* Porcentaje sobre el total.

En la tabla anterior pueden observarse los tres datos del MTAS que vamos a emplear para determinar la utilización que de algunas de esas posibilidades se han hecho en la negociación de los convenios en Aragón en 2006. En concreto las cláusulas que posibilitan la conversión de contratos temporales en indefinidos, las que marcan límites al uso de contratos temporales y las que fijan una determinada indemnización por la no renovación del contrato.

A la vista de las cifras, y refiriéndonos al número de convenios, podemos decir como primera conclusión que estas cláusulas de empleo no se están utilizando de una forma mayoritaria ya que en ninguno de los casos llegan a estar presentes ni en el 25% de los convenios lo que dada la importancia del tema nos parece una cifra muy escasa.

Si debemos destacar que se observan cambios positivos. Comparando los datos sobre los convenios revisados, y por tanto negociados en años anteriores, con los convenios firmados este año 2006 vemos que aumenta significativamente el porcentaje de convenios que contienen la cláusula de conversión de contratos temporales en indefinidos pasando de un 12'7% a un 23%. Puede ser que la firma del acuerdo sobre el mercado laboral de junio de 2006 haya animado a los negociadores a utilizarla.

También se ha incrementado de manera importante la presencia de las cláusulas de límite de los contratos temporales (de un insignificante 0'8% a un mejor, aunque todavía escaso, 6'6%). Por último, mucho más ligero ha sido el aumento (del 7'1% al 8'2%) de la cláusula de indemnización por no renovación.

Si analizamos las cifras en cuanto a trabajadores afectados vemos que prácticamente nos sirven las mismas conclusiones, excepto en lo referido a la cláusula de indemnización por no renovación que aún manteniendo el porcentaje en número de convenios afectados baja de forma espectacular en cuanto a trabajadores por coincidir este año grandes convenios que no la incorporan.

## SALARIO

### INCREMENTO SALARIAL PACTADO

El incremento salarial medio de los 190764 trabajadores afectados por los 187 convenios colectivos de Aragón vigentes en 2006 fue de el 3'18%, un 1'18% por encima del IPC previsto para ese año. Como es norma habitual este incremento no se ha producido de forma homogénea en todos los ámbitos territoriales de negociación ni en todos los tipos de convenio.

#### Aumento salarial por ámbito y tipo de convenio. Aragón 2006

Aumento Salarial	Aumento %	Convenios / Trabajadores
<b>TERUEL</b>		
Convenios de Empresa	2'97%	12 / 723
Convenios de sector	2'82%	7 / 11.266
Total Teruel	2'83%	19 / 11.989
<b>HUESCA</b>		
Convenios de Empresa	2'28%	23 / 1.560
Convenios de sector	3'03%	11 / 21.451
Total Huesca	2'98%	34 / 23.011
<b>ZARAGOZA</b>		
Convenios de Empresa	2'83%	102 / 22.734
Convenios de sector	3'38%	22 / 125.349
Total Zaragoza	3'30%	124 / 148.083
<b>AUTONÓMICOS</b>		
Convenios de Empresa	2'39%	9 / 7.381
Convenios de sector	2'75%	1 / 300
Total Autonómicos	2'40%	10 / 7.681
<b>TOTAL ARAGÓN</b>		
Convenios de Empresa	2'70%	146 / 32.398
Convenios de sector	3'29%	41 / 158.366
Total Aragón	3'18%	187 / 190.764

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. \* Media ponderada.

El aumento salarial de Zaragoza, 3'3%, es superior al del resto de ámbitos, que en ningún caso superan el 3% y en el caso de los convenios de ámbito autonómico se sitúa en el 2'4%. Como condicionante hay que destacar que en la provincia de Zaragoza se concentran el mayor número de trabajadores de Aragón y que sus convenios tienen tamaños relativos más grandes que los demás lo que puede suponer una mayor capacidad de presión sindical. Asimismo puede influir en estos datos el mayor grado de desarrollo económico de Zaragoza.

Otro dato también habitual, año tras año, es que el incremento salarial negociado en los convenios sectoriales, 3'29%, es considerablemente superior al de los convenios de empresa, 2'70%. Los convenios de sector cubren a más del 83% de los trabajadores y por tanto la mayoría ha conseguido ese incremento medio. El único ámbito territorial donde no se cumple esta circunstancia es en la provincia de Teruel donde los convenios de empresa superan ligeramente a los de sector.

Si analizamos la subida salarial media de los convenios colectivos firmados en 2006 frente a los convenios revisados podemos observar que, aunque levemente, el aumento ha sido mayor. Esto es debido a que se mantiene la tendencia a que los convenios anuales establezcan un incremento superior a los que tienen una vigencia más amplia, y que una mayoría de estos últimos establezcan en el primer año un incremento más importante al de los años subsiguientes.

#### Aumento salarial convenios firmados y revisados. Aragón 2006

	Aumento %	Nº de convenios	Trabajadores
Convenios firmados	3'23%	61	97.204
Convenios revisados	3'13%	126	93.560
<b>Total</b>	<b>3'18%</b>	<b>187</b>	<b>190.764</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. Media ponderada.

Hemos podido constatar las diferencias, en cuanto al incremento salarial, en los distintos ámbitos territoriales de negociación, diferencias que en ningún caso alcanzaban el punto porcentual. Ahora veremos los aumentos salariales por sectores de económicos y de forma desagregada por secciones de actividad.

#### Aumento salarial por sectores económicos. Aragón 2006

Sectores de actividad	Aumento Salarial*	Trabajadores
Agricultura	3'46%	14.123
Industria	3'08%	75.515
Construcción	2'80%	33.872
Servicios	3'47%	67.254
<b>Total Aragón</b>	<b>3'18%</b>	<b>190.764</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. \* Media ponderada.

## Aumento salarial por secciones de actividad. Aragón 2006

Sectores de actividad	Aumento Salarial*	Trabajadores
Agricultura y ganadería	3'46%	14.123
Industrias extractivas	3'54%	221
Industrias manufactureras	3'08%	75.097
Producción de energía	2'92%	197
Construcción	2'80%	33.872
Comercio	3'51%	13.021
Hostelería	3'96%	15.809
Transporte y comunicaciones	2'99%	7.398
Servicios empresariales	3'61%	20.404
Administración pública	2'02%	7.005
Educación	3'70%	73
Actividades sanitarias	2'82%	106
Actividades sociales	3'16%	1.438
Personal doméstico	4'70%	2.000
<b>Total Aragón</b>	<b>3'18%</b>	<b>190.764</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. \* Media ponderada.

Comparando las diferencias porcentuales de los distintos sectores económicos observamos, como cuando veíamos los ámbitos territoriales, que no son excesivas. Entre los dos sectores donde se produce un mayor aumento salarial, el de servicios con el 3'47% y la agricultura con el 3'46%, y el sector con menor incremento, el de la construcción con el 2'8%, hay bastante menos de un punto porcentual.

No ocurre lo mismo cuando desagregamos los sectores por secciones de actividad, donde sí hay más diferencias. Entre los convenios con mayor aumento, los de personal doméstico con el 4'7%, y los de administración pública, que con el 2'02% son los de menor incremento, hay más de 2'5 puntos de diferencia. Aunque hay que tener en cuenta que los primeros son convenios con tablas salariales bajísimas y necesitados de un proceso de dignificación lo más rápido posible y los segundos tienen limitado su incremento por los Presupuestos Generales del Estado, y por tanto la negociación salarial no se produce en las tablas salariales sino en otros conceptos.

Eliminadas estas ramas de actividad las diferencias entre ellos, aún siendo mayores que por ámbitos territoriales no son muy importantes, un poco más de un punto porcentual, muestra de que la negociación colectiva en Aragón en lo referido a salarios es bastante homogénea.

Esta situación de estabilidad en la negociación salarial tiene como elemento negativo el mantenimiento de sueldos muy reducidos. Para solucionar estas situaciones CC.OO. en los

criterios confederales de negociación colectiva de 2007 se ha propuesto erradicar los bajos salarios, combinando un moderado crecimiento de los salarios más altos, con una mejora significativa en los salarios más bajos, sobre todo en aquellos sectores y empresas que carecen de retribuciones complementarias y en aquellas que vienen obteniendo, año tras año, un crecimiento del beneficio empresarial muy superior al incremento de los costes laborales, sin que dichos beneficios redunden en inversión productiva o generación de empleo estable.

## CLÁUSULAS DE GARANTÍA SALARIAL

El año 2002 se firmó el primer Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC), desde entonces y de manera ininterrumpida todos los años se ha renovado (con ligeras modificaciones) o se ha prorrogado el acuerdo. En concreto el ANC de 2006 fue una prorroga del texto que se había firmado en el año 2005.

Uno de los aspectos fundamentales de los ANC es su capítulo sobre criterios salariales que sirve de guía para la negociación de estos conceptos en los convenios colectivos. La fórmula que marcan los acuerdos se fundamenta en un crecimiento moderado de los salarios basada en la previsión oficial del IPC, incrementos adicionales asociados a la evolución y crecimiento de la productividad y la incorporación de cláusulas de garantía salarial que sirvan de salvaguarda si esa previsión no se cumple.

Aún con estos criterios es habitual que la gran mayoría de los convenios colectivos superen los crecimientos salariales que marca esta fórmula. En primer lugar porque los propios acuerdos no limitan la autonomía de las partes negociadoras y, por tanto, su capacidad para adaptarse a la realidad productiva de cada empresa o sector, pero la principal razón es la gran desconfianza que históricamente la previsión de IPC del gobierno nos genera a sindicatos y empresarios.

En los últimos 15 años la previsión oficial de IPC se ha superado en 12 ocasiones, en alguna de ellas de manera muy substancial casi duplicando la cifra inicialmente apuntada. En concreto, desde la firma del primer ANC en 2002 todos los años el IPC real ha sido muy superior al previsto (invariablemente fijado en el 2%), dándose valores comprendidos entre el 3'5% de 2002 y el 2'7% de este pasado año 2006. Este dato es fundamental para entender nuestra reivindicación de incorporar cláusulas de revisión salarial en todas las empresas y sectores.

En la siguiente tabla podemos observar como la desviación entre la previsión y la realidad hubiera supuesto que, algunos años, los trabajadores afectados por convenios colectivos en Aragón perdieran capacidad adquisitiva, por superar el incremento inicialmente pactado el IPC real.

### Aumento salarial pactado y revisado tras incremento del IPC

Años	IPC Previsto	IPC Real	Salario Pactado	Salario Revisado
2000	2%	3'4%	3'33%	4'11%
2001	2%	3'6%	3'90%	4'07%
2002	2%	3'5%	3'19%	4'05%
2003	2%	3%	3'54%	3'71%
2004	2%	3%	3'29%	3'95%
2005	2%	3'4%	3'20%	4'19%
<b>2006</b>	<b>2%</b>	<b>2'7%</b>	<b>3'18%</b>	<b>4'01%*</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. \* Previsión para 2006.

Es importante fijarse que los datos anteriores nos muestran que las cláusulas no están siendo capaces de compensar completamente el aumento salarial previsto. En unos casos por que simplemente no existen y en otros por que no tienen efectos retroactivos.

### Convenios firmados y revisados con cláusula de garantía salarial

	Número de convenios	% convenios*	Número de trabajadores	% trabajadores
Convenios firmados	38	62'3%	88.183	90'7%
Convenios revisados	70	55'6%	76.921	82'2%
<b>Total Aragón</b>	<b>108</b>	<b>57'8%</b>	<b>165.104</b>	<b>86'5%</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. \* Porcentaje de convenios sobre el total.

Las cifras de convenios colectivos con cláusula de revisión nos indican que todavía hay muchos de ellos que no la tienen, más del 40% del total de convenios. Pero hay que reseñar que en el año 2006 los convenios firmados con cláusula de revisión llegan ya a superar el 62% mostrando una evolución muy positiva en cuanto a su inclusión en la negociación.

Más positiva todavía es la cifra de trabajadores cubiertos por estas cláusulas de revisión, ya que el 86'5% de los trabajadores con convenio colectivo tienen esta protección salarial. Porcentaje que en los convenios firmados en el año 2006 se ha elevado a más del 90%.

Además de la cantidad, es fundamental analizar la calidad de esas cláusulas para saber hasta que punto nos permiten compensar las desviaciones del IPC real sobre el previsto. En la tabla posterior comprobamos que la gran mayoría de las cláusulas de revisión de nuestros

convenios son retroactivas, 102 sobre un total de 108. Y sobre todo que prácticamente el total de trabajadores tienen estas cláusulas de calidad. Igualmente hay que decir que en el año 2006 los convenios firmados con cláusula de revisión retroactiva han aumentado casi dos puntos porcentuales.

### Convenios firmados y revisados con cláusula de garantía salarial retroactiva. Aragón 2006

	Número de convenios	% convenios*	Número de trabajadores	% trabajadores
Convenios firmados	34	55'7%	86.180	88'7%
Convenios revisados	68	54'0%	68.659	73'4%
<b>Total Aragón</b>	<b>102</b>	<b>54'5%</b>	<b>154.839</b>	<b>81'2%</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. \* Porcentaje de convenios sobre el total.

## JORNADA

La jornada media pactada de los 190764 trabajadores afectados por los 187 convenios colectivos de Aragón vigentes en 2006 se situó en las 1759,88 horas anuales. Como ya ocurría con el salario la diferencia de jornada entre unos convenios y otros es muy acusada, habiendo algunos por debajo de las 1600 horas mientras otros llegan hasta las 1826.

### Jornada media convenios firmados y revisados. Aragón 2006

	Jornada	Nº de convenios	Trabajadores
Convenios firmados	1.760,53	61	97.204
Convenios revisados	1.759,20	126	93.560
<b>Total</b>	<b>1.759,88</b>	<b>187</b>	<b>190.764</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

En la tabla anterior podemos observar que, frente a la reducción que se venía produciendo en años anteriores, los convenios firmados en 2006 tienen reflejada 1'33 horas más de jornada media que los convenios revisados (y por tanto firmados en años anteriores). Esta tendencia de ligero aumento de la jornada laboral ya se inició en el ámbito confederal en el año 2004.

Varios pueden ser los motivos que expliquen esta situación. En primer lugar el progresivo descenso, en todos los ámbitos, de la jornada media pactada que se ha producido en los últimos años hace cada vez más difícil continuar con la reducción. También estamos detectando una mayor resistencia empresarial a las demandas de reducción de jornada, sobre todo en empresas multinacionales que utilizan de forma constante la amenaza de “deslocalización” hacia otros

países. Igualmente se manifiesta una mayor tendencia a negociar no sobre la jornada sino sobre otros contenidos relacionados con el tiempo de trabajo como son los días de vacaciones, los permisos, la regulación de criterios de flexibilidad, la mejora de los horarios de trabajo, etc.

Hay que añadir que los convenios colectivos con una fuerte implantación sindical tienen jornadas inferiores a la media y centran sus reivindicaciones en esas otras materias. Algunas de ellas no tienen repercusión directa en la cifra de horas de jornada pactada pero suponen una mejora en la regulación del tiempo de trabajo y en las condiciones laborales de los trabajadores. Esta circunstancia explica por que se mantiene el porcentaje de convenios con cláusula de disminución de jornada en los firmados en 2006 con respecto a los revisados, pero cae de manera espectacular el número de trabajadores.

### Convenios firmados y revisados. Cláusulas de disminución de jornada. Aragón 2006

	Número de convenios	% convenios*	Número de trabajadores	% trabajadores
Convenios firmados	17	27'9%	13.881	14'3%
Convenios revisados	34	27'0%	48.130	51'4%
<b>Total Aragón</b>	<b>51</b>	<b>27'3%</b>	<b>62.011</b>	<b>32'5%</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. \* Porcentaje de convenios sobre el total.

Del mismo modo que en años anteriores, la jornada media pactada es inferior en casi 50 horas en los convenios de empresa (aproximadamente 1721 horas de jornada) que en los convenios de sector (1768 horas) que afectan a la gran mayoría de los trabajadores aragoneses (en concreto al 83% de ellos).

### Jornada laboral por tipo de convenio. Aragón 2006

	Jornada	Nº de convenios	Trabajadores
Convenios firmados	1721*	146	32.398
Convenios revisados	1768*	41	158.366
<b>Total</b>	<b>1.759'88</b>	<b>187</b>	<b>190.764</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. \* Estimación.

## CLÁUSULAS DE IGUALDAD

Sólo 32 de los 187 convenios de Aragón vigentes en 2006 recogen alguna cláusula relacionada con la igualdad de oportunidades. Una cifra que representa a un escaso 17% del total de convenios colectivos. Mucho más positivo es el dato de los trabajadores afectados por convenios que incluyan ese tipo de cláusulas ya que suponen el 40%.

## Convenios firmados y revisados. Cláusulas de Igualdad de oportunidades. Aragón 2006.

	Número de convenios	% convenios*	Número de trabajadores	% trabajadores
Convenios firmados	11	18'7%	63.416	65,2%
Convenios revisados	21	16'7%	13.644	14,6%
<b>Total Aragón</b>	<b>32</b>	<b>17'1%</b>	<b>77.060</b>	<b>40,4%</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. \* Porcentaje de convenios sobre el total.

Los datos muestran una ligera mejora en el porcentaje de convenios firmados en 2006 que incluyen la igualdad de oportunidades entre sus objetivos frente a los revisados. Donde se produce un importante salto cualitativo es en el número de trabajadores afectados, que pasa de un reducido 14'6% en los convenios revisados a un esperanzador 65'2% en los firmados este año. Este significativo aumento se produce por la inclusión de un apartado de igualdad en el convenio Siderometalúrgico de Zaragoza con 42300 trabajadores.

Todavía queda un gran camino por recorrer para que la mayoría de los negociadores se concienzen de la necesidad de implementar políticas de igualdad en las empresas, es de suponer que la Ley de Igualdad servirá de impulso definitivo para conseguir este objetivo.

## CC.OO. EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2006

Para un sindicato es imprescindible conocer los datos que muestran cual es su grado de implicación en la negociación colectiva y, por tanto, que capacidad de influencia tiene en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Una buena manera de comprobarlo es constatar la presencia de CC.OO. en la firma de los distintos convenios colectivos que se han negociado en Aragón en 2006.

La siguiente tabla indica cuantos de estos convenios tienen la firma de CC.OO. y cuantos no la tienen. Los porcentajes están calculados sobre el total de 187 convenios colectivos de Aragón 2006 y sobre el total de trabajadores afectados por ellos.

### Total convenios Aragón 2006 con firma de CC.OO

	C.C.	% total C.C.	trabajadores	% trabajadores
Con CC.OO.	122	65'2%	185.895	97'4%
Sin CC.OO	65	34'8%	4.869	2'6%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100%</b>	<b>190.764</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS.

Si analizamos el dato de número de convenios colectivos, observamos que CC.OO. está presente en la firma de 122 lo que representa un poco más del 65% del total, una cifra que, a primera vista, puede parecer un poco escasa. Pero, a la vez, comprobamos que el número de trabajadores afectados por esos convenios firmados por CC.OO. es de 185895 lo que supone más del 97% del total de trabajadores cubiertos es por un convenio en 2006.

Este último dato nos muestra el verdadero grado de influencia y de presencia de CC.OO. en la Negociación Colectiva de Aragón. Con esa cifra podemos afirmar que la gran mayoría de los trabajadores aragoneses tienen condiciones laborales negociadas por nosotros.

Igualmente estos porcentajes aumentan año a año, lo que supone una manifestación de la fortaleza y la consolidación del sindicato en las relaciones laborales convencionales a través de nuestros representantes sindicales tanto en los comités de empresa como en las mesas sectoriales.

En la siguiente tabla observamos que nuestra presencia es bastante homogénea en todos los ámbitos territoriales y en los distintos tipos de convenios.

#### Convenios firmados por CC.OO. por ámbito y tipo. Aragón 2006

Aumento Salarial	Convenio / %*	Trabajadores / %
<b>TERUEL</b>		
Convenios de Empresa	9 / 75%	653 / 90'3%
Convenios de sector	6 / 85'7%	9.766 / 86'7%
Total Teruel	15 / 78'9%	10.419 / 87%
<b>HUESCA</b>		
Convenios de Empresa	11 / 48%	1.237 / 79'3%
Convenios de sector	11 / 100%	21.451 / 100%
Total Huesca	22 / 65%	22.688 / 98'6%
<b>ZARAGOZA</b>		
Convenios de Empresa	58 / 56'9%	20.355 / 98'5%
Convenios de sector	21 / 95'5%	125.201 / 99'8%
Total Zaragoza	79 / 63'7%	145.556 / 98'3%
<b>AUTONÓMICOS</b>		
Convenios de Empresa	5 / 55'5%	6.932 / 93'9%
Convenios de sector	1 / 100%	300 / 100%
Total Autonómicos	6 / 60%	7.232 / 94'1%
<b>TOTAL ARAGÓN</b>		
Convenios de Empresa	83 / 56'8%	29.177 / 90%
Convenios de sector	39 / 95%	156.718 / 98'9%
Total Aragón	<b>122 / 65'2%</b>	<b>185.895 / 97'4%</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. \* Porcentaje de convenios sobre el total.

Eso si, se mantiene la tendencia a que el porcentaje de convenios de sector con la firma de CC.OO. sea mayor que el de los convenios de empresa. Una diferencia, que aunque es cada vez menor, tiene como principales razones la dificultad que a veces supone tener representación en todas las pequeñas empresas, y hay que decir aquí que 16 convenios negociados en 2006 tienen menos de 50 trabajadores afectados y uno de ellos menos de 10. Además, la firma de algunos de estos convenios colectivos de empresa se realiza directamente a través de los Comités de Empresa, en los que CC.OO. tenemos a veces delegados por lo que nuestra presencia real sería todavía mayor.

Una vez consolidada nuestra presencia en la negociación colectiva en Aragón, lo que supone una garantía en la cantidad y calidad de los contenidos de cada convenio, el siguiente paso debe consistir en ampliar los derechos de información, consulta y negociación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y de las organizaciones sindicales representativas. Unos derechos que posibilitarán una mayor sindicalización de las relaciones laborales en los centros de trabajo.

Hay que conseguir instrumentos de participación, en la empresa y el sector, para la vigilancia y cumplimiento de lo pactado, el análisis de las perspectivas económicas, productivas y de empleo y la adopción de medidas preventivas o paliativas, tanto ante situaciones adversas como en la perspectiva de nuevos desarrollos tecnológicos.

Igualmente hay que potenciar las comisiones paritarias de los convenios colectivos, con una adecuada y amplia definición de sus competencias, de los procedimientos para su intervención en las funciones que le son encomendadas y con una suficiente dotación de recursos materiales y sindicales que permitan un adecuado desarrollo de su trabajo.

# Negociación Colectiva 2006. Resumen datos Aragón

Total Convenios	Convenios	Trabajadores	% Convenios	% Trabajadores
Número de convenios	187	190.764		
Incremento salarial medio (%)	3,18			
Jornada media	1.759,88			
cláusula de garantía salarial	108	165.104	57,8%	86,5%
cláusula garantía salarial retroactiva	102	154.839	54,5%	81,2%
Conversión temporales en indefinidos	30	13.301	16,0%	7,0%
Con Límite contratos temporales	5	6.907	2,7%	3,6%
Indemnización por no renovación	14	57.432	7,5%	30,1%
Igualdad de oportunidades	32	77.060	17,1%	40,4%
Disminución de jornada	51	62.011	27,3%	32,5%
Negociados CC.OO.	122	185.895	65,2%	97,4%
Negociados sin CC.OO.	65	4.869	34,8%	2,6%
<b>Convenios firmados</b>				
Número de convenios	61	97.204		
Incremento salarial medio (%)	3,23			
Jornada media	1.760,53			
cláusula de garantía salarial	38	88.183	62,3%	90,7%
cláusula garantía salarial retroactiva	34	86.180	55,7%	88,7%
Conversión temporales en indefinidos	14	6.698	23,0%	6,9%
Con Límite contratos temporales	4	6.293	6,6%	6,5%
Indemnización por no renovación	5	10.092	8,2%	10,4%
Igualdad de oportunidades	11	63.416	18,0%	65,2%
Disminución de jornada	17	13.881	27,9%	14,3%
Negociados CC.OO.	43	94.469	70,5%	97,2%
Negociados sin CC.OO.	18	2.735	9,6%	1,4%
<b>Convenios revisados</b>				
Número de convenios	126	93.560		
Incremento salarial medio (%)	3,13			
Jornada media	1.759,20			
cláusula de garantía salarial	70	76.921	55,6%	82,2%
cláusula garantía salarial retroactiva	68	68.659	54,0%	73,4%
Conversión temporales en indefinidos	16	6.603	12,7%	7,1%
Con Límite contratos temporales	1	614	0,8%	0,7%
Indemnización por no renovación	9	47.340	7,1%	50,6%
Igualdad de oportunidades	21	13.644	16,7%	14,6%
Disminución de jornada	34	48.130	27,0%	51,4%
Negociados CC.OO.	79	91.426	62,7%	97,7%
Negociados sin CC.OO.	47	2.134	37,3%	2,3%

Fuente: elaboración propia con datos MTAS, diciembre de 2006.

# CONVENIOS COLECTIVOS MÁS IMPORTANTES DE 2006

Durante el pasado año se han negociado en Aragón 61 convenios colectivos. De ellos 43 han sido firmados por CC.OO. En este apartado vamos a analizar las características más significativas de los más importantes a partir de las valoraciones de las federaciones de CC.OO. Aragón. Simultáneamente comentaremos algún convenio estatal firmado en 2006 y de aplicación en Aragón, ya que hay federaciones de rama que tienen como casi único ámbito de negociación este tipo de convenios.

## C.C. INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE ZARAGOZA Y DE HUESCA.

En el año 2006 se ha negociado el convenio colectivo más importante de Aragón, tanto por número de trabajadores como por empresas afectadas, el provincial de la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza, un convenio que, históricamente, se negocia en paralelo con el de Huesca. En concreto, el de Zaragoza alcanza la cifra de 42300 trabajadores y 3.300 empresas y el de Huesca los 5.500 trabajadores y 700 empresas.

Los acuerdos alcanzados en los dos convenios son muy similares:

- Vigencia de tres años (2006-2008).
- Jornada laboral de 1760 horas al año.
- Incremento salarial del IPC previsto más 1,1% en Huesca y el IPC previsto más 1,2% en Zaragoza.
- Cláusula de revisión salarial con carácter retroactivo.
- Incremento lineal independiente de las pagas extras.
- Subida de las medias dietas en un 15%.
- Reconocimiento de las parejas de hecho a efectos de los permisos.
- Mejora de permisos y licencias en varios supuestos como el de fallecimiento de hijo o cónyuge, ampliándolo hasta los 5 días naturales.
- Acumulación del periodo de lactancia en 10 días laborables.
- El contrato por circunstancias de la producción continúa en 12 meses.

Como avances más importantes de estos convenios la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. Aragón destaca los siguientes:

- Abono del 100% del salario en bajas por accidente de trabajo o enfermedad común si coinciden con vacaciones y reprogramación del periodo de vacaciones si coinciden con la baja por maternidad.
- La empresa complementará el 15% de la base reguladora un máximo de 6 meses por accidente de trabajo, producido en el desarrollo del mismo, si no percibe ingresos complementarios y se ha producido un ingreso hospitalario de al menos 48 horas.
- Nueva regulación de los periodos de prueba y ceses para evitar abusos por parte de los empresarios.
- Constitución de la comisión de salud laboral que permite tener un cauce de tratamiento de los temas relativos a la salud laboral.
- Acceso a toda la información en materia de salud laboral a través de los delegados de prevención.
- Entrega de los EPIS necesarios adaptados a las condiciones físicas del trabajador y del puesto de trabajo.
- Apuesta por la jubilación parcial y el contrato de relevo como fórmula de relevo generacional (la patronal oscense adquiere el compromiso de fomentar la utilización de dicho sistema). Para ello se facilitará la jubilación de mayores de 60 ó 61 años, previo acuerdo empresa trabajador/a, y realizando un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente.
- Se realizará una amplia propuesta de formación continua adaptada a las actividades que se desarrollan en Huesca.
- Creación de una Comisión de Trabajo sobre Transporte Colectivo a los Polígonos, iniciando el debate no solo con los empresarios si no con las instituciones públicas.
- Creación de una Comisión de Políticas de Igualdad basada en la idea de que las medidas para promover la igualdad de oportunidades en el trabajo no son la única fórmula para modificar la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. La composición de esta comisión será paritaria y podrán participar asesores/as especializados en temas de género.
- Declaración para salvaguardar el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y de su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

## ACUERDO MARCO PARA LA ADMINISTRACIÓN LOCAL ARAGONESA.

El año 2006 se firmó el primer Acuerdo Marco para la Administración Local Aragonesa entre la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (Famcp) y los sindicatos, entre ellos la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CC.OO. Aragón. El acuerdo afecta, básicamente, a los pequeños municipios aragoneses que, por su escaso número de trabajadores, no disponen de negociación propia. En concreto, se trata de unos 650 municipios y de aproximadamente 7000 trabajadores. Su principal objetivo es regular las condiciones de trabajo del personal de las Corporaciones Locales, avanzando en una mayor homogeneización de las políticas de personal de las Administraciones locales.

El texto consta de dos partes. La primera está fundamentalmente dirigida a la disminución de la alta temporalidad en el empleo de estas administraciones (que en los citados municipios es de el 60%), a la prevención de riesgos laborales, a la formación y a la implantación de un plan de pensiones.

La segunda recoge un articulado similar a un convenio colectivo y regula los aspectos más importantes de las relaciones laborales: salarios, jornada, permisos y licencias, conciliación de la vida familiar y laboral, etc. Para que todas estas medidas tengan eficacia deben ser aprobadas por cada uno de los Plenos municipales previo acuerdo con los trabajadores.

Hay que destacar que uno de los aspectos primordiales de esta segunda parte es haber acordado una tabla retributiva de mínimos que homogeniza las condiciones salariales de los trabajadores.

Acaba con este acuerdo una situación en la que los trabajadores de los pequeños municipios aragoneses no estaban adscritos a ningún convenio colectivo o lo estaban a algún convenio sectorial según su tipo de trabajo.

## VII C.C. DEL PERSONAL LABORAL DE LA DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN Y ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO.

El convenio colectivo del personal laboral de la DGA afecta a más de 5000 trabajadores, además, extiende sus condiciones de trabajo, mediante un acuerdo, al personal funcionario (unos 7000 trabajadores) lo que representa en total unas 12000 personas. La firma este

pasado 2006 de estos dos textos supone poner fin a la provisionalidad del anterior convenio colectivo (que también se extendió al personal funcionario) que se encontraba prorrogado desde diciembre de 1997.

La Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CC.OO. Aragón valoró muy positivamente estos acuerdos, que responden a la propuesta histórica de nuestro sindicato para regular, de forma clara, las condiciones de trabajo del personal funcionario, de forma homóloga a las negociadas para el personal laboral. Esta reivindicación ha conllevado importantes movilizaciones de los empleados públicos de la Diputación General de Aragón.

Los elementos fundamentales de estos acuerdos suponen avances importantes en cuanto a temas como la reducción de jornada de los colectivos que desarrollan su trabajo en régimen de turnos o del personal de carreteras (que se encontraba sometido a un régimen horario específico), a la conciliación de la vida familiar y laboral adaptándose a las nuevas novedades en la materia, al sistema de promoción temporal,...

### C.C. COMERCIO EN GENERAL DE HUESCA.

A partir de la firma del Convenio Colectivo de Comercio en General de la Provincia de Huesca, este pasado año, las aproximadamente 7000 personas que trabajan en este sector tendrán un único convenio de aplicación con una vigencia de cuatro años, del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2009.

La Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. Aragón ya acordó en la negociación de los convenios de comercio textil y de comercio en general, firmados en 2004, la fusión de los tres convenios de comercio existentes, general, piel y textil, en uno solo que ha hecho desaparecer los anteriores a todos los efectos.

La fusión se enmarca en el objetivo de unificar sectores eliminando unidades de negociación, de forma que afecten a un mayor número de personas, consiguiendo más capacidad de mejora y de presión.

En el texto único se ha procedido a unificar diferentes aspectos en materia de jornada y de salarios. En concreto, se han incorporado tres anexos de salarios, el primero para los trabajadores/as de comercio textil y para los que trabajen los sábados por la tarde del general, el segundo para los trabajadores/as de comercio textil que opten por seguir guardando fiesta

los sábados tarde (o cobrar plus si lo trabajan) y el tercero para las empresas de comercio de la piel, a partir de 2009 pasaran a las tablas del anexo primero.

A los trabajadores/as que se incorporen al sector a partir de la firma de este convenio se les aplicará el anexo primero, trabajando los sábados tarde si lo establece la empresa. El anexo segundo queda sólo para trabajadores/as con el derecho a descanso el sábado tarde reconocido y quieran continuar con él.

Los trabajadores/as del antiguo convenio de comercio en general que prestan servicios en zonas de montaña y que trabajaban los sábados sin derecho al plus pasan ahora a cobrar en base al anexo primero.

En el texto se incorporan también cambios en cuanto a las distintas categorías laborales (y por tanto sus salarios), esto es fruto de la negociación de 2004 en la que se procedió a reordenar las categorías. Se conservan las antiguas como categorías a extinguir para aquellos trabajadores/as que ya las tienen, aplicando las nuevas a todas las personas contratadas desde ahora.

El convenio mantiene el poder adquisitivo para todos los salarios, con un aumento superior en algunos casos y asegura la revalorización de las cantidades que se cobran por antigüedad. Se reduce la jornada laboral hasta unificarla en 2012 y se recoge con claridad que el descanso semanal es de día y medio, distribuyendo la jornada como máximo en 5 jornadas y media por semana.

El acuerdo merece una valoración positiva porque con él se aseguran las condiciones laborales y el poder adquisitivo de los salarios, pero sobre todo porque cumple las tres condiciones que la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. Aragón se marcó en 2004, descongelar el complemento de antigüedad, ordenar y acondicionar las categorías y fusionar en uno los tres convenios existentes.

## C.C. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.

El pasado 14 de junio de 2006 la Federación de Enseñanza de CC.OO. Aragón firmó el I Convenio Colectivo de Personal Docente e Investigador (PDI) contratado laboral de la Universidad de Zaragoza (UZ) tras un proceso largo, se inició en 2003, y complejo, que a pesar de estar jalonado de obstáculos, desencuentros y dificultades ha tenido un resultado final satisfactorio.

El convenio concreta y mejora la aplicación de la legislación laboral e inaugura un nuevo marco de relaciones laborales situando a nuestros profesores al nivel de las universidades públicas más avanzadas.

Las características fundamentales del convenio son:

- Regula la carrera laboral, promueve la estabilización del profesorado contratado (LRU y LOU) e incorpora lo acordado en la RPT negociada en febrero de 2006.
- Establece satisfactoriamente la jornada de trabajo, no más de 5 horas lectivas diarias y menos de 8 horas entre la primera clase y la última.
- Instaure la posibilidad de perfeccionamiento académico y la movilidad docente e investigadora.
- Marca la realización de tres planes: de Conciliación de la Vida Personal y Laboral, de Acción Social y de Prevención de Riesgos Laborales.
- Alcanza el 100% de las horquillas salariales de la DGA para Profesor Ayudante (2º ciclo), Colaborador (con grado de doctor) y Profesor Contratado Doctor; e incrementos -entre el 8% y el 30%- para Ayudante (1º ciclo), Ayudante Doctor y Colaborador (sin grado de doctor).
- Computa como complemento de antigüedad para los indefinidos los años previos trabajados en las Administraciones Públicas.
- Otorga al trabajador el derecho de readmisión en despido improcedente.

Sin embargo, esta valoración positiva no oculta retos pendientes como la constitución inmediata de la Mesa Autonómica de Universidad, la negociación de los Programas de Evaluación y Acreditación, la derogación del decreto de la DGA que regula el régimen jurídico y retributivo del profesorado contratado laboral de la UZ promulgando, previa negociación y acuerdo, uno nuevo y, por último, la modificación de los Estatutos de la UZ en todos los aspectos relativos a las condiciones laborales de sus trabajadores en el marco de la inminente reforma de la LOU.

### C.C. ESTABLECIMIENTOS HOSPITALARIOS Y DE ASISTENCIA DE ARAGÓN.

El día 24 de octubre de 2006 la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC.OO. Aragón, sindicato mayoritario en el sector con el 60% de la representatividad y la representación empresarial firmaron el 2º Convenio de Establecimientos Hospitalarios y de Asistencia de Aragón, también conocido como el Convenio de 'Clínicas Privadas'.

Este convenio afecta a los alrededor de 2500 trabajadores de las Clínicas Privadas, Consultorios Médicos y Residencias de Ancianos que presten atención Psicogeriátrica de todo Aragón y sitúa sus condiciones laborales y económicas entre las más altas de todo el Estado.

Lo más importante del acuerdo es que disminuye de manera significativa las diferencias salariales existentes entre los trabajadores de las clínicas privadas y los del SALUD e incorpora numerosas mejoras sociales, como las medidas de conciliación de la vida familiar y de protección a las víctimas de la violencia de género.

Cláusulas del acuerdo:

- Vigencia de 4 años 2006 - 2009.
- Incremento salarial de un mínimo del 28%, y en ocasiones del 50%.
- Revisión anual de al menos un 4'5% del salario base y complementos.
- Aumento del 80% del plus de domingos y festivo durante los cuatro años de vigencia.
- Plus lineal de 200 º para el 2007, de 600 º en 2008 y de 600 º en 2009.

Para finalizar hay que recordar que los trabajadores de residencias privadas no han conseguido condiciones similares a estas por la firma de un pacto extraestatutario entre la patronal y un sindicato minoritario que les sitúan con una de las retribuciones mas bajas del estado.

## C.C. OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA.

El convenio colectivo de oficinas y despachos de Zaragoza afecta a unos 8000 trabajadores de multitud de empresas, sobre todo de pequeño tamaño.

Las principales características del convenio son:

- Vigencia de 3 años, 2.006 - 2.008.
- Incremento salarial del IPC previsto más 0,9% para cada uno de los años. Que supone un 0,15% más de aumento que el anterior convenio.
- Cláusula de revisión salarial retroactiva, referenciada al IPC real de cada año, la diferencia se percibirá en una paga.
- Jornada de Trabajo de 1766 horas para los años 2.006 y 2.007. Para el 2.008 se rebajarán a 1.760 horas.

- Se incorpora la contingencia de Gran Invalidez a la póliza de seguro de enfermedad y muerte, no recogida en el anterior convenio, y se unifican los importes existentes en uno solo, incrementado a 23.000 Euros.
- Vacaciones de treinta días naturales que comprenderán, como mínimo, veintidós días laborables.

La Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. Aragón, valoró de forma muy positiva el contenido de este Convenio, que supone mejorar las condiciones existentes, por lo que procedió a su firma.

### C.C. TRANSPORTE DE MERCANCÍAS DE ZARAGOZA.

El pasado octubre de 2006 se firmó el convenio colectivo de Transporte de Mercancías de la Provincia de Zaragoza que afecta a casi 3000 personas. La Federación de Transportes y Comunicaciones de CC.OO. Aragón consideró que la última propuesta empresarial contenía todas las reivindicaciones que la plataforma sindical marcaba como imprescindibles sobre todo en cuanto a incrementos de salariales y de los demás complementos y a la reducción de jornada.

En concreto el convenio recoge lo siguiente:

- Vigencia de 3 años 2006 - 2008.
- Reducción de 8 horas de jornada en 2008.
- Incremento salarial del IPC real más 0.5% en el 2006; más 1.25% en 2007 y más 1.75% en 2008 (y por tanto con cláusula de revisión salarial retroactiva).
- Aumento de la percepción por horas extras, en 2006 igual al incremento salarial (aplicada en noviembre), en 2007 el doble del IPC real de 2006 y en siguientes años el mismo porcentaje de los salarios.
- Subida de un 6 % en dietas para 2006 (aplicada en noviembre) y revisión del IPC real para los demás años.
- Equiparación del plus de distancia al coste del billete de autobús de Zaragoza 0.80<sup>€</sup>.

Es importante valorar que el convenio no incorpora pretensiones empresariales como una vigencia de cinco años, la retirada de algunos pluses o su negativa a la reducción de jornada. Además, se ha tenido en cuenta lo que ha supuesto para el sector la transposición de la directiva europea así como la nueva realidad de la Logística que se está produciendo en

nuestro entorno. Por todo ello, y a pesar de las malas perspectivas, podemos decir que el proceso ha finalizado de una manera positiva.

### C.C. LOCALES DE ESPECTÁCULOS Y DEPORTES DE ZARAGOZA.

El convenio colectivo de Locales de Espectáculos y Deportes de Zaragoza afecta a unos 200 trabajadores, que aunque no representan una gran cantidad de personas si tienen una realidad laboral muy especial por trabajar, preferentemente, en periodos vacacionales y días festivos.

La Federación de Transportes y Comunicaciones de CC.OO. Aragón firmó el acuerdo a finales de verano tras un largo proceso que se cerró con intensas negociaciones.

Sus principales características son:

- Vigencia de 4 años 2006 - 2009.
- Incremento salarial del IPC real +0.40% el primer año, y del IPC real +0.15% el resto de años (incluyendo una cláusula de revisión salarial retroactiva).
- Plus de domingos de 9<sup>ª</sup> si se trabaja entre un 80 y un 100% de la jornada, de 7<sup>ª</sup> si se trabaja entre un 50 y un 80% y de 5<sup>ª</sup> si se trabaja menos del 50<sup>ª</sup>.
- Plus de festivos trabajados de 70<sup>ª</sup> más un día de fiesta y de 140<sup>ª</sup> si no hay fiesta a cambio.
- Reducción de la jornada laboral de 1 día a partir de 2007 que pasará a ser de vacaciones (teniendo 31 días)
- Posibilidad de 2 días de fiesta sin compensación económica.

El acuerdo final recoge la mayoría de las propuestas sindicales que pretendían el mantenimiento del poder adquisitivo, la reducción de la jornada laboral y sobre todo la inclusión del concepto del plus de domingo, que se une al ya existente de festivos. Por todas estas razones consideramos que ha resultado positivo el esfuerzo realizado por las partes implicadas.

### C.C. ESTATAL TEXTIL Y CONFECCIÓN.

En junio de 2006 la Federación Estatal de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO. firmó el Convenio Colectivo Estatal de Textil y Confección. Un importante convenio que, en Aragón, cubre a numerosas personas y que afecta a un sector que está atravesando difíciles circunstancias.

Los puntos principales del acuerdo son:

- Vigencia de dos años 2006 - 2007.
- Incremento salarial del IPC previsto más el 0,50% para los dos años.
- Cláusula de revisión salarial retroactiva para adaptarse al IPC real.
- Jornada continuada, si la organización del trabajo lo permite, en las empresas con un solo turno para conciliar la vida familiar y laboral.
- Impulso del Observatorio Industrial como herramienta de diálogo social en el sector, estableciendo parámetros que permitan su mejora. Se elaborará un informe anual para conocer el pulso sectorial y se crea una Comisión Paritaria de mediación y seguimiento para vigilar su desarrollo.
- Nuevo marco de derechos de información y participación entre las empresas y los representantes de los trabajadores que analizará: producción, subcontrataciones, inversiones, formación, procesos de concentración y internacionalización, planes de empleo, rejuvenecimiento de las plantillas, responsabilidad social corporativa, I+D+i, modernización tecnológica, bonificaciones al empleo, etc.
- Información y seguimiento de las mutuas patronales por parte de los comités de empresa.
- Compromiso para tratar en un futuro el complemento de la cobertura de la IT por accidente de trabajo y el absentismo laboral.
- Adaptación del convenio a un lenguaje no sexista.
- Modificación de mejora del acuerdo extrajudicial de conflictos.
- Se mantiene el periodo ininterrumpido de 21 días de vacaciones, a pesar del planteamiento patronal, salvo pacto contrario entre empresa y comité en la elaboración del calendario laboral.

La valoración global del convenio es positiva por que este acuerdo da una importantísima herramienta de interlocución a los representantes sindicales para que con ella puedan participar en la continuidad de las empresas y conozcan la marcha industrial y comercial tanto de cada empresa como del sector en general.

## C.C. ESTATAL DE TEJAS Y LADRILLOS.

En septiembre de 2006 la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. firmó el Convenio General de Tejas y Ladrillos. El sector de Tejas y Ladrillos está integrado por cerca de 400 empresas que emplean a cerca de 10.000 trabajadores. Un sector que no

para de crecer en los últimos años y que ha situado a la industria cerámica española como el primer productor europeo de este material.

Los principales acuerdos alcanzados en este convenio son:

- Vigencia de tres años 2006 - 2008.
- Incremento salarial del IPC previsto más 1% para cada año de vigencia.
- Cláusula de garantía salarial al IPC real con efectos retroactivos.
- Aumento de 30 º lineales en la paga de beneficios resultante cada año.
- Reducción de jornada de 4 horas anuales para el año 2008 (1744 horas).
- Se establece la posibilidad, temporal o indefinida, de implantar un sistema de turnos de lunes a domingo o “cuarto turno” que afecte a toda o una parte de la plantilla. Mientras se realice ese sistema de turnos los trabajadores percibirán un complemento de 4 euros/día trabajado en 2007 y de 5 euros en 2008.
- El complemento del 100 % por incapacidad temporal, a cargo de las empresas, se percibirá a partir del décimo día (hasta ahora era a partir del día 21). El Índice de Absentismo se aumenta del 2,3 % actual al 3 %.
- Las empresas dispondrán a partir del 1 de enero del año 2007 y durante los años de vigencia del Convenio, de una póliza de accidentes que cubra las contingencias de muerte e incapacidad permanente (absoluta, parcial o gran invalidez) para los casos derivados de accidente laboral y enfermedad profesional. Las cuantías serán 42000 º para gran invalidez e invalidez permanente absoluta, 30000 º para fallecimiento y 26000 º para invalidez permanente total o parcial.
- Se incluye un capítulo relativo a la violencia de género y a la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Las empresas con más de 45 trabajadores deberán contar con un comedor para sus empleados.
- Se podrá nombrar un delegado sindical en todos los centros de trabajo con más de 60 trabajadores.

### C.C. CASAS DE JUVENTUD DE ZARAGOZA.

El día 29 de Mayo de 2.006, La Federación de Actividades Diversas de CC.OO. Aragón, mayoritaria en el sector, firmó el Primer Convenio Colectivo de Casas de Juventud de la Provincia de Zaragoza, con el apoyo unánime del colectivo de trabajadoras/res ya que con él se consiguen la casi totalidad de nuestras reivindicaciones.

Sus principales características son:

- Vigencia de dos años 2006 – 2007.
- Jornada laboral de 1575 horas al año, una media de 35 horas semanales.
- Incremento salarial del IPC interanual a uno de septiembre más el 1%, para el segundo año de vigencia. Plus de festivos de 60% del salario base. Media dieta de 12<sup>€</sup> y completa de 80<sup>€</sup>. Horas extraordinarias con un 75% de incremento respecto a la hora ordinaria.
- Cláusula de subrogación de los trabajadores.
- Vacaciones de 30 días naturales con 22 laborables. Si coinciden total o parcialmente una I.T. se disfrutarán después del alta médica.
- Reconocimiento de las parejas de hecho a los efectos de permisos y licencias. Permiso de tres días naturales para nacimiento o adopción de un hijo y por fallecimiento, accidente, hospitalización o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado. Licencia retribuida de un día por matrimonio de parientes de segundo grado.
- Excedencia voluntaria de más de un año y menos de cinco.
- Cursos de formación organizados por las empresas en horario laboral y flexibilidad de horaria para ampliar estudios profesionales o personales.
- 100% de salario en IT por enfermedad profesional o accidente de trabajo y en enfermedad común y accidente no laboral del día 4º al 90º.
- Póliza de seguro de 30.050'61 <sup>€</sup> por muerte en accidente laboral y de 36.060'73 <sup>€</sup> por gran invalidez e invalidez absoluta.
- Adscripción al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

# ANEXOS

## ANEXO 1: DATOS GENERALES SOBRE EL TOTAL DE CONVENIOS COLECTIVOS DE APLICACIÓN EN ARAGÓN

Hemos analizado, de forma concreta y específica, el desarrollo de la negociación colectiva en Aragón durante el año 2006, pero si queremos situar estos datos en un contexto global nos parece oportuno tener una visión general de todos los convenios colectivos aplicados en Aragón sean del tipo que sean y aunque algunos ya hace años que no negocian. Esta visión nos debe permitir dimensionar el número de convenios del año 2006 en cuanto al total de convenios y de trabajadores de nuestro territorio.

### A.1. TOTAL CONVENIOS COLECTIVOS Y TRABAJADORES

En Aragón tenemos una gran cantidad de convenios colectivos activos. Como convenios activos consideramos todos aquellos que se aplican a algún trabajador aragonés o que no hayan sido denunciados por alguna de las partes negociadoras al finalizar su vigencia. A finales del año 2006 y según los datos de la Dirección General de Trabajo de Aragón, DGT, y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, MTAS, eran un total de 1108 convenios colectivos, 894 de empresa y 214 sectoriales.

Convenios de Aplicación en Aragón por tipo (datos de 2006)

Ámbito	Convenios
Empresa	894
Sectoriales	214
<b>Total Aragón</b>	<b>1.108</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS y DGT.

En la siguiente tabla podemos comprobar que una gran mayoría de ellos son convenios estatales, 728, y ese es su ámbito de negociación, siendo por tanto los convenios que se negocian de forma concreta en el ámbito aragonés 380.

## Convenios de Aplicación en Aragón por ámbito negociador

Ámbito	Convenios
Aragón	380
Estatal	728
<b>Total Aragón</b>	<b>1.108</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS.

En cuanto al número de trabajadores afectados por todos estos convenios sólo podemos ofrecer datos estimados, ya que sólo disponemos de datos fiables de nuestro ámbito de negociación, el aragonés. Hay que tener en cuenta que en las estadísticas oficiales del MTAS no se realiza una distribución territorial de los trabajadores cubiertos por cada convenio estatal.

En todo caso podemos decir que de las algo más de 440000 personas que componen nuestro mercado laboral los distintos convenios de ámbito negociador aragonés abarcan a algo más de la mitad, el 54%, y se estima que los de ámbito estatal a cerca de un cuarto, el 23%.

La conclusión más negativa de estas cifras es el significativo grupo de trabajadores, casi uno de cada cuatro, que no están cubiertos por ningún convenio colectivo. Situación muy perjudicial para ellos porque supone una pérdida de derechos colectivos y una individualización de las relaciones laborales. En CC.OO. incorporarlos a la dinámica de negociación colectiva debe ser una de nuestras principales prioridades sindicales.

## Convenios de Aplicación en Aragón por ámbito negociador

Ámbito	Trabajadores*	%*
Aragón	236000 (datos MTAS)	54 %
Estatal	100000 *	23 %
Sin convenio	100000 *	23 %
<b>Total Aragón</b>	<b>(+/-) 440000</b>	<b>100 %</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. \* Estimación.

## A.2. TOTAL CONVENIOS ÁMBITO NEGOCIADOR ARAGONÉS

En el anterior apartado decíamos que los datos sobre porcentaje de trabajadores afectados por cada ámbito negociador eran sólo una estimación, nos vamos a centrar ahora en los convenios colectivos negociados en Aragón, de los que si que tenemos datos oficiales y por tanto de los que podemos extraer conclusiones fiables. De todas formas, es en estos convenios colectivos en los que las distintas federaciones de CCOO Aragón tienen una responsabilidad directa por que son las protagonistas del proceso de negociación y de su posterior desarrollo.

De los 380 convenios colectivos de ámbito negociador aragonés 300 son convenios de empresa (repartidos por cualquier parte del territorio) y 80 son sectoriales (de ámbito autonómico o provincial). En la siguiente tabla podemos comprobar que la gran mayoría, más del 60% del total, son convenios de la provincia de Zaragoza, seguidos a gran distancia por los de Huesca y por los de Teruel, por último los menos numerosos son los convenios autonómicos que cubren todo Aragón.

### Convenios colectivos ámbito negociador aragonés

	Sector	Empresa	Total
Teruel	10	31	41
Huesca	17	60	77
Zaragoza	45	194	239
Aragón	8	15	23
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>300</b>	<b>380</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

En las siguientes tablas vamos a conocer y concretar a cuantos trabajadores afectan todos estos convenios por ámbito de negociación y por tipo de convenio. Además indicamos la media de trabajadores que cubre cada convenio colectivo.

### Convenios y Trabajadores. Total Aragón

Aragón	Convenios	Trabajadores	Trabajadores / Convenios
Sectoriales	80	187.498	2.343
Empresa	300	48.898	163
<b>Total</b>	<b>380</b>	<b>236.396</b>	<b>622</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

### Convenios y Trabajadores. Teruel

Teruel	Convenios	Trabajadores	Trabajadores / Convenios
Sectoriales	10	15.431	1.543
Empresa	31	2.802	90
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>18.233</b>	<b>445</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

### Convenios y Trabajadores. Huesca

Huesca	Convenios	Trabajadores	Trabajadores / Convenios
Sectoriales	17	29.936	1.760
Empresa	60	3.258	54
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>33.194</b>	<b>553</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

## Convenios y Trabajadores. Zaragoza

Zaragoza	Convenios	Trabajadores	Trabajadores / Convenios
Sectoriales	45	134.401	2987
Empresa	194	33.768	174
<b>Total</b>	<b>239</b>	<b>168.169</b>	<b>704</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

## Convenios y Trabajadores. Autonómicos

Autonómicos	Convenios	Trabajadores	Trabajadores / Convenios
Sectoriales	8	7.730	966
Empresa	15	9.070	604
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>16.800</b>	<b>730</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

De las cifras anteriores podemos extraer varias conclusiones. La primera, la diferencia entre el número de convenios de empresa (300) y de sector (80) y, por el contrario, el desigual número de trabajadores que cubre cada uno, ya que la gran mayoría están cubiertos por los convenios de sector, casi el 80%, frente al 20% afectado por los de empresa.

Es preocupante, por escasa, la cifra de trabajadores afectados por cada convenio de empresa. Si comparamos los 163 trabajadores de media en Aragón con los datos generales de todo el estado, 234 trabajadores, podremos comprobar que tenemos convenios de empresa muy “pequeños”, especialmente en Huesca (54 trabajadores por convenio) y Teruel (90).

En cuanto a la cifra de trabajadores afectados por convenio de sector, 2343, siendo superior al dato de los convenios de empresas, se sitúa también lejos de los 5726 de media estatal. Esto nos muestra que muchos de nuestros convenios sectoriales en Aragón tienen también un tamaño reducido.

### A.3. VIGENCIA MEDIA DE LOS CONVENIOS DE ARAGÓN

En cuanto a la vigencia media de los convenios colectivos aragoneses es patente la preferencia de los negociadores por convenios plurianuales frente a anuales, alcanzándose en ocasiones vigencias de hasta 7 años de duración.

## Años de vigencia y número de convenios por ámbito de negociación

Ámbito	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	7 años	Total
Teruel	5	4	15	8	5	0	0	41
Huesca	4	18	29	18	5	2	1	77
Zaragoza	30	47	86	56	13	6	1	239
Aragón	2	7	9	4	0	1	0	23
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>80</b>	<b>139</b>	<b>86</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>380</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

El porcentaje medio de vigencia de los convenios aragoneses, alrededor de 3 años, es muy similar en todos los ámbitos de negociación, con una cifra ligeramente superior en Huesca.

## Vigencia media de los convenios de Aragón

	Vigencia media*
Teruel	3'00
Huesca	3'15
Zaragoza	2'98
Autonómico	2'87
<b>Total</b>	<b>3'02</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS. \* Media ponderada.

## A.4. CONVENIOS PENDIENTES DE NEGOCIAR

Otro dato al que hay que prestar atención es el de los convenios colectivos pendientes de renovar y que tienen vencida su vigencia desde hace años. Del total de convenios de Aragón el registro del MTAS presenta un número de 101 convenios pendientes de renovar cuya vigencia concluyó antes de 2004. De ellos, aproximadamente el 80% tienen cláusula de prórroga automática en caso de no existir denuncia expresa.

## Finalización de vigencia. Total convenios Aragón

Vigencia	Empresa		Sector		Total	
	Convenios	Nº Trab	Convenios	Nº Trab	Convenios	Nº Trab
2004 ó menos	90	4.821	11	4.183	101	9.004
2005	37	2.810	3	1.232	40	4.042
2006 ó más	173	41.267	66	182.083	239	223.350
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>48.898</b>	<b>80</b>	<b>187.498</b>	<b>380</b>	<b>236.396</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

Los 101 convenios (el 26% del total) que cumplieron su vigencia antes de 2004 y no se han vuelto a negociar sumados a los otros 40 (el 11%) que lo hicieron en 2005 suponen una cifra bastante elevada frente al total de 380 convenios colectivos aragoneses, pero hay que decir, que esos 141 convenios sólo afectan, en conjunto, a 13046 trabajadores (el 5'5% del total), por tanto la gran mayoría de los trabajadores aragoneses con convenio están cubiertos por una negociación colectiva normalizada y que cumple con los plazos normales de negociación y renovación. En la tabla también observamos que la gran mayoría de los convenios no negociados son de empresa y de muy pequeño tamaño, precisamente donde los sindicatos tenemos más dificultades para desarrollar habitualmente nuestra acción sindical.

Igualmente, conocemos convenios colectivos que tienen activada la prórroga automática, si bien no disponemos de datos concretos que nos indiquen cuantos son exactamente. Otras causas de no negociación de convenio colectivo pueden ser la desaparición de una empresa concreta o la adscripción de un sector a otro ámbito sectorial o a un ámbito negociador superior. En estos casos el registro del MTAS debería eliminar ese convenio como activo pero hemos detectado que no siempre lo ha hecho. Como última razón podemos apuntar la paralización del proceso de negociación, se iniciara o no. Sería conveniente que las distintas administraciones con competencias en la materia realizaran un seguimiento de las causas que han provocado esta situación.

#### A.5. CC.OO. EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ARAGÓN

La presencia de CC.OO. en la firma de los distintos convenios colectivos de Aragón muestra nuestro grado de implicación en la negociación colectiva y por tanto nuestra capacidad de influencia en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Las siguientes tablas indican los convenios colectivos firmados por CC.OO. y a cuantos trabajadores cubren de forma efectiva esos convenios según ámbitos de negociación. Los porcentajes están calculados sobre el total de convenios colectivos negociados en Aragón.

##### Convenios firmados por CCOO. Total Aragón

Aragón	C.C.	% total C.C.	trabajadores	% total trabajadores
Sectoriales	74	92'5%	185.123	98'7 %
Empresa	154	51'3%	42.508	86'9 %
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>60%</b>	<b>227.631</b>	<b>96'3 %</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS.

### Convenios firmados por CCOO. Total Teruel

Teruel	C.C.	% total C.C.	trabajadores	% total trabajadores
Sectoriales	9	90%	13.931	90'2%
Empresa	20	64'5%	2.455	87'6%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>70'7%</b>	<b>16.386</b>	<b>89'9%</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS.

### Convenios firmados por CCOO. Total Huesca

Huesca	C.C.	% total C.C.	trabajadores	% total trabajadores
Sectoriales	17	100%	29.936	100%
Empresa	27	45%	2.355	72'3%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>57'1%</b>	<b>32.291</b>	<b>97'2%</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS.

### Convenios firmados por CCOO. Zaragoza

Zaragoza	C.C.	% total C.C.	trabajadores	% total trabajadores
Sectoriales	40	88'9%	133.526	99'3%
Empresa	99	51%	29.396	87%
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>58%</b>	<b>162.922</b>	<b>96'9%</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS.

### Convenios firmados por CCOO. Autonómicos

Autonómicos	C.C.	% total C.C.	trabajadores	% total trabajadores
Sectoriales	8	100%	7.730	100%
Empresa	8	53'3%	8.302	91'5%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>69'5%</b>	<b>16.032</b>	<b>95'4%</b>

Fuente: elaboración propia con datos MTAS.

Los datos muestran que CC.OO. tiene una presencia muy considerable en la Negociación Colectiva de Aragón ya que firma una gran mayoría de sus convenios. En números de convenios la cifra es menor, alcanzando un 60%. Pero en número de trabajadores llegamos a más del 96% del total.

Cabe recordar que en algunos convenios colectivos de empresa la firma la realiza el Comité y que la presencia en la negociación de CC.OO. se realiza directamente a través de nuestros delegados, por lo que nuestra presencia real en la negociación colectiva es todavía mayor.

Comparando los datos generales con los de 2006 se produce un incremento tanto en el porcentaje de convenios firmados por CC.OO. (del 60 al 65'2%) como en el número de trabajadores afectados (del 96'3 al 97'4%) que indica una presencia cada vez mayor.

## ANEXO 2: NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007.

### OBJETIVOS SINDICALES

---

Como todos los años, la Confederación Sindical de CC.OO. ha elaborado un documento con las "Orientaciones y Criterios para la Negociación Colectiva 2007". Un documento realizado con la participación de las distintas Federaciones y Uniones Territoriales y aprobado, en el pasado mes de noviembre, por la Comisión Ejecutiva Confederal.

Si se quiere profundizar en las propuestas de nuestro sindicato es necesario leer ese documento, pero dada su extensión, nos parece muy importante trazar a grandes rasgos los objetivos generales de CC.OO. en la negociación de los convenios del año 2007. Comprobaremos que todos estos objetivos confederales están relacionados con la resolución de los problemas y las deficiencias que hemos analizado en los distintos apartados de este informe.

Decir por último que estos objetivos sindicales son continuidad de los perseguidos en años anteriores, en la medida en que mejorar substancialmente las condiciones de empleo y de trabajo requiere una acción sostenida en el tiempo, de ahí que, junto con los criterios generales que se apuntan a continuación, los criterios aprobados por la Confederación Sindical de CC.OO. para la negociación colectiva de 2004, 2005 y 2006 continúan vigentes y son una referencia válida en todos aquellos temas no incorporados en los criterios para el año 2007.

- **Mejorar las condiciones de trabajo**, actuando especialmente sobre aquellas que pueden incidir en la reducción de la precariedad laboral, entendida ésta, no sólo como temporalidad en la contratación, sino en relación también a otros indicadores de precariedad como son los bajos salarios, la ausencia de opciones para el desarrollo de carrera profesional, la insuficiencia de prevención sobre los riesgos laborales, o la falta de control sobre los horarios de trabajo y sobre las condiciones en que se ejecutan la actividad profesional. Combatir la precariedad conjugando adecuadamente el binomio flexibilidad y seguridad no es tarea fácil pero tampoco imposible.

- Para **reforzar la estabilidad en el empleo** tenemos nuevos e importantes instrumentos que debemos activar desde la acción sindical y la negociación colectiva, sin dejar a la exclusiva iniciativa empresarial la facultad de utilizarlos o no.
- Para **erradicar los bajos salarios y mejorar el poder adquisitivo** general (en 2004, casi cinco millones de asalariados percibieron un salario inferior al valor del SMI y algo más de seis millones percibieron un salario situado entre el SMI y los 16.000 euros brutos anuales), tenemos que conjugar la negociación colectiva con la acción sindical en varios frentes: Continuando el proceso de mejora del Salario Mínimo Interprofesional y reforzarlo, allí donde sea posible y aconsejable, con el establecimiento del Salario Mínimo Sectorial en los convenios y acuerdos marco de ámbito estatal. Combinando un moderado crecimiento de los salarios más altos con una mejora significativa en los salarios más bajos, sobre todo en aquellos sectores y empresas que carecen de retribuciones complementarias y en aquellas que vienen obteniendo, año tras año, un crecimiento del beneficio empresarial muy superior al incremento de los costes laborales, sin que dichos beneficios redunden en inversión productiva o generación de empleo estable. Actuando contra aquellas empresas que pueden estar incumpliendo con los mínimos legales en la retribución de su personal asalariado o haciendo un uso abusivo e innecesario de la contratación a tiempo parcial, mermando con ello la retribución de los trabajadores y trabajadoras y sus percepciones sociales futuras.
- Como prioridad esencial, debemos centrarnos en garantizar los **derechos de igualdad de trato y oportunidades**, que siguen siendo vulnerados en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, causando graves perjuicios a las personas que son objeto de discriminación en razón de su sexo, edad, etnia, procedencia, discapacidad o por cualquier otra causa prohibida por la Constitución y demás normas legales aplicables. El compromiso electoral de CC.OO. con las mujeres, con las personas jóvenes y con los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, tiene que tener su reflejo en la acción sindical y en la negociación colectiva. Tenemos criterios e instrumentos para mejorar nuestra actuación y los resultados. Se trata pues, de difundirlos y de utilizarlos de forma extensiva.
- **Mejorar la estructura y articulación de la negociación colectiva**, ya sea por la vía contractual o por reformas normativas, es uno de nuestros objetivos, dirigido a ampliar la cobertura de la negociación a quienes aún carecen de ella; a dotar de

plena seguridad jurídica a las normas pactadas eliminando concurrencias conflictivas o resolviéndolas por cauces ágiles y eficaces; a optimizar los recursos destinados a la negociación e impulsar los destinados a garantizar la plena y correcta aplicación de lo acordado, ampliando el papel de las Comisiones Paritarias de Interpretación y Vigilancia del Convenio y mejorando su funcionamiento. Dirigido, en definitiva, a superar deficiencias y ganar eficacia.

- **Avanzar en derechos**, impulsando el conocimiento y utilización de aquellos que ya están reconocidos por la legislación; desarrollándolos y ampliándolos en la medida en que la negociación colectiva está habilitada para ello y generando nuevos derechos que la norma legal aún no contempla, como se ha hecho en ocasiones anteriores.
- Es esencial incorporar a la negociación colectiva los **derechos de participación sindical**, que han sido ampliados o reforzados en los Acuerdos del Diálogo Social (Acuerdo de Empleo, Acuerdos de Formación; Transposición de las Directivas de la implicación de los trabajadores en la SAE y en las Cooperativas europeas, Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (medidas en el ámbito del empleo y las relaciones laborales); Elección de Mutua y control de las IT; Mesas sectoriales para el Plan Nacional de Asignaciones, entre otro) y, en algunos casos, también gracias a iniciativas protagonizadas por organizaciones de CC.OO. Los derechos de participación sindical, ya sean de información, consulta, negociación, coordinación o representación, nos deben permitir mayor capacidad de intervención en las empresas privadas y en las empresas y Administraciones Públicas, mayor eficacia en nuestra gestión y mayor seguridad para los trabajadores y trabajadoras.
- Para **mejorar la cualificación**, debemos avanzar en la implantación de sistemas de clasificación profesional que, contemplando la equivalencia de cualificación y funciones, conlleve la equiparación de retribuciones y prevea cauces para el acceso a la formación, al reconocimiento de la cualificación y al desarrollo de la carrera profesional.
- Para **reducir la siniestralidad y otros riesgos laborales**, tenemos que multiplicar las iniciativas de información y prevención, la denuncia de los riesgos y la insuficiencia de medios, allá donde existen mayores índices de accidentes y enfermedades profesionales.

- Para **dotar de seguridad a los tiempos de trabajo, descanso y vida personal**, debemos impulsar condiciones, criterios y procedimientos que garanticen el equilibrio en la flexibilidad demandada por las empresas y la demandada por los trabajadores y trabajadoras.



UNIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE ARAGÓN  
ABRIL DE 2007



**comisiones obreras de Aragón**





comisiones obreras de Aragón