

ds

NÚMERO 24

documentos sindicales



S^a DE POLÍTICA SINDICAL Y SECTORIAL

- La negociación colectiva en Aragón



ds

NÚMERO 24

documentos sindicales



comisiones obreras de Aragón

Edita: Unión Sindical de
Comisiones Obreras de Aragón

Pº de la Constitución, 12.

50008 Zaragoza

uraaragon@aragon.ccoo.es

www.aragon.ccoo.es

Octubre de 2008

■ LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ARAGÓN





ÍNDICE

1. Introducción	9
2. Contexto de la Negociación Colectiva 2007	11
2.1. Diálogo Social	11
2.1.1. Diálogo Social Confederal	11
2.1.2. Diálogo Social en Aragón. AESPA 2004-2007	13
2.2. Acuerdo de Negociación Colectiva. ANC 2007	14
2.3. Situación económica de Aragón	18
2.4. El mercado laboral aragonés	21
2.5. Conflictividad	22
2.5.1. Huelgas	22
2.5.2. Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje	24
3. Negociación Colectiva en Aragón 2007	27
3.1. Convenios negociados en Aragón en 2007	27
3.1.1. Convenios revisados	29
3.1.2. Convenios firmados en Aragón en 2007	30
3.2. Vigencia de los convenios firmados en 2007	33
3.3. Cláusulas de empleo	35
3.4. Salario	36
3.4.1. Incremento salarial pactado	36
3.4.2. Cláusulas de garantía salarial	39
3.5. Jornada	42
3.6. Cláusulas de Igualdad	43
3.7. CCOO en la Negociación Colectiva 2007	44
3.8. Negociación Colectiva 2007. Resumen datos Aragón	47
4. Convenios Colectivos más importantes de 2007	49
ANEXO I: Negociación Colectiva 2008. Objetivos sindicales	75

Sº DE POLÍTICA SINDICAL Y SECTORIAL CCOO ARAGÓN

INTRODUCCIÓN

La realización de un balance de la negociación colectiva que se produce en Aragón no es una necesidad puntual o coyuntural, sino la constatación de una exigencia. Un sindicato, y más un sindicato con vocación mayoritaria, debe tener una valoración anual de una de sus principales responsabilidades, los convenios colectivos.

Por eso, este documento no es otra cosa que la continuidad del compromiso adquirido para que CCOO Aragón disponga cada año de los principales datos estadísticos y de un análisis detallado de las consecuencias de la negociación colectiva. Por la propia naturaleza de los datos, un análisis que pretenda tener una visión correcta de la realidad y de los efectos de los convenios colectivos a medio y largo plazo, necesita un estudio continuado de sus resultados ya que la mayoría de ellos tienen plazos de vigencia de varios años.

Es bueno recordar que la defensa de derechos colectivos, frente a las actuales tendencias a la individualización de las relaciones laborales, sólo se consigue a través de la participación sindical en la empresa. La forma y el contenido de la negociación colectiva, como máxima expresión de la acción sindical, es fundamental para conseguir que esa participación del sindicato sea la expresión de las reclamaciones y demandas de los trabajadores y trabajadoras, mejorando y garantizando, finalmente, sus condiciones laborales.

Ser el cauce de las reivindicaciones de los trabajadores es el compromiso de CCOO Aragón tanto en el diálogo social como en la negociación de los convenios de sector o de empresa que negocian nuestras federaciones de rama o nuestras secciones sindicales. Nuestra capacidad de incidir en todos esos ámbitos nos permite ganar en efectividad y en extensión, desde lo sectorial y desde lo territorial.

Los datos utilizados en este documento se han tomado del registro de convenios del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a fecha 31 de diciembre de 2007, complementados con datos del Gobierno de Aragón y del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. La utilización en estos organismos de diferentes criterios en cuanto al registro de convenios 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 estos datos nos permiten acercarnos a una imagen global bastante exacta.

En todo caso, esta visión general sólo es un complemento de las valoraciones de cada una de nuestras federaciones de rama sobre los resultados obtenidos en la negociación de cada convenio colectivo, ya que ellas son las encargadas del proceso de negociación específico y de su posterior desarrollo.

MANUEL PINA LASHERAS
Sº DE POLÍTICA SINDICAL Y SECTORIAL CCOO ARAGÓN

CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007

DIÁLOGO SOCIAL

DIÁLOGO SOCIAL CONFEDERAL

El proceso de Diálogo Social abierto en la legislatura iniciada el 14 de marzo de 2004 y finalizada el 9 de marzo de 2008 ha terminado ya. Un proceso que comenzó con la declaración conjunta de julio de 2004 y que se ha desarrollado durante todos estos años. Numerosos han sido los acuerdos y, por suerte, pocos los desencuentros.

Prácticamente todos estos Acuerdos han tenido ya su traslación a la normativa legal. En este informe nos interesa resaltar aquellos que tienen como característica más significativa la posibilidad de su desarrollo y concreción a través de la negociación colectiva, por su especial trascendencia en los procesos negociadores. Hay que decir que su incidencia en la negociación de los convenios ha sido muy importante en los años 2006 y 2007 y que debe serlo, todavía más, en el 2008.

Los más importantes son los siguientes:

- El Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), suscrito el 9 de mayo de 2006 entre el gobierno, los sindicatos y las patronales y recogido primero en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, y posteriormente en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo. En este marco quedarían encuadradas las referencias, entre otras, a las nuevas medidas de apoyo a la contratación indefinida inicial y a la existencia de límites al encadenamiento injustificado de contratos temporales, para lo que se faculta a la negociación colectiva para determinar los criterios de prevención del abuso en la contratación sucesiva de trabajadores temporales considerando las peculiaridades de cada actividad. En este mismo contexto del AMCE se encontrarían el impulso de los contratos a tiempo parcial indefinidos y fijos discontinuos como una alternativa a los contratos temporales y a la realización de horas extraordinarias, así como las nuevas medidas de información y coordinación entre las empresas principales y las contratistas o subcontratistas.

- El Acuerdo de Formación Profesional para el empleo suscrito el 7 de febrero de 2006 por las organizaciones empresariales y sindicales (cuyo contenido se incluyó en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo), que tuvo su reflejo en el ANC 2007 cuando recoge la necesidad de definición de las prioridades y criterios de la formación profesional en la negociación colectiva, consolidándose el aprendizaje permanente como un objetivo estratégico para la competitividad y el empleo, así como para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- El Acuerdo de Medidas en Materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006 (Ley 40 de 2007 de 4 de diciembre), en puntos tales como la jubilación parcial, los incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral o los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, desarrollado este último punto en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, que establece la nueva tarifa de las primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que pretende aproximar la cuantía de la prima al riesgo inherente a cada actividad.
- La Ley 14/2005, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, que remite a la negociación colectiva para establecer las cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación. Esta iniciativa sólo será aplicable en el caso de que en el trabajador afectado concurren los requisitos exigidos para tener derecho a una pensión de jubilación contributiva y siempre ha de estar vinculada a la política de empleo expresada en el convenio colectivo y, concretamente, a la mejora de la estabilidad de la ocupación, a la transformación de contratos temporales en indefinidos, al sostenimiento del empleo o a la contratación de nuevos trabajadores.
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (publicado en el BOE el 22 de marzo de 2007), y que por tanto no ha estado en vigor durante todo el año. Además hay que resaltar que las materias de carácter laboral de esta norma no han sido fruto del diálogo social con el conjunto de los interlocutores sociales, puesto que sólo se produjeron conversaciones con los sindicatos UGT y CCOO por negarse la patronal a negociar sobre este tema.

Además de los anteriores hay otros acuerdos en el marco del Diálogo Social que también han tenido y tienen incidencia en la negociación colectiva:

- Proyecto de Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- 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).
- 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.
- 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) ya ha terminado su desarrollo temporal. Hay que decir que sin ser un acuerdo que tenga una relación directa con la negociación colectiva, ya que es un texto generalista que afecta a los asuntos socioeconómicos de nuestro territorio, algunos de sus objetivos y medidas si tienen influencia indirecta en como ésta se produce.

La gran mayoría de datos laborales confirman la buena dirección del acuerdo en los apartados referidos a la cantidad de empleo; mejora de la tasa de actividad y de ocupación, incremento de la contratación, baja tasa de paro (a pesar del repunte del desempleo en los últimos meses), aumento de afiliación a la SS, importante incorporación de la mujer al mercado laboral y mayor presencia de inmigrantes. A todos ello han contribuido las políticas contenidas en el AESPA II. No tan positivos son los datos sobre calidad del empleo; continuamos con

una alta tasa de temporalidad y de encadenamiento de contratos. 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.

También hay que reseñar que uno de los déficit más destacados del acuerdo se ha producido en el apartado de desarrollo económico, ya que el Gobierno de Aragón sigue sin una verdadera política industrial y aunque es cierto que a corto plazo los datos muestran una economía que avanza y que genera riqueza, no hemos conseguido tener un lugar común donde establecer estrategias de anticipación a situaciones de crisis. En ese sentido, desde CCOO Aragón, habíamos propuesto para ese cometido la constitución de un Observatorio Económico de Aragón, pero su casi nulo desarrollo no ha permitido que se cumplieran nuestras expectativas.

Si que puede tener influencia futura en los convenios colectivos el Observatorio de Negociación Colectiva de Aragón, creado en este acuerdo. Ahora nos toca darle contenido para que nos permita un conocimiento más profundo de nuestra realidad negociadora. Su principal objetivo es proporcionar información al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, CRRLL, que es el órgano encargado de tomar medidas encaminadas a mejorar esa realidad.

Por último, hay que destacar que el CRRLL de Aragón asumió en 2006 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 2007

La firma del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002 (ANC 2002) por parte las organizaciones sindicales, CC.OO. y UGT, y empresariales, CEOE y CEPYME, representó un cambio muy importante respecto a los procesos negociadores de años anteriores, al establecer un conjunto de orientaciones y criterios consensuados aplicables en los distintos niveles de negociación colectiva, algo que no ocurría desde el Acuerdo Interconfederal de 1997 (AINC 1997). A partir del ANC 2002 se han sucedido los acuerdos hasta llegar al ANC 2008. En este documento nos interesa analizar el ANC vigente durante 2007 que, como los anteriores, estaba basado en un diagnóstico compartido sobre la situación económica, manteniendo el marco de compromisos que han contenido los sucesivos ANC y que ha

generado un proceso de crecimiento económico, de aumento del empleo y de incremento del poder adquisitivo de los salarios. Los ANC 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 y ha permitido desbloquear negociaciones que presentaban grandes dificultades al utilizar el texto pactado en el ANC como base para el acuerdo final. Y, en donde no ha tenido influencia, no ha impedido que los criterios sindicales, sean confederales, federales o de empresa, hayan estado presentes en las mesas de negociación.

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.

Las novedades del ANC 2007 en comparación con el ANC 2005, prorrogado para 2006, son resultado, por un lado, del diferente diagnóstico de la situación económica, que ha evolucionado durante estos dos años y, por otro, de la evolución del marco normativo y legal fruto del proceso de diálogo social. Además, el ANC 2007 recoge otros contenidos novedosos como los relacionados con las personas con discapacidad, la clasificación profesional, el teletrabajo y el absentismo. Por último, mejora el tratamiento del apartado sobre responsabilidad social de las empresas, crea nuevos ámbitos de negociación en materia de vigilancia de la salud de los trabajadores y concreta temas relativos a la previsión social complementaria y a la reincorporación al régimen salarial ordinario tras la aplicación de la cláusula de descuelgue.

Los contenidos más importantes del ANC 2007 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 2007, como primera referencia.
- Posibilidad de incrementos superiores a la inflación prevista en función del incremento de la productividad.
- Cláusula de revisión salarial.

También en el ámbito de la fijación de los salarios, el ANC 2007 insta a que la negociación colectiva asuma la elaboración de criterios para la estructuración de los salarios (conceptos fijos y variables de la retribución salarial, complementos salariales o salario mínimo), avanzando en una mayor relación entre la retribución y la productividad.

- En materia de empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional, el ANC-2007 conservó los conceptos de otros años e incorporó las referencias negociadas en el marco del diálogo social estableciendo una serie de criterios para apoyar la consecución de dos objetivos fundamentales. El primero, el apoyo y sostenimiento de la dinámica de crecimiento del empleo y, el segundo, el aumento de su estabilidad, también como fórmula de mejora de la productividad y la competitividad empresarial. Estos criterios se refieren, entre otros aspectos, a la preferencia por las fórmulas de flexibilidad interna frente a ajustes externos que afecten al empleo, al mantenimiento y promoción del empleo entre los colectivos con mayor riesgo de desempleo, al desarrollo de las competencias y la mejora de la cualificación profesional y a la potenciación de los instrumentos de análisis de la incidencia de las nuevas tecnologías de la información, de los cambios productivos y de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva.
- En materia de igualdad de trato y de oportunidades, el ANC-2007 mantenía los criterios dirigidos a garantizar el derecho de igualdad de trato de diferentes colectivos y grupos laborales con la adopción de cláusulas antidiscriminatorias, la eliminación de las cláusulas que estén superadas por las modificaciones legales de no discriminación e igualdad de trato, la promoción de la estabilidad laboral de los jóvenes, la aplicación de las mismas condiciones laborales para los inmigrantes que para el resto de los trabajadores, la igualdad de derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial y temporales con los contratados a jornada completa e indefinidamente y la no discriminación de los trabajadores de mayor edad en el acceso y mantenimiento del empleo. Cabe destacar, por novedosa, la mención a la flexibilidad en la aplicación del régimen de permisos a los trabajadores inmigrantes cuando realizan largos desplazamientos por acontecimientos familiares.

Hay, además, una importante novedad en las recomendaciones relativas a la igualdad de entre hombres y mujeres, ya que aunque la Ley de Igualdad aún no estaba aprobada si que se conocía sus contenidos fundamentales, que se incluyeron para su tratamiento en la negociación colectiva, mediante la inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el empleo de las mujeres; la eliminación de las denominaciones sexistas en la clasificación profesional; la preferencia por las mujeres en la conversión de contratos temporales en fijos cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas por un mayor nivel de temporalidad que los hombres; la garantía de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación objetivos; la subsanación de las diferencias retributivas en hombres y mujeres como consecuencia de una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor; y, por último, el tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc., que permita conciliar las necesidades productivas con las personales o familiares.

- El ANC 2007 dedicaba un nuevo apartado a la inserción laboral de personas con discapacidad que, además de un planteamiento general de promoción del empleo de los trabajadores discapacitados, recogía dos cuestiones que afectan a muchas empresas. En primer lugar, el compromiso de promover mediante la negociación colectiva el cumplimiento de la reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores y, en segundo lugar, la recomendación al gobierno de una modificación normativa que atribuya a la negociación colectiva la capacidad de modular la citada cuota en actividades que tengan dificultades para su cumplimiento.
- En seguridad y salud en el trabajo también se establecía un conjunto de criterios, básicamente relacionados con la actividad preventiva y formativa. Entre otras medidas se indicaba que la negociación colectiva sectorial constituye un ámbito adecuado la promoción y el desarrollo de esta materia.
- En cuanto a la mejora de la productividad y la competitividad se mantenía la apuesta por un modelo de competencia basado en la mejora del valor añadido, en redoblar los esfuerzos en materia educativa y en actividades de investigación, de desarrollo y de innovación. También había referencias a contribuir, desde los sectores públicos y privados, a la estabilidad de precios, a la mejora de los datos de temporalidad en el empleo, a la cualificación profesional y a favorecer la adaptación de las empresas mediante cambios organizativos.

- Además el ANC-2007 contenía algunos criterios novedosos en materia de responsabilidad social de las empresas. Respecto a la estructura de la negociación colectiva y procedimientos negociales se enuncian distintos criterios para la consecución de una negociación colectiva más articulada y vertebrada.

SITUACIÓN ECONÓMICA DE ARAGÓN

La economía aragonesa ha mostrando un notable dinamismo en los cuatro trimestres de 2007 que le ha permitido cerrar con un dato de crecimiento económico histórico y muy por encima de la media española y europea. Según las estimaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Departamento de Economía y Hacienda del Gobierno de Aragón, la economía aragonesa creció en 2007 un 4,5%, siete décimas por encima de la media española (3,8%) que le sitúan como la comunidad con mayor crecimiento económico y de esta manera ampliar, por decimocuarto año consecutivo, la senda de crecimiento económico más larga que ha vivido nuestra comunidad autónoma.

A pesar de haber alcanzado en 2007 una de las tasas de crecimiento más altas de la historia, la evolución de los indicadores disponibles para 2008 no invitan al optimismo. Los signos de desaceleración son cada vez más evidentes y las excepcionales circunstancias de las que se ha beneficiado la economía aragonesa están cambiando, tanto en el ámbito internacional como en el estatal, situándonos en un escenario de incertidumbre que ensombrece el futuro más cercano.

La crisis financiera desatada por las hipotecas de alto riesgo (subprime mortgages) en Estados Unidos ha debilitado la actividad económica de la primera potencia mundial lastrada por la crisis del sector inmobiliario y por las tensiones financieras que la acompañan. El debilitamiento de la economía norteamericana que puede terminar en una crisis más seria de lo que parecía inicialmente, esta afectando a buena parte de los países industrializados y ha extendido un clima de incertidumbre, con especial incidencia en aquellas economías más dependientes de la actividad inmobiliaria, como es el caso de la española y la aragonesa. Por el lado de la demanda, a diferencia de lo sucedido en años anteriores, el consumo privado aragonés ha mostrado claros síntomas de ralentización creciendo un 3,4%, medio punto por debajo del 2006, convirtiéndose en el componente menos vigoroso de la demanda. La caída del consumo ha sido compensada por el impulso de la formación bruta de capital fijo que

se estima que crezca en torno al 12%, casi cuatro puntos por encima del año anterior que permite mantener el ritmo de crecimiento del valor añadido junto al dato de la inversión en la construcción que se valora próximo al 8% aunque con una ralentización desde el tercer trimestre del año.

Desde el lado de la oferta vuelve a ser la construcción la que tira de la economía aragonesa. Con un crecimiento estimado en el 6,8% anual, es el sector que más crece aunque se espera que lo haga tres décimas menos que en 2006 con una tendencia que se acentúa a la baja vista la evolución de sus principales indicadores. Las obras llevadas a cabo para la Expo de Zaragoza y la culminación de importantes obras civiles han permitido mantener su dinamismo y mejorar su tasa de crecimiento respecto a la media del sector en el conjunto nacional que esta empezando a notar la desaceleración, pero la finalización de estas obras y la caída detectada en la edificabilidad hacen prever un sensible descenso de su valor añadido y del empleo durante 2008.

En cuanto al resto de los sectores cabe destacar que 2007 ha servido para consolidar el crecimiento de los servicios y la industria. Con un crecimiento previsto del 4,5%, servicios es el segundo sector que más crece y aporta un importante volumen de empleo habiendo aumentado las afiliaciones a la Seguridad Social en torno a un 4,3% interanual. La industria afianza su expansión y crece en torno al 3,6%, dos décimas por encima de 2006 aunque con una clara desaceleración en el último trimestre del año. Los indicadores coyunturales disponibles, en línea con la estimación del VAB, muestran la dinámica evolución de la industria con un crecimiento del índice de producción industrial (IPI) del 6% y de la utilización de la capacidad productiva (82%).

Por otra parte, se mantiene uno de los principales desequilibrios de nuestra economía el elevado crecimiento de los precios. 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 en 2007 creció por encima de todas las previsiones una vez finalizó el efecto moderador que el precio de los carburantes tuvo durante la primera fase del año ya que los meses finales se produjo el fenómeno contrario y los precios de los carburantes, junto con los alimentos, agudizaron el incremento del IPC, a pesar del efecto amortiguador que supone contar con un euro fuerte.

Los datos finales de 2007 sitúan la inflación anual en el 4,4%, dos décimas por encima de la media española (4,2%) y colocan a Aragón como la cuarta Comunidad Autónoma con mayor inflación. La inflación subyacente, es decir, la que no tiene en cuenta ni los alimentos no elaborados ni el precio de los carburantes, también continúa incrementándose y ya se sitúa en el 3,4%.

El aumento de los precios en 2007 se produjo por el mal comportamiento del grupo de alimentos y bebidas no alcohólicas (6,8%), transporte (5,9%), bebidas alcohólicas y tabaco (5,9%) y vivienda (5,6%). Otros grupos como el sector de hoteles, cafés y restaurantes y el vinculado a gastos en enseñanza han crecido un 5,2% y un 3,9% respectivamente, contribuyendo a que se haya cerrado el año con el peor dato de inflación desde enero de 2006.

El hecho de que la inflación aragonesa en 2007 estuviera dos décimas por encima de la media española es un dato 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.

En todo caso, constatamos que la política económica ha fracasado en la lucha contra la inflación estructural con la grave repercusión que tiene hacia la competitividad de nuestra economía. Los datos de inflación de 2007 demuestran la poca efectividad del Gobierno en el control de los precios y la excesiva dependencia energética del petróleo. Además, falta transparencia en la fijación de precios en algunos sectores económicos como el de la distribución de alimentos o los servicios tendentes a maximizar beneficios vía precios.

La buena marcha de la economía aragonesa en estos últimos años no dejaba de plantearnos dudas basados en argumentos como la fuerte presencia de desequilibrios y la aparición de riesgos ciertos del actual modelo de crecimiento. La elevada inflación (que nos sitúa por encima de la media española y 1,3 puntos por encima de la UE), la desfavorable evolución del sector exterior (saldo negativo del -1,4%), el excesivo endeudamiento de las familias aragonesas (116% de su renta disponible anual) y, sobre todo, la cada vez más baja productividad del tejido productivo (0,4% anual), son problemas estructurantes sumamente preocupantes que hemos manifestado reiteradamente en el pasado ya que eran obviados bajo la autocomplacencia de las grandes cifras macroeconómicas. Ahora es el momento de buscar soluciones para que la fase de desaceleración en la que nos encontramos no se convierta en una crisis económica que, como siempre, acabaría afectado en mayor medida a los más desfavorecidos.

EL MERCADO LABORAL ARAGONÉS

El mercado de trabajo en Aragón ha mantenido, un año más, un notable ritmo en la creación de puestos de trabajo. Junto con el aumento en el número de ocupados se produjo un

incremento en la población activa, lo que ha hecho que se mantenga la tasa de paro en uno de los índices más bajos. En el cuarto trimestre de 2007 el número de ocupados asciende a 616.400 personas, un 4,77% más que el mismo trimestre del año anterior. En el conjunto estatal también se siguió una senda positiva en la creación de empleo, si bien a una tasa más reducida, del 2,38%.

El número de activos también ha crecido en un 4,87%, mejorando la tasa del período anterior y superando en 2 puntos la media española (2,71%). Esto ha hecho que la tasa de actividad en Aragón llegue al 58,94%, una de las más altas en nuestra historia y muy próxima a la media del conjunto del estado que se sitúa en el 59,12%. La llegada de población extranjera esta favoreciendo en gran medida este incremento en la población activa como lo demuestra el hecho de que los activos extranjeros hayan crecido un 33,5% respecto a 2006.

El aumento en paralelo de la población activa y del empleo no ha evitado que, por vez primera en los últimos años, el paro haya crecido en nuestra comunidad autónoma. Con 33.100 personas desempleadas a diciembre de 2007, Aragón ha visto incrementado en paro anual en 2.100 personas, lo que equivale a un aumento del 6,68% rompiendo el saldo positivo de creación de empleo que se venía dando durante los tres primeros trimestres del año. A pesar de estos datos la tasa de paro aragonesa se mantiene en el 5,1%, la tercera más baja de todo el Estado y 3,5 puntos por debajo de la media española (8,6%).

En todo caso el paro femenino continúa duplicando al masculino y la tasa de actividad de las mujeres sigue situándose casi 20 puntos por debajo de la de los hombres. Estos datos confirman que el problema del empleo en Aragón sigue teniendo un claro componente de género, y que además se mantiene una menor tasa de actividad y de ocupación. Ocupación que, en general, tiene peores condiciones laborales en las mujeres que en los hombres.

El expansivo crecimiento de la economía aragonesa en los últimos años se ha apoyado casi en exclusiva en la construcción y los servicios de bajo valor añadido, ayudado por una serie de elementos excepcionales como unos bajos tipos de interés y una estabilidad monetaria nunca antes conocidos. Esto ha permitido que el modelo de crecimiento aragonés diese una imagen de equilibrio y consistencia tanto por el lado de la oferta como por el de la demanda, algo que no ha sido real a tenor de la evolución de una serie de síntomas y problemas estructurales, ahora más visibles por su profundidad y duración en el tiempo.

A pesar de fuerte ritmo de creación de empleo, durante los últimos años se han creado muchos puestos de trabajo de baja calidad caracterizados por su baja remuneración, escasa cualificación y alta temporalidad. Este fenómeno, sobre el que se ha sustentado buena parte de la actual fase de crecimiento de la economía aragonesa, ha provocado una segmentación del mercado laboral que ha afectado principalmente a jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Esta segmentación constituye un auténtico problema desde el punto de vista de la cohesión social ya que se ha creado una gran bolsa de trabajadores mal remunerados y en situación de precariedad laboral que será muy difícil de reubicar cuando se acentúe la desaceleración del ritmo de crecimiento o entremos en un ciclo recesivo, todo ello sin contar con el problema añadido que puede suponer un incremento del número de parados sin la red de cobertura que suele prestar la familia.

CONFLICTIVIDAD

HUEL GAS

Hay pocos datos objetivos que nos permitan valorar si un año ha sido más o menos conflictivo y, aún así, esos datos no reflejarán como la sociedad percibe cada conflicto o cada periodo de tiempo. Esto es así porque los conflictos nunca son iguales aunque afecten al mismo número trabajadores, porque no tienen la misma repercusión mediática o porque no afectan de la misma manera a los ciudadanos.

En todo caso, y aún con esas prevenciones, es bueno conocer las cifras que, al menos, nos aproximan a la realidad. Uno de los datos que podemos utilizar es el número de huelgas que se han convocado y realizado en Aragón. Eso sí, conviene señalar que no todas las huelgas tienen como componente principal los procesos de negociación colectiva 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)
2006	14 (31)	0 (3)	3 (5)	7 (27)	2 (2)	26 (68)
2007	13 (30)	1 (1)	2 (5)	21 (46)	5 (7)	42 (89)

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 2007 ha aumentado ese número a 89 huelgas anunciadas, el mayor de los últimos años. Sin embargo, el número de huelgas realmente efectuadas, siendo alto, no es de los mayores situándose en 42.

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 2007 puede considerarse como un año con una conflictividad baja. Porque, a pesar de ser un año con un número alto de huelgas, su afección y 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
2006	149	94	9385	15066
2007	38	101	8011	5770

Fuente: DGT del Gobierno de Aragón

Asimismo, observando la tabla anterior advertimos que durante el año 2007 el número de empresas afectadas por las huelgas convocadas, 38, es una de las cifras más bajas (sólo fue menor en 2002). Igualmente vemos que la cantidad de trabajadores que las han realizado es baja, 8011 (sólo en 2004 fue inferior). Bajo es también tanto el número de días de huelga, 101 (únicamente en 2006 la cifra fue más baja), como las jornadas perdidas por los trabajadores, 8011 (una cifra intermedia) que indican que las huelgas han tenido una corta duración media. En el año 2007 destacamos como la huelga más importante la de TUZSA, la empresa de los transportes públicos de Zaragoza. Esta huelga es un ejemplo de conflicto con una gran afección ciudadana, una atención mediática muy fuerte y, por tanto, una repercusión pública alta.

SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE SAMA

Además de los datos sobre huelgas, 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, SAMA. 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 2007 los conflictos colectivos presentados en el SAMA han sido muy superiores a los de los últimos años, siendo, desde la creación del organismo, el año con mayor número de conflictos tanto presentados como finalizados de forma efectiva. Este dato contrasta especialmente con el del año anterior, el 2006, en el que fueron muy pocos los conflictos presentados, aunque algunos de ellos tuvieron una 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
2006	89	78
2007	141	125

Fuente: SAMA

Los tipos de conflictos 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. De entre los conflictos colectivos la gran mayoría se refieren a cuestiones de jornada laboral y/o de pretensiones económicas. Estos datos son una constante que se repite año tras año desde la constitución del organismo de mediación.

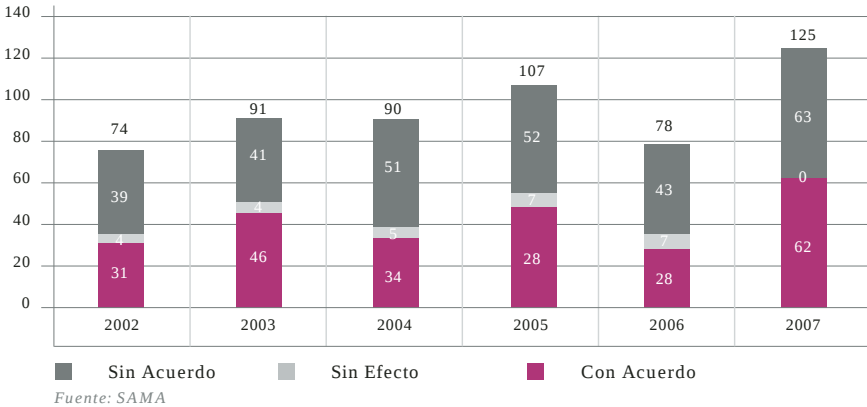
Mediaciones colectivas presentadas por temas

Temas	Zaragoza	Huesca	Teruel	Aragón
Conflicto Colectivo	68	6	6	80
Huelga	38	0	5	43
Derecho	13	0	1	14
Bloqueo de NC	4	0	0	4
Total	123	6	12	141

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 2007.

SAMA: Resultado de las Mediaciones Terminadas



Los resultados del último año permiten visualizar la importante labor que el SAMA realiza como lugar común de sindicatos y empresarios para la resolución de los conflictos laborales en Aragón. Prácticamente un 50% de ellos han tenido una resolución acordada por las partes con su mediación.

Resultado Mediaciones Colectivas 2007



NEGOCIACIÓN

COLECTIVA EN ARAGÓN 2007

CONVENIOS NEGOCIADOS EN ARAGÓN EN 2007

Según los datos estadísticos de Convenios Colectivos, que elabora el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), el total de convenios registrados en Aragón, sean convenios firmados o convenios revisados, durante 2007 es de 198, a fecha de 31 de diciembre de 2007. De ellos, un total de 159 fueron convenios de empresa y los 39 restantes fueron convenios sectoriales en cualquiera de sus ámbitos, provincial o autonómico.

En cuanto a los trabajadores afectados por esos convenios, los 159 de empresa cubren a un total de 33777 trabajadores y los 39 convenios de sector a 159966. Estas cifras suponen que son 193743 los trabajadores afectados por los 198 convenios firmados o revisados en Aragón en 2007.

Convenios Colectivos Aragón 2007. Totales firmados y revisados.

Ámbito	Empresa		Sector		Total		% del Total	
	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab
Teruel	15	775	6	9356	21	10131	10'6%	5'2%
Huesca	30	2187	9	24251	39	26438	19'6%	13'6%
Zaragoza	106	21543	23	122859	129	144402	65'2%	74'6%
Aragón	8	9272	1	3500	9	12772	4'6%	6'6%
Total	159	33777	39	159966	198	193743	100 %	100%

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

Como podemos comprobar en la tabla anterior la mayor parte de los convenios colectivos de Aragón, el 65'2%, son de Zaragoza. Le sigue en importancia la provincia de Huesca que supone el 19'6% del total de convenios y en último lugar la de Teruel con el 10'6%. El 4'6% restante son convenios autonómicos con efectos en todo Aragón, que sin ser un gran porcentaje es una cifra que poco a poco va aumentando y que creemos que cada vez tendrá más peso por el incremento de la capacidad de decisión política y económica de las CC.AA. 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 la diferencia entre el número de convenios de cada ámbito, todavía es mayor

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 74'6%, casi las tres cuartas partes de todos los trabajadores afectados. Le sigue de nuevo la provincia de Huesca que supone el 13'6%. Este año 2007 los convenios autonómicos cubren a más trabajadores, el 6'6%, que los convenios provinciales de Teruel que suponen el 5'2%, algo que no ocurría en 2006. Ya decíamos antes que los convenios autonómicos son un ámbito en expansión.

Estos datos no hacen sino constatar una realidad, la concentración de trabajadores en la provincia de Zaragoza (y si concretáramos más la mayoría se localiza 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 productiva de nuestra comunidad autónoma y su peso económico aproximado se pueden visualizar de una manera muy bastante exacta contabilizando el total del número de convenios por cada sector y sobre todo el número de trabajadores afectados por esos convenios según la actividad de cada empresa.

Los convenios colectivos que afectan a todos los sectores industriales de Aragón son mayoría en número, pero sobre todo son claramente mayoritarios en el número de personas a las que afectan (un 35% del total con casi 70000 trabajadores) y nos muestran el peso que el sector tiene en nuestra economía.

El siguiente sector en importancia, por número de trabajadores, es el de la construcción que ha experimentado una fuerte expansión en los últimos años (de 2006 a 2007 se ha incrementado en 5000 trabajadores más). Ya por detrás de estos sectores encontramos los convenios que afectan a las empresas del sector servicios en cualquiera de sus modalidades, destacando entre todos los convenios del comercio, de la hostelería y del transporte y las comunicaciones.

Es destacable, en cuanto al número de convenios, el constante aumento de convenios relacionados con las administraciones públicas, que tiene que ver con la extensión de la negociación colectiva al ámbito municipal y comarcal. Pero dado el escaso tamaño de nuestros ayuntamientos (y por tanto de su plantilla) el número de trabajadores afectados por esos convenios es muy bajo.

Convenios y trabajadores por secciones de actividad. Aragón 2007

Secciones de Actividad	Convenios	Trabajadores
Agricultura y ganadería	5	11123
Industrias extractivas	3	120
Industrias manufactureras	59	68036
Producción de energía	5	364
Construcción	1	37240
Comercio	15	26081
Hostelería	2	5659
Transporte y comunicaciones	10	7609
Servicios empresariales	17	20150
Administración pública	47	7535
Educación	3	1340
Actividades sanitarias	7	4753
Actividades sociales	23	1733
Personal doméstico	1	2000
Total	198	193743

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

CONVENIOS REVISADOS

Es interesante diferenciar los datos entre los convenios que firmándose en años anteriores han sido revisados éste y los convenios nuevos firmados en 2007. Los primeros no conllevan un proceso de negociación propiamente dicho, sino que son la consecuencia de la aplicación de alguna de sus cláusulas, generalmente relacionada con cuestiones de revisión o incremento salarial, y por tanto son el resultado de la aplicación de la negociación de años anteriores. Los convenios firmados son el resultado de la negociación colectiva y su análisis es el que nos permite una valoración concreta y efectiva de lo ocurrido ese año.

De entre los 198 convenios registrados por el MTAS en 2007, 157 son revisiones anuales y 41 son los convenios colectivos firmados ese año. Si nos fijamos en el número de trabajadores afectados en cada caso, vemos que la cifra es muy superior para los convenios revisados, casi el 75% de los trabajadores, frente a los afectados por convenios firmados. En el año 2006 esa cifra era casi la misma, la diferencia este año se produce porque en 2007 no se ha negociado el convenio que afecta a más trabajadores en Aragón, el de la industria Siderometalúrgica de Zaragoza con 42300, cifra tan elevada que por si sola origina esa diferencia tan significativa entre un año y otro.

Convenios Colectivos Firmados y Revisados. Total Aragón

		Revisiones	Convenios firmados	Total
Empresa	Convenios	124	35	159
	Trabajadores	28563	5214	33777
Sectoriales	Convenios	33	6	39
	Trabajadores	118238	41728	159966
Total Aragón	Convenios	157	41	198
	Trabajadores	146801	46942	193743

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

Decíamos que la gran mayoría de las 157 revisiones registradas en el año 2007 (concretamente 124 revisiones en convenios de empresa y 33 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 de la previsión del gobierno estatal en los presupuestos del estado.

Está situación ya casi se ha hecho tradición por que se ha producido interrumidamente en los últimos años, y no hace sino demostrar la importancia de extender la cláusula de revisión salarial a todos los convenios colectivos de Aragón. Sólo su inclusión evita que el incremento salarial, sea el que sea, no acabe en una importante pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores por una circunstancia que en ningún caso es achacable a ellos pero que les puede perjudicar gravemente como demuestran los datos de IPC del año 2007 con un fortísimo incremento del 4'2%.

Convenios Revisados en Aragón 2007.

Ámbito	Empresa		Sector		Total	
	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab
Teruel	13	742	4	5356	17	6098
Huesca	25	2037	9	24251	34	26288
Zaragoza	80	17891	19	85131	99	103022
Aragón	6	7893	1	3500	7	11393
Total	124	28563	33	118238	157	146801

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

CONVENIOS FIRMADOS EN ARAGÓN EN 2007

La valoración real y concreta de lo ocurrido en el proceso de negociación colectiva en 2007 la realizamos analizando los datos de convenios colectivos firmados en el año. Unos datos que ratifican de nuevo el peso de los convenios de la provincia de Zaragoza en número y en trabajadores afectados.

Convenios Firmados en Aragón 2007.

Ámbito	Empresa		Sector		Total	
	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab
Teruel	2 / 33		2 / 4000		4 / 4033	
Huesca	5 / 150		0 / 0		5 / 150	
Zaragoza	26 / 3652		4 / 37728		33 / 41380	
Aragón	2 / 1379		0 / 0		2 / 1379	
Total	35 / 5214		6 / 41728		41 / 46942	

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

En la siguiente tabla podemos observar la media de trabajadores por convenio firmado en 2007, diferenciando por ámbito territorial y por tipo de convenio. Este dato es fundamental por que nos permite conocer el tamaño medio de cada unidad de negociación. Aunque estos datos no son sino una media que no visualiza el enorme contraste entre los distintos convenios; que pueden ir desde una decena hasta más de 42000 personas.

Media de trabajadores por convenio firmado en Aragón 2007.

Ámbito	Empresa		Sector		Total	
	Trab./Conv.		Trab./Conv.		Trab./Conv.	
Teruel	17		2000		1008	
Huesca	30		0		30	
Zaragoza	140		9432		1254	
Aragón	690		0		690	
Total	149		6955		1145	

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

Comenzamos por los datos referidos a los convenios de empresa. En el balance de negociación colectiva del año 2006 ya apuntábamos la escasa cifra de trabajadores afectados por cada uno de ellos, que era entonces de 263, aunque resaltábamos que esa cifra se había incrementando casi en exclusiva por la firma del convenio autonómico del personal laboral del Gobierno de Aragón que afectaba a 5044 trabajadores, sin él las cifras hubieran estado cerca de las habituales, que contabilizando todos los convenios de empresa de Aragón, sean del año que sean, tiene una media de trabajadores por convenio 163 aproximadamente. Este año 2007 no hay ningún convenio que rompa la media normal que no llegamos ni a igualar ya que nos hemos quedado en sólo 149 trabajadores por convenio. Lejos, por tanto, quedan las cifras de 2006 y del acumulado de Aragón, pero más lejos quedan de la media estatal de 290 trabajadores por convenio de empresa.

Si analizamos los datos por el ámbito de los convenios; provinciales o autonómicos vemos el pequeñísimo tamaño de las unidades de negociación tanto en Teruel, 17 trabajadores, como

en Huesca, 30, que muestran la realidad del tamaño de las empresas en estas provincias. En Zaragoza el dato es más significativo por el mayor número de convenios firmados pero tampoco es muy alto y queda muy lejos de la media estatal. Sólo los convenios autonómicos tienen un mayor tamaño, 690 trabajadores de media, pero son poco representativos por su bajo número.

Ya decíamos en el pasado 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. Hay que reconocer que 2007 no ha supuesto un avance en ese sentido.

En cuanto a los convenios de sector, la media de trabajadores por cada uno de ellos en 2007 es de 6955, cifra muy superior al dato de los convenios de empresa pero igualmente situada por debajo de los 7487 trabajadores de media estatal. Pero hay que decir que esta cifra es mayor que en 2006 (fue de 5334) y, por tanto, permite consolidar una tendencia muy positiva en cuanto a unidades de negociación más grandes en los convenios de sector. Podríamos decir que se ha producido el mismo efecto que en los de empresa, incrementándose la media por la firma de un solo convenio (este año el de la Construcción de Zaragoza y el pasado el convenio de la industria siderometalúrgica de Zaragoza) pero ese efecto es ya permanente y esta aumentando de forma significativa la media de trabajadores por convenio de sector en Aragón, independientemente del año de su firma, que es de 2343. Con los datos de 2007 comprobamos que nos vamos acercando a la media estatal de trabajadores por convenio sectorial.

En todo caso, sería bueno que todas las partes negociadoras estudiaran 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 a nosotros una mayor influencia sindical. Cabe recordar aquí que en 2006 tuvimos un buen ejemplo en Huesca ya que se produjo el proceso de unificación de tres convenios que eran muy similares. Los convenios de Comercio Textil y de Comercio de Piel se fusionaron en el Convenio General Provincial de Comercio, generando un nuevo convenio que se convirtió en uno de los más grandes e importantes de la provincia, con un gran número de empresas afectadas y con un total de 7000 trabajadores.

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 2007

Respecto a la vigencia media de los convenios colectivos firmados en Aragón en el año 2007 se reafirma la preferencia de los negociadores por los convenios plurianuales frente a los de duración anual, algo frecuente en los convenios de los últimos periodos. Esta circunstancia se produce, aunque con ligeras variaciones, en todos los ámbitos territoriales y también en los dos tipos de convenio, de empresa y de sector. Observarnos como hay vigencias que llegan a los 4 ó 5 años, pero resaltamos que en 2007 ningún convenio ha estado por encima de esa duración como ocurrió en años anteriores.

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	0	3	0	0	0	4
Huesca	0	0	3	2	0	0	5
Zaragoza	11	4	7	7	1	0	30
Aragón	0	0	0	2	0	0	2
Total	12	4	13	11	1	0	41

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	2	0	3	0	1	0	6
Empresa	10	4	10	11	0	0	35
Total	12	4	13	11	1	0	41

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

Comprobamos que la mayoría de los convenios firmados se mueven en vigencias de entre 2 y 3 años, siendo esta última la opción preferida en casi un tercio de los casos. Si se observa, en relación con 2006, que, aún siendo minoritarios, hay un aumento porcentual de los convenios de un solo año que puede estar relacionada con las incertidumbres sobre el control del IPC.

En todo caso, la preferencia por convenios de duración plurianual tiene como una de sus principales razones que 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 2007 es de 2'64 años, aumentando ligeramente la vigencia de 2006 que fue de 2'55. Por ámbitos territoriales tanto Zaragoza como Teruel están por debajo de la media mientras Huesca (más de 3 años de vigencia) y sobre todo los autonómicos que alcanzan los 4 años de media están por encima.

Vigencia media convenios firmados en Aragón. Ámbito territorial

Ámbito	Vigencia media*
Teruel	2'5
Huesca	3'4
Zaragoza	2'43
Autonómico	4
Total	2'64

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

* Media ponderada

No presentan diferencias significativas las vigencias medias de los convenios colectivos según su tipo. Los de empresa tienen una duración de 2'62 años, mientras los de sector están tienen 2'67 años.

Vigencia media convenios firmados en Aragón. Tipo de convenio

Ámbito	Vigencia media*
Sector	2'67
Empresa	2'62
Total	2'64

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

* Media ponderada

CLÁUSULAS DE EMPLEO

La legislación laboral permite complementar, desarrollar y concretar determinados aspectos relacionados con el empleo y la contratación en los diferentes ámbitos de negociación colectiva. Estas cláusulas son uno de los mejores instrumentos para cumplir el que es uno de los objetivos prioritarios de CCOO la mejora de la estabilidad y calidad del empleo.

Cláusulas de Empleo en los convenios de Aragón en 2007.
Número de trabajadores y convenio, porcentaje por cada tipo.

Cláusulas de Empleo		Convenios /%*	Trabajadores /%*
Revisados	Conversión temporales en indefinidos	32 / 20'4%	13597 / 9'3%
	Con Límite contratos temporales	6 / 3'8%	7824 / 5'3%
	Indemnización por no renovación	10 / 6'4%	15931 / 10'9%
Firmados	Conversión temporales en indefinidos	9/ 22%	3532 / 7'5%
	Con Límite contratos temporales	1 / 2'4%	255 / 0'5%
	Indemnización por no renovación	3 / 7'3%	39940 / 85'1%
Total convenios	Conversión temporales en indefinidos	41 / 20'7%	17129 / 8'8%
	Con Límite contratos temporales	7 / 3'5%	8079 / 4'2%
	Indemnización por no renovación	13 / 6'6%	55871 / 28'8%

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

* Porcentaje de convenios sobre el total

En la tabla anterior pueden observarse los tres datos que el MTAS recoge en sus estadísticas en cuanto a la utilización de algunas de las posibilidades empleadas en la negociación de los convenios en Aragón en 2007. En concreto las cláusulas referidas a 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 en concreto al número de convenios que las incluyen, 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 es destacable que su utilización crece año a año, ya en el balance de 2006 decíamos que el porcentaje había aumentado significativamente con respecto a años anteriores. Pues en este año 2007 comparando los datos sobre los convenios revisados, y por tanto negociados en años anteriores, con los convenios firmados este año 2007 vemos que se produce un nuevo incremento del porcentaje de convenios que contienen la cláusula de conversión de contratos temporales en indefinidos pasando de un 20% a un 22%. Creemos que la firma del acuerdo sobre el mercado laboral de junio de 2006 está animando a los negociadores a emplearla.

También se ha incrementado la presencia de la cláusula de indemnización por no renovación (de un 6'4% a un mejor, aunque todavía escaso, 7'3%). Por último, sigue siendo insignificante el dato de la cláusula de límite de los contratos temporales con un escaso 2'4% total.

Si analizamos las cifras en cuanto a trabajadores afectados vemos que está muy influenciado por la firma de los grandes convenios y depende de si la incorporan o no. La cláusula de indemnización por no renovación al estar incorporada en el C.C. de Construcción de Zaragoza a aumentado su porcentaje de forma espectacular.

SALARIO

INCREMENTO SALARIAL PACTADO

El incremento salarial medio de los 193743 trabajadores afectados por los 198 convenios colectivos de Aragón vigentes en 2007 fue de el 3'17%, un 1'17% 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 2007

Aumento Salarial		% Aumento	Convenios / Trabajadores
Teruel	Convenios de Empresa	2'60%	15 / 775
	Convenios de sector	2'84%	6 / 9356
	Total Teruel	2'82%	21 / 10131
Huesca	Convenios de Empresa	2'20%	30 / 2187
	Convenios de sector	2'89%	9 / 24251
	Total Huesca	2'83%	39 / 26438
Zaragoza	Convenios de Empresa	2'58%	106 / 21543
	Convenios de sector	3'40%	23 / 122859
	Total Zaragoza	3'28%	129 / 144402
Autonómicos	Convenios de Empresa	2'11%	8 / 9272
	Convenios de sector	4'50%	1 / 3500
	Total Autonómicos	2'76%	9 / 12772
Total Aragón	Convenios de Empresa	2'43%	159 / 33777
	Convenios de sector	3'32%	39 / 159966
	Total Aragón	3'17%	198 / 193743

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

El aumento salarial de Zaragoza, 3'28%, es superior al del resto de ámbitos, que en ningún caso superan el 3%. 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, 3'32%, es considerablemente superior al de los convenios de empresa, 2'43%. Diferencia que ha aumentado con respecto a 2006 en que los sectoriales tuvieron un aumento del 3'29% frente al 2'70% de los de empresa. Los convenios de sector cubren a más del 82% de los trabajadores y por tanto la mayoría ha conseguido ese incremento medio. Esta regla no escrita se cumple en todos los ámbitos territoriales.

Si analizamos la subida salarial media de los convenios colectivos firmados en 2007 frente a los convenios revisados podemos observar que 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. Además esta diferencia ha aumentado con respecto a 2006 (3'23% los firmados, 3'13% los revisados) influida con seguridad por el repunte de la inflación.

Aumento salarial convenios firmados y revisados. Aragón 2007

	% Aumento	Nº convenios	Trabajadores
Convenios firmados	3'37%	41	46992
Convenios revisados	3'10%	157	146801
Total	3'17%	198	193743

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

Constatadas las diferencias, en cuanto al incremento salarial, en los distintos ámbitos territoriales de negociación, ahora veremos los aumentos salariales por sectores económicos y de forma desagregada por secciones de actividad.

Aumento salarial por sectores económicos. Aragón 2007

Sectores	Aumento Salarial*	Convenios	Trabajadores
Agricultura	3'29%	5	11123
Industria	2'98%	67	68520
Construcción	3'50%	1	37240
Servicios	3'15%	125	76860
Total Aragón	3'17%	198	193743

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

* Media ponderada

Aumento salarial por secciones de actividad. Aragón 2007

Secciones de Actividad	Aumento Salarial*	Trabajadores
Agricultura y ganadería	3'29%	11123
Industrias extractivas	2'57%	120
Industrias manufactureras	2'99%	68036
Producción de energía	2'32%	364
Construcción	3'50%	37240
Comercio	2'89%	26081
Hostelería	3'15%	5659
Transporte y comunicaciones	3'18%	7609
Servicios empresariales	3'68%	20150
Administración pública	2'02%	7535
Educación	2'09%	1340
Actividades sanitarias	3'92%	4753
Actividades sociales	3'75%	1733
Personal doméstico	3'70%	2000
Total Aragón	3'17%	193743

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 el sector donde se produce un mayor aumento salarial, el de construcción con el 3'50% y el sector con menor incremento, el de la industria con el 2'98%, hay bastante menos de un punto porcentual.

No ocurre lo mismo cuando desagregamos los sectores por secciones de actividad, donde si hay más diferencias. Entre los convenios con mayor aumento, los de actividades sanitarias con el 3'92%, y los de administración pública, que con el 2'02% son los de menor incremento, hay casi 2 puntos de diferencia. Aunque hay que tener en cuenta que los convenios con mayor incremento se sitúan en sectores con tablas salariales bajas y por tanto necesitados de un proceso de dignificación y los de administración pública 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 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 un elemento muy negativo, el mantenimiento de sueldos muy reducidos en determinados sectores. Para solucionarlo CC.OO. en los criterios confederales de negociación colectiva de 2008 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 un 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 2007 fue una renovación donde se incluyeron varias referencias a los acuerdos de diálogo social de los últimos años.

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 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. Aunque la principal razón de que esto ocurra es la gran desconfianza que históricamente la previsión de IPC del gobierno nos genera a las organizaciones sindicales.

En los últimos 16 años la previsión oficial de IPC se ha superado en 13 ocasiones, en alguna de ellas como en 2007 de manera muy substancial ya que la cifra final ha más que duplicando con el 4'2% la 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 4'2% de 2007 y el 2'7% del año 2006. Este dato es fundamental para entender nuestra reivindicación de incorporar cláusulas de revisión salarial en todas las empresas y sectores.

Años	IPC Previsto	IPC Real	Salario Pactado	Salario Revisado
------	--------------	----------	-----------------	------------------

Años	HC Previsto	HC Real	Salario Factado	Salario Revisado
2000	2%	4%	3'33%	4'11%
2001	2%	2'7%	3'90%	4'07%
2002	2%	4%	3'19%	4'05%
2003	2%	2'6%	3'54%	3'71%
2004	2%	3'2%	3'29%	3'95%
2005	2%	3'7%	3'20%	4'19%
2006	2%	2'7%	3'18%	4'01%
2007	2%	4'2%	3'17%	4'2%*

* Previsión para 2007.



Convenios firmados y revisados con cláusula de garantía salarial.

	Número de convenios	% convenios*	Número de trabajadores	% trabajadores
Convenios firmados	23	56'1%	43438	92'5%
Convenios revisados	83	52'9%	119287	81'3%
Total Aragón	106	53'5%	162725	84%

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 2007 los convenios firmados con cláusula de revisión superan en porcentaje a los convenios revisados mostrando una evolución positiva en cuanto a su inclusión en la negociación motivada sin duda por la falta de confianza en las previsiones del gobierno sobre el dato de inflación.

Más positiva es la cifra de trabajadores cubiertos por estas cláusulas de revisión, ya que el 84% de los trabajadores con convenio colectivo, un total de 162725, tienen esta protección salarial. Porcentaje que en los convenios firmados en el año 2007 se ha elevado a más del 92'5% que es su máximo histórico en Aragón.

Pero si importante es la cantidad de cláusulas, fundamental es 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, 103 sobre un total de 106. Y sobre todo que prácticamente el total de trabajadores tienen estas cláusulas de calidad. Igualmente hay que decir que en el año 2007 los trabajadores con convenios firmados con cláusula de revisión retroactiva han aumentado casi 4 puntos porcentuales.

Convenios firmados y revisados con cláusula de garantía salarial retroactiva. Aragón 2007.

	Número de convenios	% convenios*	Número de trabajadores	% trabajadores
Convenios firmados	22	53'7%	43357	92'4%
Convenios revisados	81	51'6%	109237	74'4%
Total Aragón	103	52%	152594	78'8%

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

* Porcentaje de convenios sobre el total

JORNADA

La jornada media pactada para los 193743 trabajadores afectados por los 198 convenios colectivos de Aragón vigentes en 2007 se situó en las 1758'47 horas anuales, aproximadamente 1'5 horas menos que 2006 que se situó en 1759'88. 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 2007

	Jornada	Nº convenios	Trabajadores
Convenios firmados	1743'38	41	46942
Convenios revisados	1763'30	157	146801
Total	1758'47	198	193743

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

En la tabla anterior podemos observar que la reducción de la jornada en los convenios firmados en 2007 con respecto a los revisados es muy significativa, casi 20 horas menos. Siendo esto importante más lo es que se ha roto una tendencia muy negativa, que comenzó en 2004, de un ligero aumento de la jornada laboral.

Una tendencia que aunque no se producido en 2007 conviene tener en cuenta para el futuro por que las razones que la provocan no han desaparecido. Entre ellas cabe citar que 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 que se detecta 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 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 ya jornadas inferiores a la media y centran sus reivindicaciones en esas otras materias. Algunas sin tener repercusión directa en la jornada pactada suponen una mejora en la regulación del tiempo de trabajo y en las condiciones laborales de los trabajadores. Esta circunstancia explica por que se reduce de manera espectacular tanto el porcentaje de convenios con cláusula de disminución de jornada en los firmados en 2007 con respecto a los revisados.

Convenios firmados y revisados.
Cláusulas de disminución de jornada. Aragón 2007.

	Número de convenios	% convenios*	Número de trabajadores	% trabajadores
Convenios firmados	4	9'8%	1404	3%
Convenios revisados	34	21'7%	17005	11'6%
Total Aragón	38	19'2%	18409	9'5%

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 1720 horas de jornada) que en los convenios de sector (1767 horas) que afectan a la gran mayoría de los trabajadores aragoneses (en concreto al 82'5% de ellos).

Jornada laboral por tipo de convenio. Aragón 2007

	Jornada	Convenios	Trabajadores
Convenios de Empresa	1720*	159	33777
Convenios de Sector	1767*	39	159966
Total	1758'47	198	193743

Fuente: elaboración propia con datos MTAS
* Estimación

CLÁUSULAS DE IGUALDAD

Sólo 42 de los 198 convenios de Aragón vigentes en 2007 recogen alguna cláusula relacionada con la igualdad de oportunidades. Una cifra que representa a un escaso 21'2% del total de convenios colectivos. Pero hay que decir que estas cifras suponen un incremento con respecto a 2006 (32 convenios con un 17'1% sobre el total).

Convenios firmados y revisados.
Cláusulas de Igualdad de oportunidades. Aragón 2007.

	Número de convenios	% convenios*	Número de trabajadores	% trabajadores
Convenios firmados	10	24'4%	3555	7'6%
Convenios revisados	32	20'4%	77358	52'7%
Total Aragón	42	21'2%	80913	41'8%

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

Los datos muestran una mejora en el porcentaje de convenios firmados en 2007 que incluyen la igualdad de oportunidades entre sus objetivos frente a los revisados, los firmados con esta cláusula ya son uno de cada cuatro. También es importante resaltar que casi el 42% de los trabajadores tienen convenios con esta cláusula.

Todavía queda un gran camino por recorrer para que la mayoría de los negociadores se conciencien de la necesidad de implementar políticas de igualdad en las empresas, es de suponer que la Ley de Igualdad que se aprobó en 2007 sea el impulso definitivo para conseguir este objetivo.

CC.OO. EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007

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 198 convenios colectivos de Aragón 2007 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.	130	65'7%	189109	97'6 %
Sin CC.OO.	68	34'3%	4634	2'4 %
Total	198	100%	193743	100 %

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

En cuanto a número de convenios colectivos, observamos que CC.OO. está presente en la firma de 130 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 189109 lo que supone el 97'6% del total de trabajadores cubiertos por un convenio en 2007.

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 (aunque llegados a estas cifras lo hacen en décimas), 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 vemos 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 2007

Aumento Salarial		Convenio / %*	Trabajadores / %*
Teruel	Convenios de Empresa	10 / 66'7%	642 / 82'8%
	Convenios de sector	5 / 83'3%	7856 / 84%
	Total Teruel	15 / 71'4%	8498 / 83'9%
Huesca	Convenios de Empresa	13 / 43'3%	1592 / 72'8%
	Convenios de sector	9 / 100%	24251 / 100%
	Total Huesca	22 / 56'4%	25843 / 97'7%
Zaragoza	Convenios de Empresa	65 / 61'3%	19563 / 90'8%
	Convenios de sector	21 / 91'3%	122636 / 99'8%
	Total Zaragoza	86 / 66'6%	142199 / 98'4%
Autonómicos	Convenios de Empresa	6 / 75%	9069/97'8%
	Convenios de sector	1 / 100%	3500 / 100%
	Total Autonómicos	7 / 77%	12569 / 98'4%
Total Aragón	Convenios de Empresa	94 / 59'1%	30866 / 91'4%
	Convenios de sector	36 / 92'3%	158243 / 98'9%
	Total Aragón	130 / 65'7%	189109 / 97'6%

Fuente: elaboración propia con datos MTAS

* Porcentaje de convenios sobre el total

Podemos observar que en Teruel hay un menor porcentaje de trabajadores aunque no de convenios firmados, mientras en el resto de ámbitos los resultados son muy similares. 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 70 de los convenios firmados o revisados en 2007 tienen menos de 50 trabajadores afectados y 10 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 en muchas ocasiones CC.OO. tenemos 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.

Este es un objetivo que repetimos año tras año y nos debe permitir 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 ante situaciones adversas o 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 2007.

RESUMEN DATOS ARAGÓN

	convenios	trabajadores	% convenios	% trabajadores
TOTAL CONVENIOS				
Número de convenios	198	193.743		
Incremento salarial medio (%)	3,17			
Jornada media	1.758,47			
cláusula de garantía salarial	106	162.725	53,5%	84,0%
cláusula garantía salarial retroactiva	103	152.594	52,0%	78,8%
Conversión temporales en indefinidos	41	17.129	20,7%	8,8%
Con Límite contratos temporales	7	8.079	3,5%	4,2%
Indemnización por no renovación	13	55.871	6,6%	28,8%
Igualdad de oportunidades	42	80.913	21,2%	41,8%
Disminución de jornada	38	18.409	19,2%	9,5%
Negociados CC.OO	130	189.109	65,7%	97,6%
Negociados sin CC.OO	68	4.634	34,3%	2,4%
CONVENIOS FIRMADOS				
Número de convenios	41	46.942		
Incremento salarial medio (%)	3,37			
Jornada media	1.743,38			
cláusula de garantía salarial	23	43.438	56,1%	92,5%
cláusula garantía salarial retroactiva	22	43.357	53,7%	92,4%
Conversión temporales en indefinidos	9	3.532	22,0%	7,5%
Con Límite contratos temporales	1	255	2,4%	0,5%
Indemnización por no renovación	3	39.940	7,3%	85,1%
Igualdad de oportunidades	10	3.555	24,4%	7,6%
Disminución de jornada	4	1.404	9,8%	3,0%
Negociados CC.OO	24	44.829	58,5%	95,5%
Negociados sin CC.OO	17	2.113	41,5%	4,5%
CONVENIOS REVISADOS				
Número de convenios	157	146.801		
Incremento salarial medio (%)	3,10			
Jornada media	1.763,30			
cláusula de garantía salarial	83	119.287	52,9%	81,3%
cláusula garantía salarial retroactiva	81	109.237	51,6%	74,4%
Conversión temporales en indefinidos	32	13.597	20,4%	9,3%
Con Límite contratos temporales	6	7.824	3,8%	5,3%
Indemnización por no renovación	10	15.931	6,4%	10,9%
Igualdad de oportunidades	32	77.358	20,4%	52,7%
Disminución de jornada	34	17.005	21,7%	11,6%
Negociados CC.OO	106	144.280	67,5%	98,2%
Negociados sin CC.OO	51	2.521	32,5%	1,8%

Fuente: Datos MTAS, Diciembre 2007

CONVENIOS COLECTIVOS MÁS IMPORTANTES DE 2007

Durante el pasado año se han negociado en Aragón 41 convenios colectivos. De ellos 24 han sido firmados por CCOO, estos convenios afectan a casi el 95% de los trabajadores totales.

En este apartado vamos a analizar las características más significativas de los más importantes a partir de las valoraciones de las federaciones de CCOO Aragón que son quienes negocian, firman y desarrollan los convenios colectivos. Simultáneamente comentaremos algún convenio estatal firmado en 2007 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. PROVINCIALES DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ZARAGOZA, HUESCA Y TERUEL

El pasado noviembre de 2007, se firmó el texto definitivo del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Zaragoza que tiene lugar después del acuerdo del IV Convenio General del Sector de la Construcción. La pretensión de FECOMA-CCOO Aragón era adaptar nuestro texto a lo acordado a nivel estatal, mejorar algunos artículos del convenio anterior y una subida económica encima de lo pactado en el Estatal.

La postura cerrada de la representación empresarial, propició una negociación con mucha tensión y dureza, una actitud reprochable, cuyo único objetivo era retrasar la negociación a fin de que terminara el año y que muchos trabajadores no pudieran cobrar los atrasos ni beneficiarse de las mejoras pactadas. Una situación que a punto estuvo de costar una movilización en el sector. Sin embargo, una vez más, nuestra firmeza en la defensa de unas justas reivindicaciones y también nuestra responsabilidad, han sido determinantes para alcanzar un acuerdo para los cinco próximos años, muy satisfactorio para los trabajadores.

Las principales características del convenio son:

- Vigencia de 5 años, 2007 - 2011.
- Las mejoras recogidas en Convenio Estatal: incremento salarial del 3,5%; reducción de ocho horas de jornada laboral desde enero de 2009, quedando en 1.738 horas año;

incremento de las indemnizaciones por fin de contrato al 7%; prohibición del prorrateo de las pagas extras e indemnizaciones.

- Incremento en pluses y pagas en 150 euros para el 2007 y 80 euros para los cuatro años restantes, incrementos que hay que sumar al 3,5 fijado en el Estatal y que representan una subida adicional cercana a un punto para 2007 y casi medio punto en años sucesivos.
- Mejora del ámbito de aplicación del convenio, antes excluido a algunos colectivos importantes de trabajadores.
- Mejora la dieta completa dejando una sola en 40 euros y la media dieta que se incrementa a 10 euros, lo que supone una subida de más de un 55%.
- La hora extraordinaria en 2007 para el oficial de primera será de 11,46 euros y en 2008 de 12 euros, que significa una subida del 44% respecto a su valor anterior.

En Huesca, el pasado noviembre de 2007, se firmó el Convenio de la Construcción y Obras Públicas Provincial para el periodo 2007-2011, adaptando el texto y consiguiendo mejoras en la cuantía de las dietas.

En Teruel se ha firmado el Convenio de la Construcción y Obras Públicas Provincial que recoge como aspectos más importantes:

- Vigencia de 5 años, 2007 - 2011.
- Subida adicional en el plus de transporte y asistencia, de casi medio punto más.
- Acuerdo de equiparación salario mínimo sectorial en dos años.

C.C. DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE TERUEL

El Sindicato Minerometalúrgico de CCOO de Teruel hace una valoración positiva del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Teruel, que afecta a unos 2500 trabajadores, porque, aunque siempre se queda algo en el camino, hemos conseguido un buen acuerdo que mejora tanto las condiciones económicas como sociales durante su vigencia.

Las principales características del convenio son:

- Vigencia de 3 años, 2007 - 2009.
- Incremento salarial de un punto por encima del IPC real cada año con cláusula de retroactividad, por lo que se cobrarán los atrasos correspondientes a la desviación del IPC previsto con el IPC real.

- Aumento de las horas extras a 11,5 euros como mínimo, de la media dieta a 15 euros y de la completa a 35 euros.
- Reducción de la jornada laboral en 4 horas para el 2008, quedando en 1760 h. ese año y de otras 2 horas para el 2009, se quedando en 1758 h. Recordar la importancia de este tema ya tenemos conocimiento de numerosas empresas que no se aplican la reducción por consiguiente estas realizando un importante exceso de jornada.
- La incapacidad laboral transitoria en caso de accidente se complementará con un 15% por parte de las empresas, lo que significa cobrar prácticamente lo mismo estando de baja por accidente que trabajando.
- Aplicación de la Ley de Igualdad destacando el permiso de paternidad de 13 días en caso de nacimiento de hijo y el permiso retribuido de 2 días por operación quirúrgica sin hospitalización.

C.C. DE HOSTELERÍA DE ZARAGOZA

Este es uno de los convenios más importantes de Aragón y afecta a un número de entre 17.000 y 20.000 trabajadores/as, y a un número muy elevado de empresas. La Federación de Hostelería, Comercio y Turismo FECOHT de CCOO Aragón valora el esfuerzo realizado en la negociación para conseguir llegar a las puertas de la Exposición Internacional de Zaragoza EXPO 2008 con el convenio firmado y no estar sujetas ambas partes a presiones externas, ya que nuestro sector es pieza clave en la celebración de la muestra.

Es de destacar que hemos sido capaces de buscar fórmulas de encuentro en los temas más espinosos y hemos conseguido en nuestra opinión un buen convenio. Las principales características del convenio son:

- Vigencia de 4 años, 2007 - 2010.
- El incremento salarial para 2007 es del IPC del año 2006 más 1 punto, el 3,7%, para 2008 el IPC del 2007 más 1 punto (5,2%) y para 2009 y 2010, el IPC de cada año anterior más 1 punto.
- Se establece una revisión salarial para el 2010 si el IPC de ese año es superior al del 2009, en cuyo caso se aplicaría a las tablas de 2010 y se consolidará para el cálculo del incremento del año 2011.
- La paga de octubre se incrementa cada año 1 punto más sobre los aumentos señalados anteriormente, para 2007 el 4,7% y para 2008 el 6,3%.
- Los servicios extras se incrementarán 1 punto más cada año sobre el resto de conceptos y se modifica la redacción para evitar su utilización dudosa.

- Se incrementan por encima del 9% las cuantías del seguro por muerte e invalidez y el premio por formación.
- Se introduce un nuevo plus por trabajo en domingos y festivos de 0,80 euros por hora trabajada entre las 0 horas y las 24 horas de cada domingo y festivo, para el año 2008, que será de 0,90 euros para 2009 y de 1 euro para el 2010, además de salvaguardar el derecho al disfrute de estos días.
- Los horarios y descansos semanales se conocerán al menos con 7 días de antelación.
- La jornada se reduce 8 horas en 2009 y otras 8 en 2010, quedando en 1776, pasando a tener 3 días de asuntos propios en dicho año que serán consideradas licencias retribuidas.
- En 2008 entran al descanso semanal de 2 días las empresas de más de 25 trabajadores/as, para el 2009 las de más de 10 y para el 2010 todas.
- Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán disfrutar en otra fecha y los días de vacaciones que coincidan con baja por enfermedad se acordará su disfrute en otros días con la empresa, o se cobrarán al 100%.
- Mejora de licencias en casos de fallecimiento, enfermedad u hospitalización de parientes hasta segundo grado y uso más flexible en caso de hospitalización.
- Modificación del premio por jubilación o cese de forma que pasa a ser una licencia en tiempo, salvo para aquellos trabajadores/as que están con contrato de relevo que podrán optar, se reducen los años necesarios para tener derecho y se aumenta el número de meses que corresponden.
- Se introduce un apartado de salud laboral y otro sobre los planes de igualdad.
- Se refuerza el papel de representación de delegados/as y comités de empresa.

C.C. DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE ZARAGOZA

Tras una negociación de más de un año especialmente dura se firmó el convenio colectivo del sector del mueble de la provincia de Zaragoza. Una negociación atípica ya que la representación empresarial no contaba con empresarios sino con asesores y basada su posición en no cambiar nada del texto, pretendiendo firmar únicamente la subida salarial. Esta situación provocó una gran lentitud de la negociación, una convocatoria de huelga y la intervención del SAMA.

La Federación de Hostelería, Comercio y Turismo de CCOO Aragón valora positivamente lo acordado y sobre todo el efecto que tuvo la sola convocatoria de huelga, y la respuesta dada por los/as trabajadores/as, que propició la firma.

Las principales características del convenio son:

- Vigencia de 5 años, 2006 - 2010.
- Incremento salarial del 3,5% para el año 2006 y para el resto de años el IPC previsto más 1 punto, más una cláusula de revisión salarial que garantiza 1 punto por encima del IPC real de cada año.
- Las trabajadoras podrán acumular de forma consecutiva, la baja por maternidad, las vacaciones y el permiso por lactancia. Este permiso por lactancia se podrá acumular a solicitud de la trabajadora en 12 días laborables.
- En los contratos a tiempo parcial de 4 horas diarias o menos, la jornada se realizará preferentemente de forma continuada.
- Los trabajadores/as podrán jubilarse cuando cumplan el 100% de sus derechos y la empresa quedará obligada a contratar a otro trabajador, para sustituirlo.
- El seguro por invalidez o muerte se fija en 27.500 euros, para toda la vigencia.
- Se reduce, en 2009, la jornada laboral en 4 horas (pasando a 1788), estas 4 horas se reducirán de forma preferente la tarde del día de nochebuena.
- Se crea una comisión paritaria para modificar y ajustar las categorías profesionales y sus competencias a las necesidades del sector, así como para estudiar la compensación de las horas extras.

C.C. DE ÓPTICAS DE ZARAGOZA

Para la Federación de Hostelería, Comercio y Turismo de CCOO Aragón sindicato que hemos llevado el peso de la negociación, presentando las propuestas y ejercido de portavoces, este convenio supone avanzar en aspectos importantes, el más significativo es el cambio en el tratamiento de los incrementos salariales, que hasta este convenio el incremento se percibía a año vencido, a partir de ahora se cobrarán cada año con efectos retroactivos a 1 de enero.

Las principales características del convenio son:

- Vigencia de 3 años, 2007 - 2009.
- Incremento salarial, el 3% en 2007, IPC real más 0,35 puntos en 2008 y 0,40 en 2009, con cláusula de revisión salarial.
- La antigüedad (desde 2004 “ad personam”), se revalorizará cada año en el IPC real del año anterior.
- La paga de beneficios se pagará en marzo, salvo acuerdo entre las partes.
- El plus de trabajo en festivos incluidos sábados tarde pasa a ser de 100 euros.

- El plus de transporte pasa a ser de 60 euros mensuales para los actuales trabajadores, para los nuevos que trabajen menos de 4 horas diarias continuadas, será de 30 euros.
- Se incorpora crédito de 12 horas anuales no retribuidas, para asistencia médica y para acompañar a familiares hasta 2º grado.
- Las horas de licencia por lactancia se podrán acumular en 15 días completos.
- Opción del trabajador a la jubilación parcial a través de contrato de relevo.
- Compromiso de empleo fijo de entre el 50% y el 75%, según tamaño de empresa.
- El seguro por invalidez o muerte cubre cualquier tipo de accidente y no sólo los laborales.
- IT por accidente de trabajo: se percibirá el 100% del primer día al 90, si hay hospitalización y/o recuperación ambulatoria se cobra el 100%, hasta 365 días.
- Si coinciden días de vacaciones con baja y no se disfrutan se cobrarán el 100% del salario.
- Se incorpora un apartado de salud laboral.
- Se define y se obliga a evaluar los riesgos, en los casos de acoso moral y sexual.
- Limitación del uso del móvil en el trabajo, si es comunicado por la empresa.

C.C. DEL COMERCIO DEL CALZADO DE ZARAGOZA

En la Federación de Hostelería, Comercio y Turismo FECOHT de CCOO Aragón la firma de este convenio nos merece una valoración positiva por las mejoras obtenidas respecto a los anteriores.

Las principales características del convenio son:

- Vigencia de 3 años, 2007 - 2009.
- Incremento salarial, del 3% para 2007, para 2008 el IPC real del año 2007 más 0,50 puntos, para 2009 el IPC real del año 2008 más 0,50 puntos. Revisión salarial, para 2009 si el IPC real de dicho año supera al del 2008.
- La antigüedad (desde 2005 “ad personam”), se revalorizará cada año en el IPC real del año anterior, 2,7% para 2007.
- Se incrementa el crédito a 10 horas anuales, para asistencia médica y para acompañar a familiares hasta 1º grado.
- Las horas de licencia por lactancia se podrán acumular en 15 días completos.
- Se establece un compromiso de empleo fijo de entre el 60%.
- El seguro por invalidez o muerte cubre cualquier tipo de accidente y no sólo los laborales.
- Si coinciden días de vacaciones con baja y no se disfrutan se cobrarán el 100% del salario.
- Se incorpora un apartado de salud laboral.
- Se define y se obliga a evaluar los riesgos, en los casos de acoso moral y sexual.
- Limitación del uso del móvil en el trabajo, si es comunicado por la empresa.

C.C. DE GARAJES DE ZARAGOZA

Tras más de un año y después de una tensa negociación, en 2007 se ha firmado por la Federación de Comunicación y Transporte de CCOO Aragón el Convenio Colectivo de Garajes de Zaragoza, que afecta a unas 315 personas. Para Comisiones Obreras se han conseguido dos reivindicaciones históricas de los trabajadores del Sector, la primera una subida salarial mucho mayor que veníamos firmando habitualmente y la segunda, una importante reducción de jornada en los dos últimos años de vigencia.

Las principales características del convenio son:

- Vigencia de 3 años, 2006 - 2008.
- Incremento salarial: en 2006 del 1% + IPC real, en 2007 del 1,50% + IPC real y en 2008 del 1,75% + IPC real.
- Jornada laboral de 1792 en 2007 (8 horas de reducción) y de 1784 en 2008 (8 horas de reducción).
- Plus de Festividades: 46,37 euros por turno.
- Complemento permanencia: 25,83 euros.
- Plus Fidelidad: 30,72 euros.
- Penosidad: 1,22 euros diario.
- Festivos: a partir del 2007, las fiestas locales de Zaragoza (29 de enero y 3 de marzo) y los dos festivos de Semana Santa (jueves y viernes) se considerarán festivos a efectos de cobro del plus de festividades.

C.C. DE TRANSPORTE SANITARIO DE ARAGÓN

En un sector en el que las relaciones laborales no han sido históricamente buenas, tanto la parte empresarial como la representación de los trabajadores hemos realizado un gran esfuerzo por llegar a un acuerdo que fuera satisfactorio para ambas partes y, aunque lógicamente todos nos hemos dejado cosas por conseguir, hay que decir que el resultado ha sido positivo. Y lo es por que es un acuerdo que regula las condiciones laborales de todos los trabajadores del sector del Transporte Sanitario en Aragón sin discriminaciones entre las zonas rurales y la ciudad, o entre programados y urgencias, etc. Un acuerdo que tiene el valor añadido de que ha sido apoyado por todos los sindicatos representados en la mesa de negociación y respaldado por los y las trabajadoras de las tres provincias.

En al Federación de Comunicación y transporte de CCOO Aragón entendemos que el convenio está muy cerca de los planteamientos que nos hacíamos al inicio de la negociación, es decir una fuerte subida salarial; importante reducción de jornada, mantenimiento de la

ILT como se venía recogiendo con anterioridad y cotización del plus de actividad. Las principales características del convenio son:

- Vigencia de 4 años, 2007 - 2010.
- Incremento tanto del salario base como plus ambulanciero: en 2007 y 2008 el IPC real + 1,50% y en 2008 y 2009 el IPC real + 7%. Además para los años 2005 y 2006 el IPC real.
- Jornada laboral: reducción de 16 horas en 2008 y de 10 en 2009.
- Festivos: los dos festivos locales de cada municipio se abonarán como los ya recogidos de Navidad y Semana Santa, todos ellos a 30 euros.
- Incapacidad Laboral Transitoria: las bajas se cobrarán al 100% en la primera que se sufra en el año y el resto desde el cuarto día, tomándose los tres últimos meses como periodo de cómputo.
- Plus de actividad: cotizable, irá aumentando en los cuatro años hasta los 80 euros.

C.C. CONFITERÍA, PASTELERÍA Y VENTA DE DULCES DE ZARAGOZA

La situación del sector y la actual mayoría sindical no ha permitido a la Federación Agroalimentaria de CCOO Aragón que en este convenio colectivo se hayan experimentado grandes mejoras con respecto al anterior.

Las principales características del convenio son:

- Vigencia de 4 años, 2007 - 2010.
- Incremento salarial del IPC real del año anterior más 0,75% durante los cuatro años de convenio.
- Jornada anual de 1787 horas anuales
- Horas extraordinarias: podrán ser compensadas en descanso equivalente de 1 hora = 2 horas de descanso.
- Licencias: para el disfrute de permisos se equiparan a los matrimonios las parejas de hecho siempre que estén registradas.

Del resto del convenio poco se puede destacar, indicar la paga de beneficios que se calcula con los salarios recibidos en el mes de Diciembre, la nocturnidad que se cobra un 25% más que el salario base, la IT que ya sea por accidente de trabajo o por enfermedad común se complementará hasta el 100% a partir del decimoquinto día de baja y durante 90 días a excepción de la baja por accidente que se abonara a partir del primer día y con duración máxima de 12 meses y la obligación de asistir al trabajo los días festivos que se reflejan en el texto del convenio.

C.C. VINÍCOLA DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Este convenio ha experimentado grandes mejoras que se unen a las conseguidas en los últimos 5 años, en los que mediante subidas lineales se va a conseguir que todos los salarios estén por encima de los 1000 euros al acabar la vigencia del convenio. Un convenio en el que la Federación Agroalimentaria de CCOO Aragón ha llevado el peso de la negociación ya que ostenta la mayoría de la representación sindical.

Las principales características del convenio son:

- Vigencia de 2 años, 2007 - 2008.
- Incremento salarial de 50 euros lineales para todas las categorías en las 15 pagas en 2007 y de 60 euros en 2008.
- El plus de transporte es 73.35 euros mensuales, el plus de nocturnidad es de un 20% superior al valor de la hora ordinaria y las horas extraordinarias se abonan incrementando en un 50% el valor de la hora ordinaria.
- Paga de permanencia de 600 euros y dietas por salidas que se actualizaran respecto a los IPC's de los años de vigencia.
- Jornada anual de 1784 horas anuales. Destacar que este convenio carecía de una jornada anual, que por tanto se establece por primera vez. Además el periodo vacacional es de 23 días laborables.
- La jubilación parcial será obligatoria para la empresa a solicitud del trabajador
- Complemento hasta el 100% de la IT en caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo a cargo de la empresa.

En cuanto a beneficios sociales, se han ampliado algunas licencias como la de fallecimiento de familiares hasta segundo grado que es de 3 días ampliables a 4, el permiso por enfermedad u hospitalización de parientes hasta segundo grado que es de 2 días ampliables a 4 y se podrá disfrutar dentro de los 15 días siguientes al ingreso y, por último se dispone de 16 horas anuales para acompañamiento de menores y personas dependientes.

C.C. DISMINUIDOS FÍSICOS DE ARAGÓN

El mes de enero de 2007 se firmó el nuevo convenio colectivo de Disminuidos Físicos de Aragón DFA estando todavía vigente el anterior convenio que finalizaba a finales de 2008. Las razones hay que buscarlas en que en mayo de 2006 se firmó, por la Federación de Comfia CCOO, un Convenio General Estatal para Centros Especiales de Empleo que había que tomar como referencia básica. Además en Aragón Comfia CCOO entró a formar parte, con

mayoría absoluta, en dos Comités de Empresa de DFA (hasta entonces no teníamos ninguna representación), algo que se sumaba al importante rechazo por buena parte de la plantilla del convenio firmado en el 2005 y que finalizaba en 2008, por sus condiciones perjudiciales para los trabajadores DFA. Todo esto propició la firma de un nuevo convenio que consideramos muy positivo.

Las principales características del convenio son:

- Vigencia de 4 años, 2007 - 2010.
- Incremento salarial del orden de más del 8 % sobre el salario bruto anual a través de una nueva estructura laboral.
- Asistencia: se unifican la productividad y la asistencia que se cobraban en el anterior como un solo plus de asistencia a 150 euros (aumenta 7 euros), cobrándose en el mes en curso. Este plus se descontará por día no trabajado, en los casos de baja laboral y permisos no retribuidos. Este punto era uno de los más reivindicados por los trabajadores pues su anterior estructura era injusta y perjudicial.
- Jornada Laboral: el año 2007 se trabajarán 220 días (2 días menos que el convenio anterior). En el 2008 se establece la jornada en 219 días, en el 2009 dos horas menos que en 2008 y en 2010 dos horas menos que en 2009.
- A partir de ahora la empresa complementará la IT hasta el 100% del salario en los casos de accidente laboral y enfermedad laboral.
- Horas extras: Serán voluntarias y a 8 euros hora en día normal. Si se canjean por descanso computarán a 1,25 el día normal, a 1,50 los sábados y a 2 los domingos y festivos.

C.C. SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO DE ZARAGOZA

Después de casi un año y medio se firmó el Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio de la Provincia de Zaragoza, que afecta a unas 700 personas, después de que el mismo fuera apoyado de forma abrumadora en una numerosa asamblea de trabajadoras. La Federación de Actividades Diversas de CCOO Aragón valoramos de forma muy positiva el texto, ya que hemos conseguido avanzar en el impulso salarial que supuso el acuerdo de 2005, sosteniéndolo, salvo para 2006 y 2007, en unos años dónde los incrementos salariales no tienen precedentes en la negociación colectiva del resto de convenios de servicios de ayuda a domicilio en España, ni en la negociación colectiva de Aragón en otros sectores.

El convenio colectivo también se acompasa con la puesta en marcha de la Ley de Dependencia, que como ciudadanos debemos valorar. La ley, a través del convenio colectivo de Zaragoza,

no deja de lado a las y los trabajadores que la van a desarrollar, las auxiliares y trabajadoras sociales de ayuda a domicilio.

Las principales características del convenio son:

- Vigencia de 6 años, 2006 - 2011.
- Incremento salarial de no menos del 35% entre 2008 y 2011. Recibiendo una nómina de atrasos de 2007, correspondientes a las diferencias de cantidad generadas de enero a mayo (2 %), y otra cantidad (4,2 %) de la regularización que hay que efectuar de enero de 2007.
- A partir del 1 de enero de 2008 la jornada a tiempo parcial de las auxiliares será mayor (por tanto los salarios y las bases de cotización) sin que suponga más horas de atención directa.
- Se establecen compensaciones económicas para las auxiliares que quieran voluntariamente trabajar domingos y festivos.
- Los complementos por incapacidad temporal y plus de permanencia no desaparecen.

XV CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA 2007-2009

El XV Convenio Colectivo de la Industria Química es el resultado del proceso negociador iniciado en diciembre de 2006 y finalizado en mayo de 2007. Las reticencias iniciales de la patronal para introducir aspectos incluidos de la legislación y en especial todo lo referente a la Ley de Igualdad al final fueron salvadas y hemos trasladado, cuando no mejorado aspectos importantes de estas leyes y acuerdos. Por ello, la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines FITEQA de CCOO tras conseguir los mínimos establecidos y realizar asambleas informativas decidió la firma del mismo.

Las principales características del convenio son:

- Vigencia de 3 años, 2007 - 2009.
- Incremento salarial del IPC real + 0,6% cada uno de los 3 años del convenio con cláusula de revisión retroactiva.
- Se garantiza la misma subida salarial para los Salarios Mínimos Garantizados que para la Masa Salarial Bruta, es decir el 0,6% cada año de vigencia.
- Plus de Turnocidad de 241 euros al año. Este plus no podrá absorberse ni compensarse con el plus de nocturnidad.
- Contratos de obra o servicio: Limitación a un máximo de dos años para los contratos de obra o servicio.

- Sucesión de contratos temporales: las mejoras del acuerdo de limitación contra el encadenación de contratos y para su conversión en indefinidos no solamente operará para el trabajador sino también para el puesto de trabajo.
- Jubilación obligatoria a los 65 años.
- Contrato de relevo obligatorio por decisión del trabajador.
- Posibilidad de ampliación de la flexibilidad de hasta 1, 2 o 3 días al año en las empresas con una estabilidad del empleo (contratos indefinidos) superior al 88%, 93% o 98% respectivamente.
- Se crea una bolsa individual de horas, que se nutre de las horas obligatorias de descanso, sean por horas flexibles, extraordinarias o prolongaciones de jornada.
- Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente: se refuerza el carácter preventivo de las disposiciones del convenio, se desarrolla el concepto de riesgos psicosociales y se concretan los procedimientos de información en los temas medioambientales y las competencias de los delegados de medioambiente.
- Ley de Igualdad: se amplía el capítulo ya existente, incorporando y desarrollando aspectos de la nueva ley, concretando el significado de los planes de igualdad. Se desarrolla asimismo el cometido de la Comisión Sectorial por la igualdad.

ACUERDO SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE ARAGÓN

En el año 2007 se firmó el Acuerdo sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos de la Administración Local de Aragón entre la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP) y los sindicatos, entre ellos la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CCOO Aragón.

Este Acuerdo es un Anexo del Acuerdo Marco de Aragón sobre condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Local, ya que modifica los conceptos y redacción de los artículos referidos a: permisos, licencias, excedencias, reducción y flexibilización de jornada con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de conformidad con lo estipulado en Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las Administraciones Públicas se han hecho eco de los profundos cambios sociales que en los últimos años ha supuesto la incorporación de la mujer al mundo laboral y que han propiciado el compromiso y la cooperación entre hombre y mujer para un reparto más equilibrado de responsabilidad en la vida profesional y en la privada.

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 7.000 trabajadores, si bien su contenido puede tomarse de referencia para el conjunto de Convenios Colectivos suscritos por las diferentes Entidades Locales Aragonesas.

El texto consta de 14 apartados que regulan cuestiones referidas a flexibilización de horarios de trabajo, permisos de paternidad y maternidad por nacimiento, adopción y acogimiento, permisos por lactancia y de otro tipo facilitadores de la conciliación, reducciones de jornada por guardia legal, excedencias por cuidado de hijos, de familiares o por agrupación familiar, medidas específicas en el ámbito de la violencia de género y licencias por riesgo durante el embarazo y lactancia. Para que todas estas medidas tengan eficacia deben ser aprobadas por los Plenos municipales previo acuerdo con los trabajadores.

Este Acuerdo mejora la situación de muchos trabajadores de los pequeños municipios aragoneses que no estaban adscritos a ningún convenio colectivo o lo estaban a algún convenio sectorial según su tipo de trabajo, aunque todavía queda camino por recorrer para que lo acordado resulte de efectiva aplicación al conjunto de los empleados públicos de las entidades locales aragonesas.

En esta misma línea de actuación, en el año 2007 también se suscribió el *Plan Concilia del Ayuntamiento de Zaragoza* que afecta a unos 6.000 trabajadores/as.

El ámbito de aplicación del Plan Concilia abarca a todo el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza y complementa el Pacto de aplicación al personal funcionario y el Convenio laboral vigente. Las medidas acordadas deberán ser asumidas en el marco de la negociación colectiva por el nuevo Pacto-Convenio que regule las condiciones de los/as empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza.

El Plan Concilia amplía y mejora el actual Pacto y Convenio en diferentes cuestiones relativas a la flexibilización horaria de la jornada u horario de trabajo, permisos por paternidad, adopción o acogimiento, medidas concretas de protección del embarazo (adaptaciones de las condiciones, horario o turno de trabajo, o en su caso, cambio temporal del puesto o funciones), permiso de maternidad de 18 semanas, permiso por adopción internacional, así como, acumulación de vacaciones a los permisos de paternidad, maternidad y lactancia. Además regula las posibilidades de reducción de jornada y excedencias por cuidado de hijos o familiares.

C.C. DE LA ENSEÑANZA CONCERTADA

El pasado mes de junio de 2007 las patronales AEDIS Y FEACEM y los representantes sindicales, entre ellos la Federación de Enseñanza de CCOO, firmaron la revisión salarial para el año 2007 en un el acuerdo donde se recogen todas las propuestas de la plataforma sindical unitaria.

Las principales características del acuerdo son:

- Revisión salarial para el año 2007:
 - Centros Educativos: partiendo de la propuesta de CCOO para conseguir el mismo incremento en la revisión salarial del C.C. de la Enseñanza Concertada el 3,35% para sueldo base y trienios para el personal en pago delegado y para todos los trabajadores que no están en el pago delegado de los centros educativos.
 - Centros Asistenciales y Centros Especiales de Empleo: el mismo incremento de masa salarial, es decir, el 3,35%. Ahora bien, siguiendo el modelo de incrementos salariales más altos para las categorías de sueldos más bajos el acuerdo se distribuye sobre: 3% sueldo base y trienios asistenciales, 3% sueldo base y trienios centros especiales de empleo, 4% complemento festividad, 4% complemento de calidad y 3,5% nocturnidad, todo ello desde enero de 2007.

Las principales características del acuerdo son:

- Cláusula de revisión salarial que garantiza en todo caso incrementos iguales al IPC si la inflación supera el incremento pactado.
- Acuerdo para iniciar nuevas negociaciones de carácter salarial en cada comunidad autónoma, con efectos para 2007 a partir de este momento. Como hemos venido exigiendo desde hace años hemos acordado con las patronales abrir una nueva negociación en cada ámbito autonómico. En la Comunidad Autónoma, con competencias plenas sobre políticas sociales y de atención a las personas con discapacidad, se abren negociaciones para el acuerdo salarial entre sindicatos, patronal y administración autonómica que amplíe y mejore el acuerdo salarial firmado en el ámbito estatal.
- El Acuerdo de Revisión Salarial se calcula sobre las retribuciones de 2006 y tiene efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2007, para todas las partes del acuerdo: festividad, nocturnidad, sueldos, trienios, complemento de calidad, etc.

C.C. DE CLÍNICAS PRIVADAS DE ARAGÓN

A finales del pasado año 2007 se firmó el Convenio de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Médica de Aragón más conocido como Convenio de Clínicas Privadas que afecta a más de 3500 de toda la comunidad autónoma. La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO en Aragón llevó el peso de las propuestas y de las negociaciones en este convenio.

Las principales características del convenio son:

- Vigencia de 4 años, 2006 - 2009.
- Incremento salarial: 4'5% anual con revisión si IPC real supera el 3'5%.
- Aumento en festivos y domingos: 2 euros /año desde la publicación en BOA.
- Paga lineal con las siguientes cantidades anuales: 200 euros en 2007 y 600 euros en 2008 y 2009.
- Extensión del plus de especialidad (15% del Salario Base) a los grupos D y E de los servicios que los percibían.
- Regulación y mejoras en la prestación por IT.
- Permiso por nacimiento de hijo
- Ampliación de la reducción de jornada por cuidado de hijos hasta los 8 años de edad.
- Excedencia por cuidado de hijos menores y familiares de primer grado: 3 años con reserva de puesto de trabajo.
- Acumulación de la hora de lactancia: Acumulación de tiempo restante hasta el año en un periodo a disfrutar tras la baja maternal.
- Medidas de protección a las víctimas de violencia de género.
- Flexibilización de la jornada de trabajo por cuidado de familiares.

ANEXO I

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2008. OBJETIVOS SINDICALES

EMPLEO ESTABLE, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y MEJORA DEL PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS

El Consejo Confederal de CCOO aprobó, el pasado 27 de noviembre, el documento que contiene las orientaciones y objetivos de la negociación colectiva para 2008. Un documento realizado con la participación de las distintas Federaciones y Uniones Territoriales y que pretende facilitar, principalmente a nuestros representantes en la negociación de los convenios las herramientas de trabajo para mejorar la acción sindical en la empresa y en el sector.

Para profundizar en las propuestas de CCOO recomendamos leer el documento completo, pero dada su extensión nos parece interesante y práctico resumirlo y trazar a grandes rasgos los objetivos sindicales para la negociación de los convenios del año 2008. Comprobaremos que los objetivos confederales pretenden, principalmente la resolución de los problemas y las deficiencias que la realidad de la negociación colectiva nos marca.

Indicar, por último, que estos objetivos sindicales son continuidad de los propuestos en años anteriores, en la medida que su consecución requiere una acción sostenida en el tiempo, de ahí que los criterios defendidos por CCOO para la negociación colectiva de los años 2004 a 2007 continúan vigentes y son una referencia válida en todos aquellos temas no incorporados en los criterios para el año 2008.

OBJETIVOS GENERALES

- *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.

- *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 CCOO 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.
- *Impulsar la inclusión* de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva. La aprobación de la Ley de Igualdad sitúa a la negociación colectiva ante un nuevo escenario que debe servir para impulsar de forma más generalizada la inclusión de medidas dirigidas a garantizar la igualdad efectiva en el ámbito laboral. Más medidas, en más materias y con más instrumentos para verificar su aplicación y actuar frente a la discriminación.

La Ley de Igualdad ha creado o mejorado derechos laborales que suelen abordarse en los convenios colectivos, por lo que es necesario que éstos sean revisados y modificados en todo aquello que puedan estar desfasados con respecto a lo que estipula el Estatuto de los Trabajadores. Esta revisión debe hacerse sin que la simple adecuación a la norma legal deba entenderse como una negociación sujeta a contraprestación. En la negociación de los convenios y acuerdos colectivos también se deben abordar aquellas medidas que la ley ha dejado su concreción en manos de la negociación colectiva.

El elemento de mayor calado para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral es el deber de negociar medidas y planes de igualdad en las empresas en el marco de los convenios colectivos que le sean de aplicación, adicional a la obligación de las empresas de eliminar cualquier práctica laboral con efectos discriminatorios hacia las mujeres. Para negociar las medidas (incluidas las acciones positivas) y los planes de igualdad, CCOO debe incluir en las plataformas del convenio colectivo los objetivos y propuestas sindicales; garantizar la presencia equilibrada de mujeres en las mesas negociadoras y dotarse del asesoramiento especializado, a través de las Secretarías de la Mujer y de los servicios jurídicos del sindicato.

- Incorporar a la negociación colectiva los *derechos de participación sindical*, que han sido ampliados o reforzados en los Acuerdos del Diálogo Social y, en algunos casos,

también gracias a iniciativas protagonizadas por organizaciones de CCOO. 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.

- *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 ejecuta 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, tenemos que conjugar la negociación colectiva con la acción sindical en varios frentes:

- Continuando el proceso de mejora del Salario Mínimo Interprofesional hasta que alcance un valor equivalente al 60% de los salarios medios negociados 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, sobretudo 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.

Para potenciar el desarrollo profesional, como un elemento estratégico de las condiciones de trabajo y retribución, debemos avanzar en la implantación de sistemas de clasificación profesional que contemplen la relación entre cualificación, funciones y encuadramiento profesional; prevean cauces para el acceso a la formación; el reconocimiento de la cualificación adquirida e incorporen procedimientos transparentes de 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.

Uno de los factores claves para el éxito de los cambios que requieren las empresas, tanto en términos de competitividad como desde el punto de vista de sus efectos en las condiciones de trabajo, consiste en garantizar la participación efectiva y preventiva, evitando que a los sindicatos se les excluya de la evolución y desarrollo de la empresa.

El criterio de implicación e influencia sindical en las decisiones pasa por propiciar planes de futuro, no sólo ante situaciones que comportan inestabilidad o incertidumbre (segregaciones, expedientes de regulación, excedentes de empleo, modificaciones de actividad, etc.), sino a la hora de afrontar la nueva situación que se proyecta, en un futuro a medio y largo plazo. Lo que requiere que se acometan políticas de anticipación a los posibles cambios que se derivan del incremento de la competencia global, tanto de los procesos de concentración empresarial, segregación de actividades o la amenaza de deslocalización.

Para hacerlo efectivo, es imprescindible que, en el marco de la actuación sindical cotidiana, se incorpore el conocimiento pormenorizado de la situación de las empresas, tanto desde el punto de vista sectorial como en su proyección económica y financiera así como laboral: desde los productos en proceso de fabricación y de los servicios prestados -incluyendo sus perspectivas futuras-, pasando por los niveles de productividad,

facturación, inversiones, potencial de exportación, etc.; hasta la determinación de los parámetros por los que ha de regirse el reparto de la evolución económica, tanto en salarios como en empleo.

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 específicos que se abordan a continuación, los criterios aprobados en años precedentes por la Confederación Sindical de CCOO para la negociación colectiva están vigentes y son una referencia válida en todo aquello que no esté incorporado en el presente documento.

UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE ARAGÓN
OCTUBRE DE 2008



comisiones obreras de Aragón

