



La negociación colectiva en España

en 2006, 2007 y 2008



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL
DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL
DE TRABAJO

COMISIÓN CONSULTIVA
NACIONAL DE CONVENIOS
COLECTIVOS

NIPO: 790-09-078-0

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

EN 2006, 2007 Y 2008

PRESENTACIÓN	4
I. INTRODUCCIÓN	7
II. ORIENTACIONES Y CRITERIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS ACUERDOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ANC)	11
II. 1. Introducción.....	11
II. 2. Criterios y contenidos actuales.....	14
III. EVOLUCIÓN Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	18
III.1. Introducción: aspectos metodológicos de la estadística de convenios colectivos	18
III. 2. Evolución del número de convenios, empresas y trabajadores.....	21
III. 3. Distribución de los convenios según su vigencia temporal.	30
III. 4. Estructura de los convenios.....	32
III.5. Distribución de los convenios por sectores y ramas de actividad, según su ámbito funcional y territorial.....	41
IV. JORNADA LABORAL PACTADA	51
IV.1. Resultados agregados.....	51
IV.2. Por ámbito funcional	53
IV.3. Según tramos de jornada pactada	56
IV.4. Según tramos de disminución de la jornada	58
IV.5. Según sector y rama de actividad	60

IV.6. Tamaño de la empresa.....	64
V. ASPECTOS RETRIBUTIVOS.....	68
V.1. Resultados agregados	68
V.2. Según ámbito funcional.....	71
V.3. Características de la empresa	76
V.4. Según vigencia del convenio.....	79
V.5. Según tramos de aumento salarial pactado	83
V.6. Según sector y rama de actividad.....	87
V.7. Aumento salarial por Comunidades Autónomas y provincias	95
V.8. Acuerdos salariales según jornada.....	100
VI. SALARIOS Y CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL	104
VI.1. Salarios y cláusulas de revisión salarial	104
VI. 2. Importancia de las cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos.....	107
VI. 3 Revisión efectiva.....	109
VI.4. Aumento salarial final	113
VI. 5. Cláusulas de revisión y cuantía del aumento salarial inicial pactado.....	116
VII. DESLIZAMIENTO SALARIAL.....	119
VII.1. Negociación colectiva y derivas salariales	119
VII.2. Cuantificación de las derivas	122
VII.3. Evolución de las derivas salariales	123
VII.4. Derivas salariales por sectores.....	129
VIII. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	132
VIII.1. Las cláusulas especiales de los convenios colectivos.....	132
VIII. 2. Análisis general del contenido de la negociación colectiva	135
VIII. 3. Cláusulas salariales	139
VIII. 4. Cláusulas de jornada laboral y vacaciones	148
VIII. 5. Cláusulas de horas extraordinarias	156
VIII. 6. Cláusulas de empleo y contratación	159
VIII. 7. Otras cláusulas especiales.....	167

IX. IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	173
IX.1. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.....	173
IX.2. Cláusulas generales de igualdad por razón de sexo	174
IX.3. Lenguaje sexista y “cláusulas de género neutro”	175
IX.4. Comisiones de igualdad	176
IX.5. Competencias y facultades de los representantes de los trabajadores.....	177
IX.6. Marco normativo de los planes de igualdad	178
IX.7. Igualdad en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional.....	181
IX.8. Igualdad por razón de sexo/género en la retribución.....	184
IX.9. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	185
IX.10. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	188

PRESENTACIÓN

En la Declaración para el Diálogo Social suscrita el 8 de junio de 2004, el Gobierno y los interlocutores sociales expresaron su compromiso con el diálogo y la negociación como instrumento capaz de abordar los cambios necesarios para lograr una mejora del funcionamiento del mercado de trabajo. Con ese objetivo de favorecer un comportamiento laboral eficiente, los firmantes de la Declaración expresaron su intención de revalorizar algunas instituciones laborales y, entre ellas, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Siguiendo esta directriz, en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que sustituyó al Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, de igual título, se recoge la ampliación de las competencias de esta Comisión, que asume la función de “*Observatorio de la Negociación Colectiva*”, además de preverse la adaptación de su marco jurídico institucional a sus nuevas funciones.

Por tanto, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es competente en materia de información, estudio, documentación y difusión de la negociación colectiva y, en este marco de atribuciones, en 2006 se publicó “*La negociación colectiva en España en 2004, 2005 y 2006*”, que constituyó la primera publicación realizada al amparo de las nuevas funciones encomendadas a la Comisión, y en 2007 se inició la publicación bimestral del Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva.

El siguiente informe, “*La negociación colectiva en España en 2005, 2006 y 2007*”, se publicó en 2007 y, por tanto, la presente publicación “*La negociación colectiva en España en 2006, 2007 y 2008*” es el tercer informe

anual sobre la situación y evolución reciente de los convenios colectivos, que incluye los datos definitivos de 2006 y los de avance y provisionales de 2007 y 2008.

Este Informe recoge las características más sobresalientes de la negociación colectiva en los últimos años, desde un examen de las grandes orientaciones recogidas en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC), hasta un repaso de algunas cláusulas incluidas en los convenios colectivos que regulan detalles de la vida laboral.

De esta manera, se analiza la evolución de la negociación colectiva, su cobertura y estructura según ámbito funcional, sectorial y territorial; la jornada laboral en los diferentes ámbitos y la distribución de los trabajadores por tramos de jornada y su disminución; los aspectos retributivos acordados en los convenios con diversas desagregaciones, así como su relación con la jornada laboral pactada; las cláusulas de revisión salarial y su posible secuela en materia de crecimiento de precios; el deslizamiento salarial o derivas salariales que, en definitiva, constituye un indicador de la importancia de la negociación colectiva en materia de fijación de los aumentos salariales efectivos; revisando, finalmente, los contenidos de las cláusulas especiales diferentes a las específicamente salariales. Y, como novedad respecto de los dos informes anteriores, en este informe se incluye un capítulo sobre las cláusulas de igualdad entre hombres y mujeres que se contemplan en distintos convenios colectivos.

Esta publicación que, como se ha señalado, constituye la tercera monografía centrada en el análisis económico de la negociación colectiva, supone la continuación de las dos anteriores, pero con algunas aportaciones novedosas, como la señalada sobre las cláusulas relativas a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta Comisión tiene el propósito de continuar incorporando estudios sobre nuevas materias, por lo que no puede concluirse esta presentación sin invitar a los lectores a que aporten los comentarios y sugerencias que estimen oportunos para mejorar o ampliar los contenidos de esta obra.

Tampoco se puede concluir esta presentación sin realizar un reconocimiento expreso del trabajo de quienes la han hecho posible. En primer lugar, se ha de agradecer el esfuerzo de los componentes de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que, al cumplimentar los datos de la “*hoja estadística*”, ofrecen el soporte informativo fundamental de esta publicación. Mención especial merecen las personas que han elaborado el estudio, José Ignacio Pérez Infante, como director, Paloma Peláez y Javier Thibault, autor del último capítulo de este libro, así como el personal de apoyo de esta Comisión Consultiva, Susana Gallego, Pilar Sierra y Miguel Ángel Jiménez.

Madrid, enero de 2009
Carolina Martínez Moreno
Presidenta de la CCNCC

I. INTRODUCCIÓN

Este informe sobre la negociación colectiva en España en 2006, 2007 y 2008 constituye el tercer estudio anual realizado por los servicios técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. En él se analizan los datos de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, elaborada por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración, a partir de la información contenida en las hojas estadísticas cumplimentadas por las comisiones negociadoras de los convenios. En este tercer informe se ha realizado un mayor análisis que en los dos anteriores de algunas cláusulas específicas de los convenios y, concretamente, de las de no discriminación o promoción de la igualdad entre sexos, y de los pluses de productividad o rendimiento. En este contexto, se añade un capítulo dedicado al análisis cualitativo de las cláusulas de igualdad.

Para la elaboración de este informe se ha contado con los datos de los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008, lo que supone que se ha dispuesto de los resultados definitivos de la negociación colectiva con efectos económicos en 2006 y años anteriores, así como de los resultados de avance de 2007 y los provisionales e incompletos de 2008. Por ello, y dado que la negociación de 2005 ya fue tratada en el anterior informe, el período de referencia de este estudio comienza en 2006 e incluye también 2007 y 2008.

Por lo tanto, el título del informe es el de “La negociación colectiva en España en 2006, 2007 y 2008” y los datos utilizados en el Informe son, como se ha señalado, los **definitivos de 2006**, con base en los convenios con efectos económicos en ese año, registrados hasta el 31 de mayo de 2008; los de **avance de 2007**, considerando los datos registrados hasta el 31 de agosto

de 2008 con efectos económicos en ese año; y los **provisionales de 2008**, con los datos de registro también hasta el 31 de agosto de 2008.

El informe consta, además de esta introducción, de ocho apartados. El segundo apartado resume los criterios y orientaciones de la negociación colectiva recogidos en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC), suscritos entre las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales UGT y CC.OO.. El análisis se centra en los aspectos principales del Acuerdo en vigor (ANC 2008), que es la prórroga del anterior con la inclusión de una serie de Anexos, y en los cambios que introduce respecto a los que estuvieron vigentes en los años anteriores.

El tercer apartado del informe se refiere a la “Evolución y estructura de la negociación colectiva” en el período considerado, es decir, 2006-2008. En este apartado se analiza, en primer lugar, los problemas que plantea la estadística de convenios colectivos, en segundo lugar, la evolución del número de convenios, empresas y trabajadores, utilizando para calibrar su importancia tres indicadores: el número de empresas por convenio, el número de trabajadores por convenio y el número de trabajadores por empresa. También en este apartado se estudia la estructura de la negociación colectiva según su ámbito funcional y territorial, teniendo en cuenta el grado de centralización o descentralización de la negociación colectiva y la distribución de los convenios, dentro de cada ámbito, por sectores y ramas de actividad.

El cuarto apartado se dedica a la “Jornada laboral pactada”, analizando los resultados agregados de la jornada acordada en los convenios colectivos según distintas características o categorías, como el ámbito funcional de los convenios, el sector, la rama de actividad y el tamaño de las empresas en los convenios de empresa, así como la distribución de los trabajadores en los distintos tramos de jornada y de disminución de la misma.

En el quinto apartado se analizan los “Aspectos retributivos” de la negociación colectiva en el período 2006-2008. En este capítulo, como en el correspondiente a la jornada laboral pactada, se realiza un análisis de la

evolución de los crecimientos salariales del conjunto de los convenios y de su desagregación según el ámbito funcional, las características de las empresas, como su tamaño o el ámbito institucional en el que se encuadran, el sector y la rama de actividad, la vigencia temporal del convenio, los tramos del aumento salarial pactado, las Comunidades Autónomas y provincias, considerando en algunos de estos aspectos la dispersión del crecimiento salarial pactado. Asimismo, se analiza en este apartado la relación entre el crecimiento salarial pactado y la jornada laboral.

En el sexto apartado se estudian las cláusulas de revisión salarial que se aplican cuando se produce una desviación entre la inflación final y la prevista inicialmente, tanto en su incidencia sobre el crecimiento salarial finalmente pactado como en su posible repercusión en la inflación, haciendo especial referencia a las consecuencias de este tipo de cláusulas según el ámbito funcional de los convenios.

Por su parte, el séptimo apartado incluye un análisis del “Deslizamiento salarial”, concepto también conocido como “deriva salarial”, comparando el crecimiento del coste salarial bruto estimado por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, con el incremento salarial pactado en los convenios colectivos, una vez tenida en cuenta la aplicación de las cláusulas de revisión salarial.

En el octavo apartado se analizan los “Otros contenidos de la negociación colectiva” o, lo que es lo mismo, las cláusulas especiales diferentes al nivel y crecimiento salarial y a la jornada pactada. Concretamente, se examina la evolución y características de estas cláusulas especiales haciendo hincapié en las salariales, particularmente las de estructura salarial y cláusulas de inaplicación o descuelgue; en las que versan sobre jornada laboral y vacaciones, y, por último, en las que tratan de las horas extraordinarias, el empleo y la contratación. Además en este capítulo se hace un análisis más detallado y desagregado de tres tipos específicos de cláusulas: la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, los pluses de productividad o rendimiento del trabajo y la no discriminación o promoción de la igualdad.

Por último en el noveno apartado, dedicado a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se analizan las cláusulas generales de igualdad por razón de sexo y el lenguaje sexista de algunos convenios, así como las cláusulas que se refieren concretamente a las comisiones de igualdad, los planes de igualdad, la igualdad en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, la igualdad en la retribución entre hombres y mujeres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el acoso sexual y por razón de sexo.

Para concluir esta introducción, se estima conveniente realizar dos advertencias. La primera, que se trata de un informe elaborado por los servicios técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y que, por consiguiente, es responsabilidad exclusiva de dichos servicios, sin que en ningún caso conlleve necesariamente la opinión de los interlocutores sociales, sindicatos y organizaciones empresariales representados en la Comisión. Y, la segunda, que la calidad de los datos de la hoja estadística de los convenios en que se basa el informe está condicionada, como se señala en el tercer apartado del informe, por las dificultades que tienen las comisiones negociadoras para obtener una información precisa y detallada en determinados aspectos, como el número de trabajadores y de empresas afectados por los convenios sectoriales.

II. ORIENTACIONES Y CRITERIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS ACUERDOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ANC)

II. 1. Introducción

Después del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997 (AINC 1997) transcurren una serie de años sin que los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal consensúen los criterios y contenidos aplicables en los distintos ámbitos funcionales y territoriales de la negociación colectiva. Será en 2002 cuando las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y CC.OO. suscriban un nuevo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, el ANC 2002, que supera el vacío existente durante los años anteriores y sirve de orientación de la negociación de los convenios colectivos de ese año.

En 2003 volvió a firmarse un nuevo acuerdo, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 (ANC 2003), que introdujo notables modificaciones y ampliaciones con relación al acuerdo anterior. Este acuerdo se prorrogó para 2004 y, en 2005, se firmó uno nuevo por parte de los interlocutores sociales, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 (ANC 2005), que también fue prorrogado para 2006.

En febrero de 2007 se suscribió el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007 (ANC 2007), que supuso alguna novedad respecto al ANC 2005, vigente en 2005 y 2006, entre las que destacan las relacionadas con la nueva normativa resultante del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), firmado el 9 de mayo de 2006 entre el

Gobierno, los sindicatos UGT y CC.OO. y las patronales CEOE Y CEPYME, recogido, primero, en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo y, posteriormente, después de la correspondiente tramitación parlamentaria, en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de igual título.

En este contexto, en el acuerdo de 2007 se incluían referencias a las nuevas medidas de apoyo a la contratación indefinida, a la existencia de límites al encadenamiento abusivo e injustificado de contratos temporales, así como a las ampliaciones que el AMCE de 2007 supuso en materia de información y coordinación entre las empresas principales y los contratistas o subcontratistas.

Asimismo, el ANC de 2007 incluyó otra serie de materias derivadas de la normativa resultante del Diálogo Social iniciado en 2005 y que culminó en numerosos acuerdos en 2006, entre los que destacan el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo suscrito en febrero de 2006, 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, así como el Acuerdo de Medidas en Materia de Seguridad Social de 13 de julio de 2006, aprobado posteriormente por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

Otras medidas incluidas como novedad en el ANC de 2007 son las relativas a los criterios de actuación en la negociación colectiva derivados de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a la posibilidad de que la negociación colectiva establezca cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, como consecuencia de la aprobación de la Ley 14/2005, de uno de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Por último, el ANC de 2007 recogía otras novedades que no se derivan directamente de modificaciones normativas, entre las que caben incluir las del

desarrollo de los contenidos relacionados con las personas discapacitadas, la ampliación del tratamiento de la responsabilidad social empresarial, la clasificación profesional, el teletrabajo, el absentismo y la vigilancia de la salud de los trabajadores, las iniciativas para crear nuevos ámbitos de negociación, la previsión social complementaria en orden a que las empresas hagan efectiva la obligación establecida en el Real Decreto 16/2005, de 30 de diciembre, de exteriorizar los compromisos por pensiones contemplados en convenios sectoriales, y la problemática de la reincorporación de las empresas al régimen salarial ordinario pactado en el correspondiente convenio supraempresarial, tras la aplicación de cláusulas de descuelgue.

Para 2008 se prorroga el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del año anterior (ANC 2007) ¹, al que los interlocutores sociales UGT y CC.OO., por parte sindical, y CEOE y CEPYME, por parte empresarial, añaden cuatro Anexos, que figuran como tales en el Acta de la citada prórroga.

El Anexo I, *Contexto económico de la prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007*, que supone la reelaboración y sustitución del capítulo III del ANC 2007, con la finalidad de actualizar el análisis económico teniendo en cuenta la situación de la economía española en 2007.

El Anexo II, *Igualdad de trato y oportunidades*, que sustituye al capítulo IV del ANC 2007, como consecuencia de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en el momento de la firma del ANC 2007 era Proyecto de Ley Orgánica, limitándose el texto de este ANC 2007 a recoger el acuerdo de los firmantes en relación con la aplicación de los contenidos de la citada Ley Orgánica a la negociación colectiva.

¹ Publicada en el BOE de 14 de enero de 2008. Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos.

El Anexo III, *Seguridad y salud en el trabajo*, que sustituye al texto del capítulo VII del ANC 2007, añade los acuerdos alcanzados en relación con parte (el objetivo 3) de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por último, el Anexo IV al Acta de prórroga al ANC 2007 para 2008 incluye el *Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo* suscrito el 26 de abril de 2007 entre CES, BUSINESSSEUROPE, UEAPME y CEEP.

II. 2. Criterios y contenidos actuales

En **materia salarial**, el objetivo expuesto de los distintos ANC y, por lo tanto, también del correspondiente a 2007 y prorrogado a 2008 es conseguir una política de moderado crecimiento de los salarios que permita a las empresas adaptarse al contexto económico, propiciando así el descenso de la inflación, la mejora de la competitividad de la economía española, la potenciación de la inversión productiva y el avance del empleo estable.

En este sentido, la negociación colectiva debe tomar como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del gobierno, que desde 2000 está fijado en el 2%, de acuerdo con el objetivo de crecimiento de los precios del Banco Central Europeo. Pese a ello, como en los ANC anteriores, se posibilita la consecución de aumentos salariales superiores a la citada inflación prevista, dentro de los límites derivados del incremento interanual de la productividad que, con datos de la Contabilidad Nacional de España, asciende al 1,4% en el conjunto de los tres primeros trimestres de 2008.

Según el ANC de 2007, la consideración de estos criterios en la negociación salarial debe servir para apoyar el mantenimiento o, en su caso, el crecimiento económico, al considerar una doble dimensión de los salarios, como coste laboral de las empresas, por un lado, y como ingreso empresarial a través del consumo de los trabajadores, por otro.

Al mismo tiempo, se prevé la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas de revisión o salvaguarda salarial, sin que ello tenga que afectar al objetivo de moderación salarial. En esta materia, el ANC concreta el punto de referencia de las cláusulas de revisión, aunque de forma ambigua, al especificar que debe tenerse en cuenta el “objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo”, ya que difícilmente se pueden considerar simultáneamente para la concreción de esas cláusulas los tres elementos señalados.

El establecimiento de los tres criterios de referencia de los crecimientos salariales, la inflación prevista, el crecimiento de la productividad por ocupado y las cláusulas de revisión salarial, constituye según el Acuerdo para la Negociación Colectiva un modelo de negociación salarial apropiado para evitar espirales inflacionistas no deseadas.

Según el ANC, los costes laborales unitarios o por unidad de producción (cociente entre los costes laborales brutos por trabajador y la productividad por ocupado) también debe tenerse como referencia en la determinación del crecimiento salarial, de forma que las empresas, en particular las abiertas a la competencia internacional, puedan, al menos, mantener su posición actual y no verse perjudicadas respecto a sus competidores.

También en el ámbito de la fijación de los salarios, el ANC 2007 insta, como los acuerdos anteriores, a que la negociación colectiva asuma la elaboración de criterios para la estructura de los salarios (componentes fijos y variables de la retribución salarial, complementos salariales o salarios mínimos), avanzando en una mayor relación entre la retribución y la productividad, de forma que dichas estructuras salariales sean adecuadas a la realidad sectorial y empresarial.

Por último, el ANC vigente establece que la inclusión de la llamada cláusula de inaplicación del régimen salarial debe formar parte *del contenido*

mínimo de los convenios de ámbito superior al de empresa, estableciéndose las condiciones y procedimientos por los que puede no aplicarse el régimen salarial a las empresas con dificultades económicas.

En materia de **empleo, flexibilidad y formación profesional** se establece que la negociación colectiva deberá tener en cuenta el conjunto de normas y de nuevos criterios derivados del amplio proceso de negociación desarrollada en los últimos años en cumplimiento de la Declaración para el Diálogo Social de 2004, suscrita entre el Gobierno y los interlocutores sociales, entre los que destacan el Acuerdo para el nuevo sistema de formación para el empleo y el Acuerdo para la mejora del crecimiento del empleo, ambos suscritos en 2006.

En este contexto se debe orientar la negociación colectiva con el doble objetivo de apoyar y sostener la creación de empleo y de mejorar el funcionamiento y la estabilidad del empleo, al servicio este último objetivo de la mejora de la productividad del trabajo y de la competitividad empresarial. En este contexto, la negociación colectiva deberá perseguir el adecuado equilibrio entre la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores.

Para conseguir estos objetivos se establecen una serie de criterios, referidos, entre otros aspectos, al mantenimiento y promoción del empleo, especialmente entre quienes tienen mayor riesgo de desempleo; a la flexibilidad interna de las empresas ante las circunstancias cambiantes del mercado; al fomento de la estabilidad del empleo y al desarrollo permanente de las competencias de los trabajadores y la cualificación profesional; a la garantía de la igualdad de trabajo y no discriminación en el empleo; a la protección de los instrumentos de información para favorecer la adaptación de las empresas a los cambios productivos, así como para el seguimiento de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva; y a la incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales en particular.

En relación con el **empleo**, el ANC vigente prescribe que los convenios colectivos deberán seguir avanzando en la asunción de las competencias que, desde la reforma de 1994, la legislación laboral traslada en esta materia a la negociación colectiva, promocionando, de acuerdo con la reforma de 2006, la contratación indefinida inicial, la transformación de los contratos temporales en indefinidos, así como la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.

Por su parte, en cuanto a la **contratación**, se estimula el uso adecuado de las modalidades contractuales, de forma que las necesidades permanentes se cubran con contratos indefinidos y que sólo cuando existan necesidades temporales se atiendan éstas como contratos temporales causales. Además; se fomenta el uso de los contratos indefinidos a tiempo parcial y de los contratos formativos, como vía de inserción laboral y de cualificación de los jóvenes, así como la jubilación parcial y el contrato de relevo, teniendo en cuenta las modificaciones establecidas en la Seguridad Social, con base en el Acuerdo de los interlocutores sociales en esta materia en julio de 2006 y aprobadas por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.

En cuanto a la **formación profesional**, la negociación colectiva deberá contribuir a alcanzar los objetivos establecidos en los distintos acuerdos entre el gobierno y los interlocutores sociales en esta materia y, en concreto, los suscritos en 2006 con relación a la formación profesional para el empleo.

III. EVOLUCIÓN Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

III.1. Introducción: aspectos metodológicos de la estadística de convenios colectivos

La fuente estadística de la que se obtiene la información sobre la negociación colectiva es la **Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (ECC)**, que elabora mensualmente el Ministerio de Trabajo e Inmigración, con base en la explotación de las hojas estadísticas que deben cumplimentar los miembros de las comisiones negociadoras de los convenios en el momento de registrarlos en la autoridad laboral competente, según cual sea el ámbito funcional y territorial de los mismos.

Los datos se refieren al mes en el que se ha registrado el convenio, aunque, si el convenio se registra con posterioridad al año en el que se inicia sus efectos económicos, figuran en la estadística de ese año como si se hubiera registrado en diciembre. Además de la estadística mensual, anualmente, con los datos de los convenios registrados hasta el 31 de mayo, se publican los datos definitivos de los convenios de dos años antes a la fecha de publicación y los de avance de los convenios de un año antes.

Uno de los problemas principales planteados por la ECC es la forma de cumplimentación de las hojas estadísticas por las comisiones negociadoras de los convenios por dos razones: la primera, porque no siempre se cubren con suficiente rigor la totalidad de las casillas de las hojas y, la segunda, por no disponer en muchas ocasiones de información suficiente en relación, sobre

todo, con el número de trabajadores y empresas cubiertas, principalmente en los convenios de ámbito sectorial.

En cuanto a la inexactitud de la información sobre el número de trabajadores afectados por cada uno de los convenios registrados, se ha observado que en muchas hojas estadísticas la comisión negociadora se limita a repetir el mismo número de trabajadores y empresas del convenio anterior. Este error puede incidir, entre otras cuestiones, en el cálculo de la cuantía media del crecimiento del salario y la jornada pactada, al ponderarse en cada convenio ambas variables por el número de trabajadores del mismo.

Aparte de este problema, en los convenios plurianuales, de vigencia temporal superior a un año, el número de trabajadores y empresas cubiertos por el convenio sólo se cumplimenta una vez, en el momento del registro del convenio, sin que se actualicen esos datos en cada uno de los años posteriores de vigencia.

Además de estas dificultades, existen otros problemas que también pueden afectar a la fiabilidad de la Estadística de Convenios Colectivos en relación con la cobertura de trabajadores y empresas de los mismos. Por una parte, la posible duplicidad de la contabilización de alguna empresa, cuando está afectada por más de un convenio colectivo (de empresa y sectorial o sectorial de ámbitos territoriales diferentes). Esto ocurrirá cuando existan dificultades para detectar esa duplicidad, debido a la incorrección del título del convenio, de su código u otra circunstancia similar, ya que en caso de advertirse la duplicidad de los datos correspondientes de la empresa se computarán una única vez.

Y, por otra parte, porque, especialmente en los convenios de empresa, puede ocurrir que el número de convenios realmente vigentes y, por lo tanto, de empresas y trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, sea muy superior al de los computados por la ECC, que se refieren tanto a los convenios firmados en el año como a los revisados en el año por haberse firmado en

periodos anteriores y tener vigencia plurianual, pero no a los prorrogados después de finalizada su vigencia establecida inicialmente.

Eso es lo que podría ocurrir cuando los convenios colectivos, una vez terminada su vigencia, se prorrogan automáticamente si no media denuncia expresa de las partes firmantes, o si denunciado el convenio, en virtud de la llamada “ultractividad”, permanece vigente el contenido normativo del convenio hasta que se firme uno nuevo, es decir, se mantienen todas las cláusulas del convenio salvo las de carácter obligacional, como las que se refieren a la paz laboral o, lo que es lo mismo, a la renuncia a la adopción de medidas de conflicto colectivo, incluida la huelga.

A los problemas existentes para cuantificar la cobertura real de los convenios colectivos se añaden otras insuficiencias de la Estadística de Convenios Colectivos, tanto por la propia naturaleza de la negociación colectiva como por las características y forma de cumplimentación de la hoja estadística, entre las que se pueden destacar las siguientes:

- La existencia de trabajadores no afectados por la negociación colectiva, al estar cubiertos únicamente por el contrato individual, lo que puede estar teniendo una relevancia creciente al aparecer nuevos ámbitos de actividad económica que, por razones de falta de representatividad y legitimidad para negociar de empresas y trabajadores, no se convierten en nuevas unidades de negociación.
- La ausencia, muchas veces, de mecanismos de control administrativo para comprobar y, en su caso, corregir los datos incluidos en las hojas estadísticas.
- La provisionalidad de los datos de los convenios colectivos de cada año hasta 17 meses después de finalizado el ejercicio (hasta el 31 de mayo de 2010 no serán definitivos los datos de los convenios de 2008), debido a que pueden firmarse convenios con posterioridad al año en el que se inician sus efectos económicos.

III. 2. Evolución del número de convenios, empresas y trabajadores

Según los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2008, los datos considerados como definitivos por la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo correspondientes a **2006**, muestran un total de 5.887 convenios, que afectan a 1.457.009 empresas y 11.119.311 trabajadores. Las tres cifras constituyen un máximo histórico en las correspondientes series estadísticas.

La evolución del *número de convenios*, que se sitúa en casi 5.900, mantiene una tendencia moderadamente creciente desde 1995, con la única excepción de 2004, relacionada con el carácter procíclico de esta variable. Ahora bien, el aumento de 2006, de 110 de convenios, es inferior al de 2005, de 302, el segundo mayor desde 1991 (cuadro III.1 y gráfico III.1)

Por su parte, el *numero de las empresas* cubiertas por los convenios colectivos en 2006, cercano a un millón y medio, se incrementó en 143.000, el mayor desde el inicio de la serie histórica en 1983, con lo que se intensifica la tendencia creciente que, con las salvedades de 1997 y 2003, venía produciéndose desde 1995 (gráfico III.2).

Por último, en cuanto a la evolución del *número de trabajadores*, que supera en 2006 por primera vez los once millones, el aumento respecto al año precedente, superior en 360.000, aunque inferior al que se produjo en 2005, por encima de 500.000, es muy elevado, ya que desde 1984 únicamente en ese año y en 1996 se produjeron avances mayores (gráfico III.3).

En 2007, con cifras provisionales correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en el año anterior, el número de convenios se sitúa en 5.545, el de empresas se acerca a un millón trescientas mil (1.284.748) y el de trabajadores supera los diez millones ochocientos mil (10.809.351). Estas cifras se incrementarán a medida

Gráfico III.1

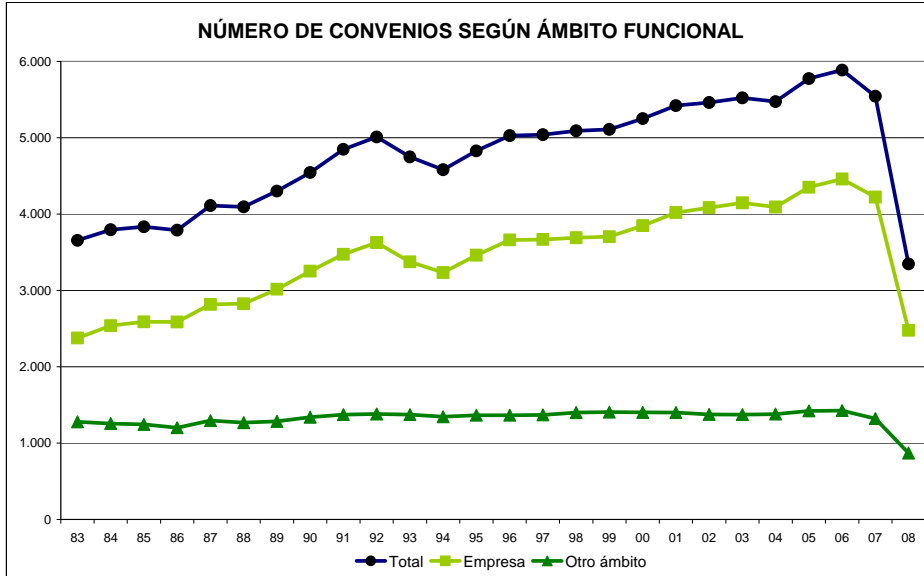


Gráfico III.2

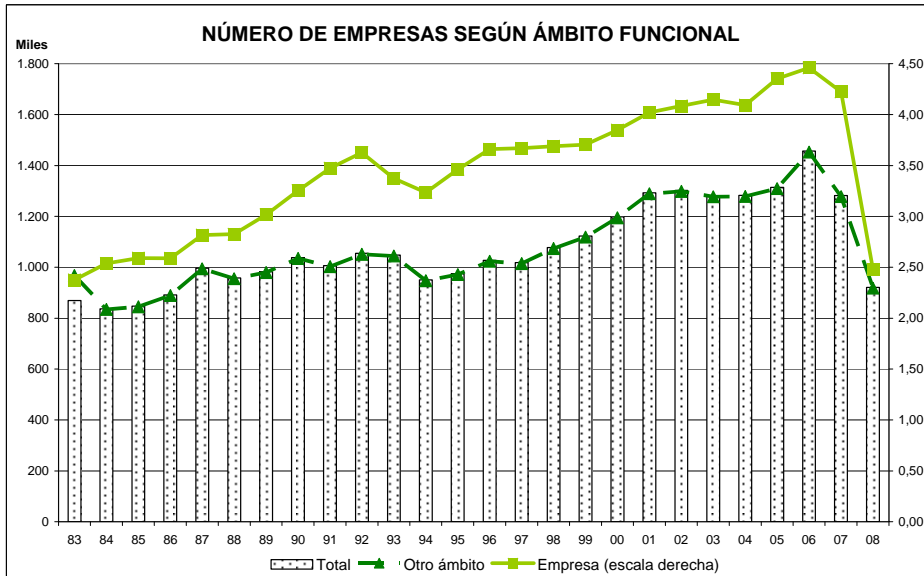
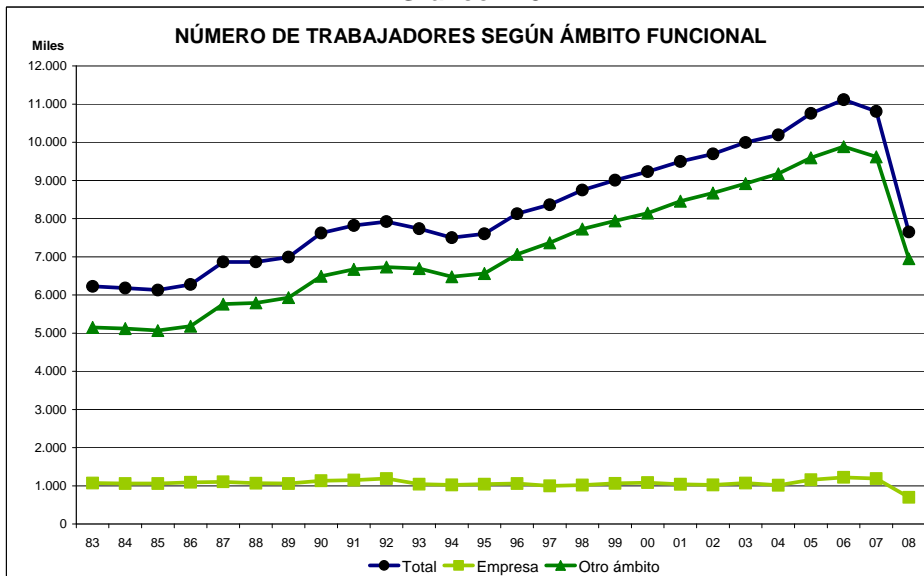


Gráfico III.3



que se registren convenios con efectos económicos en 2007, hasta que se conviertan en definitivas el 31 de mayo de 2009.

Sin embargo, comparando estas cifras con las de 2006 registradas hasta el 31 de agosto de 2007, tanto el número de convenios como el de trabajadores cubiertos por ellos son superiores, mientras que el número de empresas es inferior en aproximadamente ochenta mil, lo que significa que la negociación colectiva de 2007 mantiene un carácter expansivo.

Por último, con los datos registrados hasta el 31 de agosto de 2008, las cifras parciales de la negociación colectiva de **2008** ascienden a 3.348 *convenios*, 920.484 *empresas* y 7.653.012 *trabajadores*. Comparando estas cifras con las correspondientes a 2007, según los convenios registrados hasta el 31 de agosto de ese año, son inferiores en lo que respecta al número de convenios, pero claramente superiores en lo que respecta el número de empresas y de trabajadores, sobre todo en estos últimos en los que se produce un incremento de casi un millón trescientos mil, lo que es significativo de que, aunque se detecta un cierto retraso en el registro del número de convenios, la extensión de estos en empresas y trabajadores es muy superior a la del año precedente.

Para la mayor comprensión de la importancia y evolución de la negociación colectiva en los tres últimos años puede ser útil la consideración, además de las cifras absolutas consideradas en el cuadro III.1, de **ciertas ratios relativas a los convenios colectivos**, como son el número de empresas y trabajadores por convenio y el número de trabajadores por empresa, que figuran en el cuadro III.2.

La **ratio de empresas por convenio**, que mantuvo una tendencia ligeramente decreciente desde 2002 a 2005, aumenta intensamente en 2006, hasta situarse en 247,5, el máximo de la serie estadística considerada. En 2007, descendió la ratio, hasta niveles incluso inferiores a los del período 2001-2004. En 2008, con datos todavía muy provisionales, vuelve a aumentar hasta

**Cuadro III.1
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES**

Año	Total Convenios			Convenios de empresa		Convenios de otro ámbito		
	Nº Convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)	Nº Convenios	Trabajadores (miles)	Nº Convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)
1983	3.655	869,7	6.226,3	2.376	1.074,6	1.279	967,3	5.151,6
1984	3.796	836,9	6.181,9	2.539	1.060,5	1.257	834,4	5.121,4
1985	3.834	847,1	6.131,1	2.590	1.062,5	1.244	844,5	5.068,7
1986	3.790	891,8	6.275,1	2.588	1.092,8	1.202	889,2	5.182,3
1987	4.112	996,8	6.867,7	2.817	1.106,5	1.295	994,0	5.761,2
1988	4.096	958,3	6.864,7	2.826	1.070,4	1.270	955,5	5.794,3
1989	4.302	982,7	6.993,8	3.016	1.061,9	1.286	979,7	5.931,8
1990	4.545	1.037,9	7.623,9	3.254	1.132,6	1.341	1.034,6	6.491,3
1991	4.848	1.006,2	7.821,9	3.474	1.151,0	1.374	1.002,7	6.670,8
1992	5.010	1.055,1	7.921,9	3.627	1.190,7	1.383	1.051,5	6.731,2
1993	4.749	1.048,2	7.737,1	3.374	1.045,7	1.375	1.044,8	6.691,5
1994	4.581	950,7	7.502,1	3.235	1.022,7	1.346	947,5	6.479,4
1995	4.827	975,1	7.605,1	3.461	1.043,7	1.366	971,6	6.561,3
1996	5.028	1.027,5	8.128,2	3.661	1.061,5	1.367	1.023,8	7.066,7
1997	5.040	1.018,3	8.365,1	3.669	998,3	1.371	1.014,6	7.366,8
1998	5.091	1.077,6	8.750,6	3.690	1.021,5	1.401	1.073,9	7.729,1
1999	5.110	1.122,6	9.008,1	3.704	1.063,7	1.406	1.118,9	7.944,4
2000	5.252	1.198,3	9.230,4	3.849	1.083,3	1.403	1.194,5	8.147,1
2001	5.421	1.293,2	9.496,0	4.021	1.039,5	1.400	1.289,2	8.456,5
2002	5.462	1.302,3	9.696,5	4.086	1.025,9	1.376	1.298,2	8.670,6
2003	5.522	1.281,4	9.995,0	4.147	1.074,2	1.375	1.277,3	8.920,9
2004	5.474	1.282,4	10.193,5	4.093	1.014,7	1.381	1.278,3	9.178,9
2005	5.776	1.314,0	10.755,7	4.353	1.159,7	1.423	1.309,6	9.596,0
2006	5.887	1.457,0	11.119,3	4.459	1.224,4	1.428	1.452,6	9.884,9
2007 ¹	5.545	1.281,7	10.809,4	4.223	1.188,4	1.322	1.277,5	9.621,0
2008 ¹	3.348	920,5	7.653,0	2.477	699,8	871	918,0	6.953,2

¹ Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008. Datos provisionales

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

alcanzar valores aún superiores a los de 2006, aunque la provisionalidad de los datos impide obtener conclusiones definitivas acerca de la evolución del valor de la ratio.

En cualquier caso, desde el inicio de la actual década, los valores de esta ratio se sitúan por encima de los de la década de los noventa del siglo pasado, aunque estos valores son comparables, con la excepción del de 2006, a los de la segunda mitad de la década de los ochenta del citado siglo. De todos modos, lo ocurrido en las dos últimas décadas puede ser sintomático de que la proliferación o atomización de los convenios, uno de los problemas principales que suele señalarse de la negociación colectiva española, parece que está tendiendo a reducirse en los últimos años².

El valor de esta ratio, que obviamente es igual a la unidad en los convenios de empresa, es muy superior en los convenios supraempresariales, en los que supera la cifra de 1.000, por primera vez en 2006.

De todos modos, la tendencia de la ratio para los convenios de ámbito superior al de la empresa es claramente creciente desde mediados de la década de los ochenta del siglo pasado, con las únicas excepciones de los años de la primera mitad de los noventa de dicho siglo, en los que se produce un ligero retroceso. Esta tendencia creciente de la ratio de los convenios supraempresariales es mucho más acusada que la de la ratio para el conjunto de convenios.

Por su parte, la **ratio de trabajadores por convenio** tiene también una evolución claramente creciente desde 1996, como consecuencia de la evolución muy expansiva del empleo en esos años, alcanzando en 2005 y 2006 cifras cercanas a 1.900 trabajadores. Estas cifras, que en 2006 alcanzan los valores máximos de la serie estadística de datos definitivos, se sitúan en valores cercanos a 280 en los convenios de empresa y a 7.000 en los convenios de ámbito superior. Tanto con los datos de avance de 2007 como en

² Cuanto mayor sea el número de empresas por convenio menor será la proliferación o atomización de los convenios colectivos.

los provisionales de 2008, la ratio aumenta en los dos tipos de convenios, los empresariales y los de ámbito superior, lo que significa que se mantiene la tendencia de creciente extensión, en cuanto a trabajadores cubiertos, de la negociación colectiva española.

Por último, la **ratio de trabajadores por empresa** se sitúa en los últimos años en torno a ocho trabajadores (8,2 en 2005, 7,6 en 2006, 8,4 en 2007 y 8,3 en 2008). Si se desagrega por tipo de convenio, la ratio se acerca a 300 en los convenios de empresa y se sitúa en alrededor de siete trabajadores en los convenios supraempresariales, lo que significa que las empresas con convenio propio tienen una plantilla de tamaño mayor que las que tienen un convenio de ámbito superior.

Analizando la evolución de esta ratio desde inicios de la década de los ochenta del siglo pasado se observa una tendencia claramente decreciente en los convenios de empresa, desde cifras superiores a 400 en los primeros años de los ochenta, hasta que en 1994 se alcanza el valor mínimo de la ratio, por debajo de 250 trabajadores. En cambio, en los últimos cuatro años, desde 2005, se constata un crecimiento de la ratio, hasta 275 trabajadores con los datos definitivos de 2006, evolución que se prolonga con los datos provisionales de 2007 (se eleva hasta 281) y de 2008 (alcanza 283).

Por su parte, el valor de la ratio de trabajadores por empresa de los convenios supraempresariales que, como se ha señalado, es muy inferior al de los convenios de empresa, al representar aproximadamente la ratio de los primeros el 2,5% de la ratio de los segundos, tiene una tendencia más regular, ya que, desde 1994, el valor fluctúa alrededor de siete, situándose en el último año con cifras definitivas, 2006, en el mismo valor, 6,8, que en 1994.

El reducido número de trabajadores de las empresas con convenio, especialmente en la negociación colectiva supraempresarial, es consecuencia de la estructura productiva de la economía española, caracterizada por el predominio de las pequeñas y medianas empresas. En efecto, con datos de

Cuadro III.2
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS Y TRABAJADORES POR CONVENIO Y DE TRABAJADORES POR EMPRESA

Año	Total Convenios			Convenios de empresa	Convenios de otro ámbito		
	Nº empresas por convenio	Nº trabajadores por convenio	Nº trabajadores por empresa	Nº trabajadores por convenio y empresa	Nº empresas por convenio	Nº trabajadores por convenio	Nº trabajadores por empresa
1983	237,9	1.703,5	7,2	452,3	678,1	4.027,8	5,9
1984	220,5	1.628,5	7,4	417,7	663,8	4.074,3	6,1
1985	220,9	1.599,1	7,2	410,2	678,9	4.074,5	6,0
1986	235,3	1.655,7	7,0	422,3	739,8	4.311,4	5,8
1987	242,4	1.670,2	6,9	392,8	767,6	4.448,8	5,8
1988	233,4	1.676,0	7,2	378,8	752,4	4.562,4	6,1
1989	228,4	1.625,7	7,1	352,1	761,8	4.612,6	6,1
1990	225,9	1.677,4	7,3	348,1	771,5	4.840,6	6,3
1991	207,5	1.613,4	7,8	331,3	729,8	4.855,0	6,7
1992	210,6	1.581,2	7,5	328,3	760,3	4.867,1	6,4
1993	220,7	1.629,2	7,4	309,9	759,9	4.866,5	6,4
1994	207,5	1.637,7	7,9	316,1	703,9	4.813,8	6,8
1995	202,0	1.575,5	7,8	301,6	711,3	4.803,3	6,8
1996	204,4	1.616,6	7,9	290,0	748,9	5.169,5	6,9
1997	202,0	1.659,7	8,2	272,1	740,0	5.373,3	7,3
1998	211,7	1.718,8	8,1	276,8	766,5	5.516,8	7,2
1999	219,7	1.762,8	8,0	287,2	795,8	5.650,4	7,1
2000	228,2	1.757,5	7,7	281,4	851,4	5.806,9	6,8
2001	238,6	1.751,7	7,3	258,5	920,9	6.040,4	6,6
2002	238,4	1.775,3	7,4	251,1	943,5	6.301,3	6,7
2003	232,1	1.810,0	7,8	259,0	928,9	6.487,9	7,0
2004	234,3	1.862,2	7,9	247,9	925,6	6.646,6	7,2
2005	227,5	1.862,3	8,2	266,4	920,3	6.743,5	7,3
2006	247,5	1.888,8	7,6	274,6	1.017,2	6.929,2	6,8
2007 ¹	231,2	1.949,4	8,4	281,4	966,4	7.277,6	7,5
2008 ¹	274,9	2.285,8	8,3	282,5	1.054,0	7.983,0	7,6

¹ Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008. Datos provisionales.

FUENTE: Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo e Inmigración, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

agosto de 2008, obtenidos de las estadísticas de las empresas inscritas en la Seguridad Social en el Régimen General y en el Especial de Minería del Carbón, el 75,8% de las empresas tienen menos de seis trabajadores y el 85,5% menos de diez, al mismo tiempo que el tamaño medio de las empresas se sitúa ligeramente por encima de diez trabajadores, 10,4 (cuadro III.3).

Cuadro III.3 DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS REGÍMENES GENERAL Y ESPECIAL DE LA MINERÍA DEL CARBÓN POR SU TAMAÑO (Porcentaje)			
Años	Menos de 6 trabajadores	Menos de 10 trabajadores	25 y menos trabajadores
1994	77,4	86,9	95,7
1995	77,6	86,9	95,7
1996	77,6	86,9	95,6
1997	77,1	86,6	95,5
1998	76,5	86,0	95,3
1999	75,8	85,5	95,0
2000	75,4	85,3	94,9
2001	75,3	85,2	94,9
2002	75,4	85,3	94,9
2003	75,7	85,5	95,0
2004	75,6	85,4	95,0
2005	75,4	85,3	94,9
2006	75,3	85,2	94,8
2007	75,4	85,4	94,9
2008	75,8	85,5	94,9

Nota: Datos referidos a diciembre de cada año, salvo las de 2008 que están referidos a agosto.

FUENTE: Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo e Inmigración, Boletín de Estadísticas Laborales.

Si se desagregan los convenios de ámbito distinto al de la empresa entre los de grupo de empresa y los sectoriales y estos últimos, a su vez, por su ámbito territorial (cuadro III.4), el número de empresas y trabajadores por convenio es, como parece lógico, creciente a medida que es mayor el ámbito territorial del convenio, si se exceptúa lo que respecta al número de empresas por convenio, ya que en 2005 y 2006 el valor máximo no se alcanza en los convenios nacionales sino en los interautonómicos, que tienen una importancia marginal en el conjunto de los convenios.

Por su parte, en relación con la ratio de los trabajadores por empresa, el valor máximo se alcanza en los convenios de empresa y grupos de empresa (2005 en los primeros y en 2006 y 2007 en los segundos), correspondiendo el valor mínimo, si se deja al margen los convenios interautonómicos por su

Cuadro III.4
RATIOS RELACIONADAS CON LOS CONVENIOS SEGÚN SU ÁMBITO FUNCIONAL

Ámbito funcional	2005			2006			2007 ¹		
	Empresas por convenio	Trabajadores por convenio	Trabajadores por empresa	Empresas por convenio	Trabajadores por convenio	Trabajadores por empresa	Empresas por convenio	Trabajadores por convenio	Trabajadores por empresa
TOTAL	227,5	1.862,1	8,2	243,4	1.888,8	7,6	231,2	1.949,4	8,4
DE EMPRESA	1,0	266,4	266,4	1,0	274,6	274,0	1,0	281,4	281,4
DE OTRO ÁMBITO	920,4	6.743,5	7,3	1.017,2	6.922,2	6,8	996,4	7.277,6	7,5
Grupo de empresa	4,3	943,2	219,6	3,7	1.148,1	308,3	3,9	1.282,7	329,3
Sector local-comarcal	43,2	1.044,3	24,2	73,7	1.446,9	19,6	30,7	810,4	26,4
Sector provincial	842,9	5.006,7	5,9	866,6	5.191,4	6,0	858,8	5.629,2	6,6
Sector interprovincial	1.570,7	12.278,6	7,8	1.711,3	12.960,1	7,6	977,4	10.471,8	10,7
. Autonómicos	1.538,5	12.371,0	8,0	1.665,7	12.947,6	7,8	983,6	10.398,6	10,6
. Interautonómicos	2.957,0	8.303,5	2,8	5.500,0	14.000,0	2,5	461,0	16.624,0	36,1
Sector Nacional	2.427,7	30.972,2	12,8	3.504,0	29.701,9	8,7	3.461,0	31.142,4	9,0

¹ Datos de avance de convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008.

FUENTE: Elaboración propia a partir de MTIN, Estadística de Convenios Colectivos.

escasa importancia relativa, a los convenios provinciales, con valores inferiores a siete en los tres años considerados en el cuadro III.4. En todo caso, la ratio de trabajadores por empresa es siempre inferior en los convenios provinciales, en torno a seis, que en los convenios autonómicos (que se acercan a once con los datos provisionales de 2007) y los nacionales (aproximadamente igual a nueve tanto en 2006 como en 2007).

III. 3. Distribución de los convenios según su vigencia temporal.

Con referencia a la vigencia temporal de los convenios, los firmados en el año representaron en 2006 menos del 40% (el 39,5%) del total de los convenios con efectos económicos en ese año, porcentaje ligeramente inferior al que representaron en 2005 (el 41,7%). Con los datos provisionales de 2007, el porcentaje de convenios firmados continúa descendiendo hasta menos del 35% (el 34,5%) (cuadro III.5).

Esta tendencia decreciente implica la evolución expansiva del peso relativo de los convenios revisados (firmados en años anteriores), que con los últimos datos definitivos, los de 2006, superan el 60% del total de los convenios. Dentro de los convenios firmados en el año, destacan los de vigencia plurianual que más que cuadruplican los de vigencia anual.

Si, en vez del porcentaje de convenios, se considera el de empresas, en 2006 el 63,1% de las cubiertas por convenio lo tenían revisado, porcentaje que en los últimos años tiende a crecer. De las empresas con convenio firmado en el año, en la gran mayoría de los casos, el 87% en 2006, el convenio es de carácter plurianual, tiene vigencia en más de un año.

En relación con los trabajadores, el porcentaje con convenios revisados, superior a las dos terceras partes del total, el 67,6% en 2006, es aún mayor que los porcentajes relativos a las empresas y los convenios de ese carácter.

Cuadro III.5
DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS SEGÚN SU VIGENCIA TEMPORAL

Vigencia temporal	Número			Porcentaje		
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
<u>Año 2005</u>						
Total	5.776	1.314.037	10.755.727	100,0	100,0	100,0
Revisados	3.370	816.719	6.407.304	58,3	62,2	59,6
Firmados	2.406	497.318	4.348.423	41,7	37,8	40,4
Anual	446	83.072	964.826	7,7	6,3	9,0
Plurianual	1.960	414.246	3.383.597	33,9	31,5	31,5
<u>Año 2006</u>						
Total	5.887	1.457.009	11.119.311	100,0	100,0	100,0
Revisados	3.564	918.787	7.520.216	60,5	63,1	67,6
Firmados	2.323	538.222	3.599.095	39,5	36,9	32,4
Anual	435	64.990	645.025	7,4	4,5	5,8
Plurianual	1.888	473.232	2.954.070	32,1	32,4	26,6
<u>Año 2007¹</u>						
Total	5.545	1.281.748	10.809.351	100,0	100,0	100,0
Revisados	3.633	850.006	6.188.770	65,5	66,3	57,3
Firmados	1.912	431.712	4.620.581	34,5	33,7	42,7
Anual	371	76.096	791.308	6,7	5,9	7,3
Plurianual	1.541	355.646	3.829.273	27,8	27,7	35,4

¹ Datos de convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008.

FUENTE: Elaboración propia a partir de MTIN, Estadística de Convenios Colectivos.

Además, tiene tendencia claramente creciente en los últimos años con datos definitivos (el porcentaje asciende al 56,5% en 2004, 59,6% en 2005 y 67,6% en 2006). Con los datos provisionales de 2007, el porcentaje de trabajadores con convenios revisados sufre un retroceso importante, hasta el 57,3%, retroceso que puede deberse a la parcialidad de los datos disponibles, ya que, posiblemente falten por registrarse entre 300 y 500 convenios con efectos económicos en ese año aunque, según la evolución de los años anteriores, la normal es que los convenios que se registren con retraso sean proporcionalmente más los firmados que los revisados.

Por otra parte, en cuanto a los convenios firmados en el año, como ocurrió en el caso de los convenios y las empresas, el predominio de los convenios plurianuales sobre los anuales, una relación en 2006 de 5 a 1, es notable.

En cualquier caso, la tendencia de los últimos años parece ser la de la importancia creciente de los convenios plurianuales, lo que implica también que el peso relativo de los nuevos convenios, tanto en el total de convenios como en el de las empresas y los trabajadores, firmados sea decreciente y el de los convenios revisados creciente.

III. 4. Estructura de los convenios

En lo que respecta al ámbito funcional de los convenios colectivos, los de empresa suponen, actualmente algo más del 75% del total (75,4% en 2005, 75,7% en 2006 y 76,2% con los datos provisionales de 2007). La evolución de ese porcentaje, aunque prácticamente estable desde 2002, se ha caracterizado por una tendencia claramente creciente en los últimos veinticinco años, al elevarse el porcentaje en algo más de diez puntos porcentuales, desde el 65% en 1983 hasta más del 75% en los último años.

En cambio, el mayor peso relativo de los convenios de empresa respecto del total de convenios no se refleja en el porcentaje de empresas cubiertas por convenio propio, constante en el 0,3%, lo que significa que es muy reducida la incidencia en cuanto a las empresas afectadas por este tipo de convenios.

Por su parte, el porcentaje de trabajadores cubiertos con convenios de empresa, aunque muy superior al de empresas, el 11% con los datos definitivos de 2006 y con los provisionales de 2007, es también relativamente reducido, muy inferior, por otra parte, al porcentaje que representan los convenios de este tipo. Aunque el porcentaje en los dos últimos años, 2006 y 2007, es similar al de los cinco años anteriores, e incluso algo superior, la tendencia desde mediados de la década de los ochenta del siglo pasado es claramente decreciente, al superar el porcentaje el 17% en los primeros años de esa década (el máximo se produjo en 1986 con el 17,4). El descenso que tiene lugar en ese porcentaje de trabajadores en 2008, hasta apenas el 9%, no es muy significativo por el carácter totalmente provisional y parcial que tienen

los datos de los convenios registrados hasta el 31 de agosto con efectos económicos en este año (cuadro III.6).

Cuadro III. 6 IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA SOBRE EL TOTAL DE CONVENIOS COLECTIVOS Porcentaje			
Años	s/total convenios	s/total de empresas	s/total de trabajadores
1983	65,0	0,3	17,3
1984	66,9	0,3	17,2
1985	67,6	0,3	17,3
1986	68,3	0,3	17,4
1987	68,5	0,3	16,1
1988	69,0	0,3	15,6
1989	70,1	0,3	15,2
1990	70,8	0,3	14,9
1991	71,7	0,3	14,7
1992	72,4	0,3	15,0
1993	71,0	0,3	13,5
1994	70,6	0,3	13,6
1995	71,7	0,3	13,7
1996	72,8	0,4	13,1
1997	72,8	0,4	11,9
1998	72,5	0,3	11,7
1999	72,5	0,3	11,8
2000	73,3	0,3	11,7
2001	74,2	0,3	10,9
2002	74,8	0,3	10,6
2003	75,1	0,3	10,7
2004	74,8	0,3	10,0
2005	75,4	0,3	10,8
2006	75,7	0,3	11,0
2007 ¹	76,2	0,3	11,0
2008 ¹	74,0	0,3	9,1

¹ Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008. Datos provisionales

FUENTE: Elaboración propia a partir de MTIN, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Este reducido porcentaje de los trabajadores con convenio de empresa y su tendencia decreciente en las últimas dos décadas, contrasta con el elevado porcentaje y su tendencia creciente que representan en el número de convenios este tipo de negociación colectiva sobre el total. Estos contrastes se explican, por un lado, por la tendencia descendente del tamaño medio de las empresas con convenio propio en los últimos veinticinco años, tendencia que parece estar corrigiéndose con las cifras más recientes, y, por otro lado, sobre todo, por el aumento constante de la ratio de trabajadores por convenio en los convenios de ámbito supraempresarial (cuadro III.2).

En el sentido contrario, los convenios de ámbito funcional diferente al de la empresa representan un porcentaje reducido de los convenios, ligeramente inferior al 25%, pero un porcentaje muy elevado, el 99,7%, de las empresas y un porcentaje también muy alto, casi el 90%, de los trabajadores cubiertos por convenio colectivo.

En el cuadro III.7 se muestra la distribución porcentual de los convenios, empresas y trabajadores según el ámbito funcional y territorial de la negociación colectiva para los años 2005, 2006 y 2007 (por el carácter altamente provisional y fragmentario de los datos no figuran los correspondientes a 2008).

Según esta distribución, destaca el peso relativo de los convenios sectoriales provinciales, que con casi la cuarta parte de los convenios (24,6%, 24,3% y 23,8% en 2005, 2006 y 2007, respectivamente), supera las dos terceras partes de las empresas cubiertas por los convenios (72,8% en 2005, 66,9% en 2006 y 68,8% en 2007) y la mitad de los trabajadores que abarcan (52,8% en el primer año, 52,5% en el segundo y 53,5% en el tercero). Es decir, estos convenios, los sectoriales provinciales, pese a representar menos del 25% del total de los convenios, cubren a la mayoría de las empresas y trabajadores incluidos en la negociación colectiva.

En cuanto al porcentaje de empresas y trabajadores, a los convenios sectoriales provinciales les siguen los convenios sectoriales nacionales, que con menos del 2% de los convenios (1,5% en 2005 y 1,6% en 2006 y 2007), absorben casi la quinta parte del total de empresas cubiertas (16,3% en 2005, 22,8% en 2006 y 24,3% en 2007) y algo más del 25% de los trabajadores cubiertos (25,3% en 2005, 25,4% en 2006 y 25,9% en 2007).

A los convenios sectoriales nacionales les siguen en importancia los sectoriales autonómicos que con, aproximadamente, el 1,5% del total de los convenios, porcentaje similar al de los convenios nacionales, afectan actualmente a menos del 10% del total de las empresas con convenio y a un

Cuadro III.7
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL NÚMERO DE CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES

Ámbito funcional	2005			2006			2007 ¹		
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
DE EMPRESA	75,4	0,3	10,8	75,7	0,3	11,0	76,2	0,3	11,0
DE OTRO ÁMBITO	24,6	99,7	89,2	24,3	99,7	89,0	23,8	99,7	89,0
Grupo de empresas	1,6	0,0	0,8	1,8	0,0	1,1	1,9	0,0	1,2
Sector local-comarcal	0,3	0,1	0,2	0,3	0,1	0,2	0,3	0,0	0,1
Sector provincial	19,7	72,8	52,8	19,1	66,9	52,5	18,5	68,8	53,5
Sector interprovincial	1,5	10,5	10,0	1,4	9,9	9,8	1,5	6,5	8,2
Autonómicos	1,5	10,1	9,9	1,4	9,5	9,7	1,5	6,5	8,1
Interautonómicos	0,0	0,5	0,2	0,0	0,4	0,1	0,0	0,0	0,2
Sector nacional	1,5	16,3	25,3	1,6	22,8	25,4	1,6	24,3	25,9

¹ Datos de convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008.

FUENTE: Elaboración propia a partir de MTIN, Estadística de Convenios Colectivos.

porcentaje también inferior al 10% del total de los trabajadores afectados, porcentajes estos dos últimos muy inferiores a los correspondientes a los convenios nacionales.

Por su parte, los convenios de grupo de empresas, aunque suponen un porcentaje sobre el total de los convenios incluso superior al de los convenios nacionales y autonómicos, tienen una importancia muy reducida, prácticamente nula, en cuanto a empresas y trabajadores afectados.

Además, el resto de los convenios, los sectoriales locales-comarcales y los sectoriales interautonómicos (que afectan a varias provincias de más de una comunidad autónoma o a varias comunidades autónomas) tienen una presencia casi nula no sólo en cuanto a empresas y trabajadores cubiertos, sino también en cuanto al número de convenios de estas modalidades.

Si se tiene en cuenta la **evolución** de los tres porcentajes (convenios, empresas y trabajadores) que representan cada tipo de convenio, desde el inicio de la década de los noventa del siglo pasado sobresalen, aparte de la ganancia relativa en el total de los convenios y la pérdida relativa en el total de los trabajadores de los convenios de empresa, las siguientes características (cuadro III.8):

- La evolución decreciente en los últimos veinte años del porcentaje de empresas afectadas por los convenios sectoriales provinciales, tendencia que se intensifica ligeramente en los dos últimos años, 2006 y 2007, al situarse en esos años por debajo del 70%, algo que ya ocurrió en el 2002 y 2003.
- Pese a la evolución fluctuante del porcentaje de empresas que tienen convenio sectorial nacional, ese porcentaje, por encima del 20% en los años más recientes, es muy superior al que correspondía tanto al período 1989-1997 como al período 2000-2005, cuando ese porcentaje se situaba notablemente por debajo del 20%.

- También en relación con las empresas, el porcentaje que suponen los convenios autonómicos crece claramente desde 1989, el 3%, hasta los años 2002 y 2003, con porcentajes de aproximadamente el 15%. Posteriormente, el porcentaje vuelve a reducirse, aunque situándose por encima de los valores de la década de los noventa del pasado siglo, con valores de alrededor del 10% en 2005 y 2006. Con los datos provisionales de 2007 el porcentaje vuelve a reducirse, hasta situarse en un nivel muy bajo, el 6,5%.
- El mantenimiento del porcentaje de trabajadores con convenios provinciales, en torno al 55%, salvo en el período 1996-1997, en el que cae por debajo del 52%, y en los últimos tres años, de 2005 a 2007, en los que se sitúa, aproximadamente, en el 53% (gráfico III.4).
- El notable crecimiento en la segunda mitad de la década de los noventa del siglo pasado del porcentaje de trabajadores de los convenios nacionales, hasta situarse en niveles de alrededor del 30%. A partir de 1999 se produce un retroceso en el porcentaje hasta niveles por debajo del 24% en 2003, para repuntar a partir de 2004, al superar el 25% en los años 2005, 2006 y 2007.
- Por su parte, el porcentaje de trabajadores de los convenios autonómicos también ha tenido una evolución muy fluctuante, creciente desde 1983, el 1,6%, hasta 2003, año en el que el citado porcentaje alcanzaba el 10,4%, y suavemente decreciente en los años siguientes, al mantenerse en 2005 y 2006 en valores ligeramente inferiores al 10% (9,9% en el primer año y 9,7% en el segundo). En el último año, 2007, en el que los datos todavía son provisionales, el porcentaje de trabajadores con este tipo de convenio vuelve a disminuir, hasta situarse en el 8,2%.

Atendiendo exclusivamente al porcentaje de trabajadores que representan los distintos tipos de convenios, la evolución de dicho porcentaje muestra que en relación a diez años antes ha retrocedido ligeramente en los

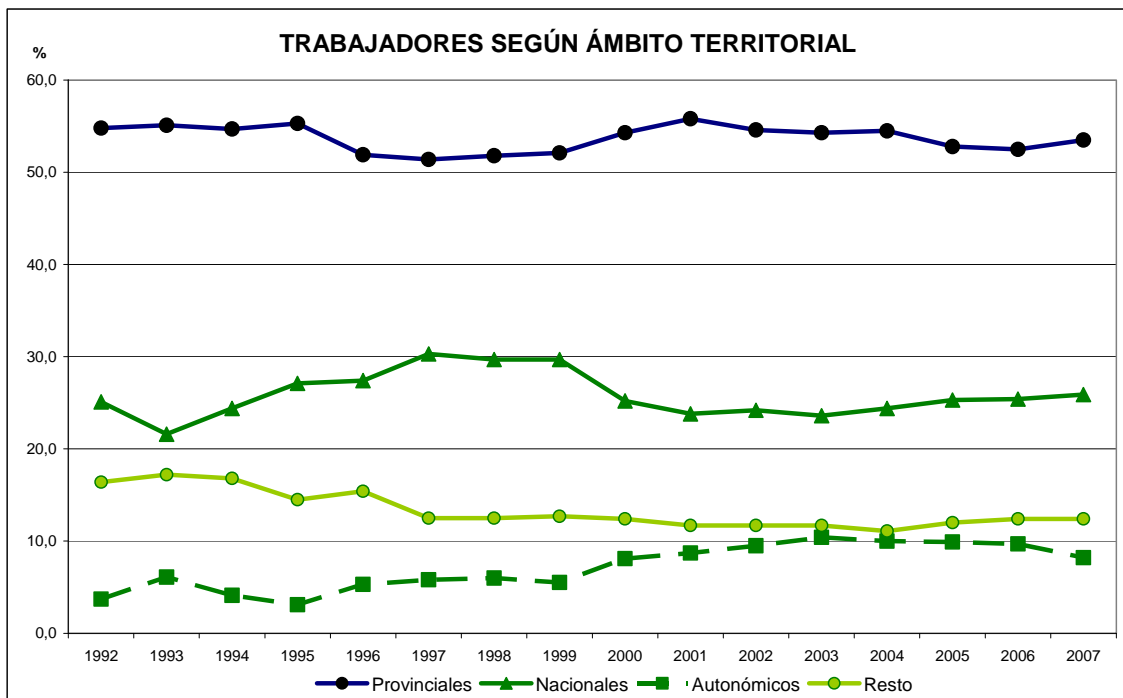
Cuadro III.8
IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS CONVENIOS SECTORIALES PROVINCIALES, AUTONÓMICOS Y NACIONALES
Porcentajes

Año	s/total convenios			s/ total empresas			s/ total trabajadores		
	Provinciales	Autonómicos	Nacionales	Provinciales	Autonómicos	Nacionales	Provinciales	Autonómicos	Nacionales
1989	27,5	0,5	1,4	81,6	3,0	14,8	54,8	1,6	27,3
1992	24,1	0,4	1,4	79,4	3,3	16,7	54,8	3,7	25,1
1993	25,2	0,4	1,3	76,4	7,8	14,6	55,1	6,1	21,6
1994	25,3	0,6	1,5	79,1	4,0	16,3	54,7	4,1	24,4
1995	24,0	0,7	1,6	78,3	4,8	16,0	55,3	3,1	27,1
1996	22,8	0,7	1,5	75,2	5,0	18,0	51,9	5,3	27,4
1997	22,7	0,9	1,6	75,5	5,0	18,9	51,4	5,8	30,3
1998	23,1	1,0	1,6	74,2	4,0	21,3	51,8	6,0	29,7
1999	22,9	1,0	1,6	73,7	3,8	21,8	52,1	5,5	29,7
2000	22,0	1,0	1,6	74,5	7,6	17,5	54,3	8,1	25,2
2001	21,8	1,0	1,6	76,2	8,7	14,6	55,8	8,7	23,8
2002	20,2	1,2	1,6	68,3	15,3	15,9	54,6	9,5	24,2
2003	19,9	1,4	1,6	69,7	14,8	15,0	54,3	10,4	23,6
2004	20,1	1,5	1,6	73,8	9,7	15,6	54,5	10,0	24,4
2005	19,7	1,5	1,5	72,8	10,1	16,3	52,8	9,9	25,3
2006	19,1	1,4	1,6	66,9	9,5	22,8	52,5	9,7	25,4
2007 ¹	18,5	1,5	1,6	68,8	6,5	24,3	53,5	8,2	25,9

¹ Datos provisionales correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008.

FUENTE: Elaboración propia a partir de MTIN, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico III.4



convenios de empresa y en los sectoriales nacionales, aumentando, también ligeramente, en los convenios sectoriales provinciales y aumentando algo más intensamente en los convenios sectoriales autonómicos, pese al ligero retroceso que se está produciendo en este último porcentaje en los años más recientes.

La reducción del porcentaje que representan los trabajadores con convenio de empresa significa, como ya se ha señalado, mantener la tendencia decreciente que se produce desde inicios de la década de los ochenta del siglo pasado, mientras que el incremento del peso relativo de los convenios sectoriales autonómicos, que es más notable a partir de 1996 hasta 2004, coincide en la mayor parte del período con el descenso del porcentaje de los convenios sectoriales nacionales que se produce desde 1999 hasta 2003.

El aumento del porcentaje de los trabajadores con convenio autonómico desde mediados de los noventa del siglo pasado puede estar relacionado con la reforma laboral de 1994, que afecta al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, al permitir que convenios de ámbito superior al de la empresa puedan afectar, modificándolos, a un convenio de ámbito superior.

Esta modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores esta posibilitando la concurrencia de convenios de diferente ámbito territorial, en concreto de convenios autonómicos y nacionales, pudiendo los primeros modificar a los segundos, con la excepción de aspectos relacionados con el período de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica.

En cualquier caso, el predominio en lo que respecta a los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva de los convenios de ámbito sectorial y, en particular, de los de carácter provincial y el papel secundario que, también en relación con los trabajadores, desempeñan los convenios de empresa tiene que ver, sin duda, con la estructura productiva de la economía española, caracterizada por un importante número de pequeñas y medianas empresas (cuadro III.3).

Estas limitaciones a la negociación colectiva empresarial pueden explicarse por las relaciones de dependencia de los trabajadores respecto de los empresarios en las empresas de menor tamaño y por el escaso grado de afiliación sindical de los trabajadores en esas empresas de tamaño reducido en cuanto a la plantilla. Además, estas limitaciones se plasman y se ven reforzadas a su vez por el sistema de representación de los trabajadores en las empresas y, en consecuencia, por la legitimación de los trabajadores y sus representantes para negociar convenios colectivos, que se derivan del artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En efecto, este artículo limita la representación de los trabajadores en las empresas a aquellas con más de diez trabajadores o, sólo si lo decide la mayoría de los trabajadores, en las empresas entre seis y diez trabajadores, cuando, como ya se ha señalado, en España las empresas de menos de diez trabajadores suponen actualmente el 85% del total de las empresas del régimen general de la Seguridad Social y del especial de la minería del carbón y las de menos de seis trabajadores el 75% de esas empresas.

III.5. Distribución de los convenios por sectores y ramas de actividad, según su ámbito funcional y territorial

Analizando por **sectores y ramas de actividad**, la distribución del número de convenios y de trabajadores afectados por dichos convenios, según su ámbito funcional y territorial y con los últimos datos definitivos, los correspondientes a 2006, se pueden obtener importantes informaciones sobre la estructura de la negociación colectiva.

Si se comienza por los **sectores**, casi las dos terceras partes del total de los convenios corresponden al sector servicios (el 62,5% en 2006), seguidos, con la tercera parte, de la industria. Estos porcentajes son muy similares si se diferencia por el ámbito funcional y territorial de los convenios, aunque el porcentaje sobre el total de los convenios vigentes en los servicios es menor en los sectoriales provinciales (59%) y mayor en los autonómicos (73,5%) (cuadro III.10).

Por su parte, según el *número de convenios*, la mayor concentración de los convenios de empresa se produce en los servicios con 2.824 convenios y en la industria con 1.540. En cuanto al porcentaje de los convenios de empresa en relación con el total de los convenios, estos convenios representan las tres cuartas partes del total tanto en la industria como en los servicios. Después de los convenios de empresa, los sectoriales provinciales tienen una elevada significación en la construcción, con casi setecientos convenios, el 68% del total de los convenios vigentes en este sector. Aunque con un porcentaje menor, también los convenios provinciales tienen una alta representación en el sector agrario, con casi 400 convenios y el 36% del total de los convenios del sector (cuadros III.9, III.11).

Si se atiende a los **trabajadores afectados**, el sector predominante es también el de los servicios, con el 56,7% del total de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en 2006. A continuación le sigue la industria, con el 24,8% del total de trabajadores. La construcción, con el 11,1%, y el sector

agrario, con el 7,4%, absorben a un número menor de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos (cuadros III.12 y III.13).

Por el ámbito funcional y territorial de la negociación colectiva, la importancia del sector servicios destaca en los convenios sectoriales autonómicos, al representar el 83,6% del total de trabajadores con este tipo de convenios, así como en los convenios de empresa y en los sectoriales nacionales, con más del 65% de los trabajadores afectados por este tipo de convenios en cada uno de los dos casos. En cambio, el sector servicios cubre menos del 50% (el 45,4%) de los trabajadores con convenio sectorial provincial. El sector agrario representa más del 10% de los trabajadores con convenios provinciales (11,1%) y autonómicos (14%); la industria supone más del 40% de los trabajadores con convenio de grupo de empresa (42,4%), más del 30% de los trabajadores con convenio de empresa (32,4%) y más de la cuarta parte de los que tienen convenio provincial (22,7%); y, por último, la construcción significa la cuarta parte de los trabajadores con convenio provincial (20,8%) (cuadro III.13).

Si se considera un grado de desagregación mayor que el sectorial, el de **rama de actividad**, y el análisis se limita al número de trabajadores afectados, según el ámbito funcional y territorial de la negociación colectiva, la importancia relativa de cada tipo de convenio es muy diferente, aunque con carácter general la importancia de los convenios de empresa es mayor en las ramas de actividad con empresas de mayor tamaño de las plantillas y mayor grado de concentración empresarial y menor en las ramas en que las empresas son de tamaño más reducido y con menor grado de concentración empresarial (cuadros III.12 y III.14).

En concreto, los **convenios de empresa** son los únicos existentes, cubriendo a la totalidad de los trabajadores con convenio colectivo, en *Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba, Extracción de crudos de petróleo y gas natural, Extracción de minerales de uranio y torio, Extracción de minerales metálicos, construcción de maquinaria y equipo*

mecánico, Máquinas de oficina y equipos informáticos, Material electrónico; radio, televisión y comunicaciones, Reciclaje e Investigación y desarrollo.

Con porcentajes también muy elevados de trabajadores cubiertos por los convenios de empresa, cercanos al 100% del total, se encuentran, con los datos definitivos de 2006, las *Coquerías, refino y tratamiento y combustibles nucleares*, la *Fabricación de vehículos de motor, remolques y semiremolques*, el *Transporte aéreo y espacial*, *Correos y telecomunicaciones* y las *Administraciones Públicas, Defensa y Seguridad Social*.

Con porcentajes menores, pero superiores al 50% de los trabajadores con convenio, figuran los convenios de empresa de *Fabricación de productos de caucho y materias plásticas* (66,9%), *Metalurgia* (53,3%), *Fabricación de otro material de transporte* (60,5%), *Captación, depuración y distribución de agua* (54,8), *Transporte marítimo, cabotaje y vías interiores* (64%), *Alquiler de maquinaria y equipo sin operario* (56,5%), *Actividades de saneamiento público* (58,3%) y *Actividades asociativas* (85,6%).

Por su parte los **convenios de grupo de empresa** cubren a las tres cuartas partes de los trabajadores con convenio en la *Industria del Tabaco* (grupo Atlantis) y en *Producción y distribución de electricidad, gas, vapor y agua caliente* (grupos de Iberdrola, Unión Fenosa y Endesa) y casi el 40% de los trabajadores en la *Fabricación de otro material de transporte* (grupo Astilleros Españoles).

Si a los convenios de empresa se añaden los de grupo de empresa, es decir, el conjunto de los convenios no sectoriales, se absorbe el 100% de los trabajadores, además de en las ramas de actividad citadas anteriormente al analizar los convenios de empresa, en las de *industrias de tabaco* y *Administraciones Públicas*, y prácticamente la totalidad de los trabajadores en *Coquerías, refino y tratamiento y combustibles nucleares* (99,2%), y *Fabricación de otro material de transporte* (99,3%).

Los **convenios provinciales** representan a prácticamente la totalidad de los trabajadores en *Pesca y acuicultura* (90,5%), *Industrias del papel* (94,1%), *Productos metálicos, excepto maquinaria y equipo* (94,9%), *Madera, corcho y espartería* (94,1%) y *Construcción* (98,3%). Con porcentajes, también elevados, superiores a la mitad de los trabajadores con convenio, figuran *Agricultura, ganadería y caza* (77,8%), *Extracción de minerales no metálicos ni energéticos* (64,9%), *Maquinaria y material eléctrico* (52,8%), *Fabricación de muebles y otras industrias manufactureras* (51,1%), *Comercio al por mayor* (53,8%), *Comercio al por menor y reparaciones* (63,4%), *Hostelería* (82,9%) y *Transporte terrestre y por tuberías* (60,3%).

Los **convenios sectoriales nacionales** tienen una representación muy elevada en cuanto a los trabajadores cubiertos en la *Industria textil* (97,1%), *Cuero, marroquinería, guarnicionería y zapatería* (87,5%), *Edición, artes gráficas y reproducción* (86,3%), *Industrias del papel* (68,9%), *Industria química* (90,5%), *Venta de vehículos y combustible y reparaciones* (63,8%), *Actividades financieras, excepto seguros y pensiones* (96,9%), *Seguros y planes de pensiones* (72,8%), *Actividades Auxiliares a la intermediación financiera* (87,2%), *Actividades inmobiliarias* (98,3%), *Educación* (74,2%) y *Actividades recreativas, culturales y deportivas* (64%).

Por último, los **convenios autonómicos** significan casi las dos terceras partes del total de trabajadores con convenio en la *Industria de la confección y peletería* (63,4%). Con porcentajes inferiores pero relativamente significativos figuran *Pesca y acuicultura* (35,2%), *Comercio al por mayor* (28,9%), *Otras actividades empresariales* (34,2%) y *Hogares que emplean personal doméstico* (48,8%).

CUADRO III.9
CONVENIOS POR SECTORES Y RAMAS DE ACTIVIDAD SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL
Número de convenios (año 2006)

Sectores y ramas de actividad	TOTAL	Empresa	Otro ámbito						
			Grupo de empresas	Total sectorial	Local-comarcal	Provincial	Autonómico	Intercomunitario	Nacional
TOTAL	5.887	4.459	105	1.323	20	1.124	83	1	95
Agrario	128	70	2	56	3	46	5	0	2
Industria	1.998	1.540	40	418	5	360	17	0	36
Construcción	81	25	0	56	1	55	0	0	0
Servicios	3.680	2.824	63	793	11	663	61	1	57
Agricultura, ganadería, caza	80	35	2	43	0	38	3	0	2
Selvicultura, exp.. forestal	28	22	0	6	0	5	1	0	0
Pesca, acuicultura	20	13	0	7	3	3	1	0	0
Antracita, hulla, lignito y turba	14	14	0	0	0	0	0	0	0
Crudos petróleo y gas natural	5	5	0	0	0	0	0	0	0
Minerales de uranio y torio	4	4	0	0	0	0	0	0	0
Minerales metálicos	4	4	0	0	0	0	0	0	0
Minerales no metálicos	37	31	0	6	0	5	0	0	1
P. alimenticios y bebidas	457	287	4	166	4	141	7	0	14
Industria del tabaco	12	11	1	0	0	0	0	0	0
Industria textil	22	17	1	4	0	3	0	0	1
Confección y de la peletería	9	5	0	4	0	2	2	0	0
Cuero; marroquinería	18	4	0	14	0	8	2	0	4
Madera y corcho	84	21	2	61	0	59	0	0	2
Industria del papel	38	36	0	2	0	1	0	0	1
Edición, artes gráficas	124	111	6	7	0	3	1	0	3
Coquerías, refino	11	9	1	1	0	1	0	0	0
Industria química	87	74	6	7	0	3	1	0	3
Caucho y materias plásticas	57	53	0	4	0	4	0	0	0
Otros minerales no metálicos	157	100	1	56	1	51	1	0	3
Metalurgia	62	58	1	3	0	3	0	0	0
Prod. metálicos	197	151	0	46	0	43	1	0	2
Maquinaria y eq. mecánico	83	83	0	0	0	0	0	0	0
M. oficina y eq. informáticos	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Maq. y material eléctrico	78	75	1	2	0	2	0	0	0
Mat. electrónico	21	21	0	0	0	0	0	0	0
Instr. médicos, precisión...	17	9	1	7	0	4	2	0	1
Fab.vehículos motor	113	112	1	0	0	0	0	0	0
F. otro material de transporte	37	33	3	1	0	1	0	0	0
Muebles; otras ind. manufact.	38	28	1	9	0	9	0	0	0
Reciclaje	8	8	0	0	0	0	0	0	0
Pr/dis. electricidad, gas, agua	49	40	6	3	0	3	0	0	0
Captación y distr. agua	153	134	4	15	0	14	0	0	1
Construcción	81	25	0	56	1	55	0	0	0
Venta vehículos y comb.	72	59	0	13	0	11	1	0	1
Comercio al por mayor	161	93	0	68	5	58	3	0	2
Comercio al por menor	290	76	7	207	0	195	5	1	6
Hostelería	131	78	1	52	1	49	2	0	0
Tr. terrestre y por tuberías	242	133	2	107	0	102	3	0	2
Tr. marítimo	45	41	0	4	1	3	0	0	0
Transporte aéreo y espacial	24	22	1	1	0	0	0	0	1
Act. anexas al transporte	226	173	5	48	2	40	2	0	4
Correos y telecomunicac.	22	20	1	1	0	0	0	0	1
Act. financiera	17	13	0	4	0	0	0	0	4
Seguros	17	9	7	1	0	0	0	0	1
Aux. intermediación financ.	8	6	0	2	0	1	0	0	1
Act. inmobiliarias	16	15	0	1	0	0	0	0	1
Alquiler de maquinaria	13	10	1	2	0	2	0	0	0
Act. informáticas	20	19	1	0	0	0	0	0	0
Investigación y desarrollo	11	11	0	0	0	0	0	0	0
Otras act. empresariales	389	279	9	101	0	81	10	0	10
AA.PP., defensa y S.S.	653	649	4	0	0	0	0	0	0
Educación	81	58	3	20	0	5	6	0	9
Ac. sanitarias y veterinarias	260	204	2	54	0	36	15	0	3
Ac. saneamiento público	503	473	16	14	1	11	0	0	2
Ac. asociativas	84	82	0	2	0	1	1	0	0
Ac. recreativas, culturales .	319	268	3	48	1	30	9	0	8
Ac. diversas s. personales	66	29	0	37	0	33	3	0	1
Hog. emplean personal	10	4	0	6	0	5	1	0	0

FUENTE: MTIN, elaboración propia a partir de las Hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo.

CUADRO III.10
CONVENIOS POR SECTORES Y RAMAS DE ACTIVIDAD SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL
Porcentaje del sector y rama (año 2006)

Sectores y ramas de actividad	TOTAL	Empresa	Otro ámbito						
			Grupo de empresas	Total sectorial	Local-comarcal	Provincial	Autonómico	Intercomunitario	Nacional
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrario	2,2	1,6	1,9	4,2	15,0	4,1	6,0	0,0	2,1
Industria	33,9	34,5	38,1	31,6	25,0	32,0	20,5	0,0	37,9
Construcción	1,4	0,6	0,0	4,2	5,0	4,9	0,0	0,0	0,0
Servicios	62,5	63,3	60,0	59,9	55,0	59,0	73,5	100,0	60,0
Agricultura, ganadería, caza	1,4	0,8	1,9	3,3	0,0	3,4	3,6	0,0	2,1
Selvicultura, exp. forestal	0,5	0,5	0,0	0,5	0,0	0,4	1,2	0,0	0,0
Pesca, acuicultura	0,3	0,3	0,0	0,5	15,0	0,3	1,2	0,0	0,0
Antracita, hulla, lignito y turba	0,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Crudos petróleo y gas natural	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Minerales de uranio y torio	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Minerales metálicos	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Minerales no metálicos	0,6	0,7	0,0	0,5	0,0	0,4	0,0	0,0	1,1
P. alimenticios y bebidas	7,8	6,4	3,8	12,5	20,0	12,5	8,4	0,0	14,7
Industria del tabaco	0,2	0,2	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industria textil	0,4	0,4	1,0	0,3	0,0	0,3	0,0	0,0	1,1
Confección y de la peletería	0,2	0,1	0,0	0,3	0,0	0,2	2,4	0,0	0,0
Cuero; marroquinería	0,3	0,1	0,0	1,1	0,0	0,7	2,4	0,0	4,2
Madera y corcho	1,4	0,5	1,9	4,6	0,0	5,2	0,0	0,0	2,1
Industria del papel	0,6	0,8	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	1,1
Edición, artes gráficas	2,1	2,5	5,7	0,5	0,0	0,3	1,2	0,0	3,2
Coquerías, refino	0,2	0,2	1,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Industria química	1,5	1,7	5,7	0,5	0,0	0,3	1,2	0,0	3,2
Caucho y materias plásticas	1,0	1,2	0,0	0,3	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0
Otros minerales no metálicos	2,7	2,2	1,0	4,2	5,0	4,5	1,2	0,0	3,2
Metalurgia	1,1	1,3	1,0	0,2	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
Prod. metálicos	3,3	3,4	0,0	3,5	0,0	3,8	1,2	0,0	2,1
Maquinaria y eq. mecánico	1,4	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
M. oficina y eq. informáticos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maq. y material eléctrico	1,3	1,7	1,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
Mat. electrónico	0,4	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Instr. médicos, precisión...	0,3	0,2	1,0	0,5	0,0	0,4	2,4	0,0	1,1
Fab.vehículos motor	1,9	2,5	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
F. otro material de transporte	0,6	0,7	2,9	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Muebles; otras ind. manufact.	0,6	0,6	1,0	0,7	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0
Reciclaje	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pr/dis. electricidad, gas, agua	0,8	0,9	5,7	0,2	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
Captación y distr. agua	2,6	3,0	3,8	1,1	0,0	1,2	0,0	0,0	1,1
Construcción	1,4	0,6	0,0	4,2	5,0	4,9	0,0	0,0	0,0
Venta vehículos y comb.	1,2	1,3	0,0	1,0	0,0	1,0	1,2	0,0	1,1
Comercio al por mayor	2,7	2,1	0,0	5,1	25,0	5,2	3,6	0,0	2,1
Comercio al por menor	4,9	1,7	6,7	15,6	0,0	17,3	6,0	100,0	6,3
Hostelería	2,2	1,7	1,0	3,9	5,0	4,4	2,4	0,0	0,0
Tr. terrestre y por tuberías	4,1	3,0	1,9	8,1	0,0	9,1	3,6	0,0	2,1
Tr. marítimo	0,8	0,9	0,0	0,3	5,0	0,3	0,0	0,0	0,0
Transporte aéreo y espacial	0,4	0,5	1,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1
Act. anexas al transporte	3,8	3,9	4,8	3,6	10,0	3,6	2,4	0,0	4,2
Correos y telecomunicac.	0,4	0,4	1,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1
Act. financiera	0,3	0,3	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	4,2
Seguros	0,3	0,2	6,7	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1
Aux. intermediación financ.	0,1	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	1,1
Act. Inmobiliarias	0,3	0,3	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1
Alquiler de maquinaria	0,2	0,2	1,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
Act. informáticas	0,3	0,4	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Investigación y desarrollo	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras act. empresariales	6,6	6,3	8,6	7,6	0,0	7,2	12,0	0,0	10,5
AA.PP., defensa y S.S.	11,1	14,6	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Educación	1,4	1,3	2,9	1,5	0,0	0,4	7,2	0,0	9,5
Ac. sanitarias y veterinarias	4,4	4,6	1,9	4,1	0,0	3,2	18,1	0,0	3,2
Ac. saneamiento público	8,5	10,6	15,2	1,1	5,0	1,0	0,0	0,0	2,1
Ac. asociativas	1,4	1,8	0,0	0,2	0,0	0,1	1,2	0,0	0,0
Ac. recreativas, culturales .	5,4	6,0	2,9	3,6	5,0	2,7	10,8	0,0	8,4
Ac. diversas s. personales	1,1	0,7	0,0	2,8	0,0	2,9	3,6	0,0	1,1
Hog. emplean personal	0,2	0,1	0,0	0,5	0,0	0,4	1,2	0,0	0,0

FUENTE: MTIN, elaboración propia a partir de las Hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo.

CUADRO III.11
CONVENIOS POR SECTORES Y RAMAS DE ACTIVIDAD SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL
Porcentaje según el ámbito (año 2006)

Sectores y ramas de actividad	TOTAL	Empresa	Otro ámbito						
			Grupo de empresas	Total sectorial	Local-comarcal	Provincial	Autonómico	Intercomunitario	Nacional
TOTAL	100,0	75,7	1,8	22,5	0,3	19,1	1,4	0,0	1,6
Agrario	100,0	54,7	1,6	43,8	2,3	35,9	3,9	0,0	1,6
Industria	100,0	77,1	2,0	20,9	0,3	18,0	0,9	0,0	1,8
Construcción	100,0	30,9	0,0	69,1	1,2	67,9	0,0	0,0	0,0
Servicios	100,0	76,7	1,7	21,5	0,3	18,0	1,7	0,0	1,5
Agricultura, ganadería, caza	100,0	43,8	2,5	53,8	0,0	47,5	3,8	0,0	2,5
Selvicultura, exp.. forestal	100,0	78,6	0,0	21,4	0,0	17,9	3,6	0,0	0,0
Pesca, acuicultura	100,0	65,0	0,0	35,0	15,0	15,0	5,0	0,0	0,0
Antracita, hulla, lignito y turba	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Crudos petróleo y gas natural	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Minerales de uranio y torio	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Minerales metálicos	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Minerales no metálicos	100,0	83,8	0,0	16,2	0,0	13,5	0,0	0,0	2,7
P. alimenticios y bebidas	100,0	62,8	0,9	36,3	0,9	30,9	1,5	0,0	3,1
Industria del tabaco	100,0	91,7	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industria textil	100,0	77,3	4,5	18,2	0,0	13,6	0,0	0,0	4,5
Confección y de la peletería	100,0	55,6	0,0	44,4	0,0	22,2	22,2	0,0	0,0
Cuero; marroquinería	100,0	22,2	0,0	77,8	0,0	44,4	11,1	0,0	22,2
Madera y corcho	100,0	25,0	2,4	72,6	0,0	70,2	0,0	0,0	2,4
Industria del papel	100,0	94,7	0,0	5,3	0,0	2,6	0,0	0,0	2,6
Edición, artes gráficas	100,0	89,5	4,8	5,6	0,0	2,4	0,8	0,0	2,4
Coquerías, refino	100,0	81,8	9,1	9,1	0,0	9,1	0,0	0,0	0,0
Industria química	100,0	85,1	6,9	8,0	0,0	3,4	1,1	0,0	3,4
Caucho y materias plásticas	100,0	93,0	0,0	7,0	0,0	7,0	0,0	0,0	0,0
Otros minerales no metálicos	100,0	63,7	0,6	35,7	0,6	32,5	0,6	0,0	1,9
Metalurgia	100,0	93,5	1,6	4,8	0,0	4,8	0,0	0,0	0,0
Prod. metálicos	100,0	76,6	0,0	23,4	0,0	21,8	0,5	0,0	1,0
Maquinaria y eq. mecánico	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
M. oficina y eq. informáticos	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maq. y material eléctrico	100,0	96,2	1,3	2,6	0,0	2,6	0,0	0,0	0,0
Mat. electrónico	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Instr. médicos, precisión...	100,0	52,9	5,9	41,2	0,0	23,5	11,8	0,0	5,9
Fab.vehículos motor	100,0	99,1	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
F. otro material de transporte	100,0	89,2	8,1	2,7	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0
Muebles; otras ind. manufact.	100,0	73,7	2,6	23,7	0,0	23,7	0,0	0,0	0,0
Reciclaje	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pr/dis. electricidad, gas, agua	100,0	81,6	12,2	6,1	0,0	6,1	0,0	0,0	0,0
Captación y distr. agua	100,0	87,6	2,6	9,8	0,0	9,2	0,0	0,0	0,7
Construcción	100,0	30,9	0,0	69,1	1,2	67,9	0,0	0,0	0,0
Venta vehículos y comb.	100,0	81,9	0,0	18,1	0,0	15,3	1,4	0,0	1,4
Comercio al por mayor	100,0	57,8	0,0	42,2	3,1	36,0	1,9	0,0	1,2
Comercio al por menor	100,0	26,2	2,4	71,4	0,0	67,2	1,7	0,3	2,1
Hostelería	100,0	59,5	0,8	39,7	0,8	37,4	1,5	0,0	0,0
Tr. terrestre y por tuberías	100,0	55,0	0,8	44,2	0,0	42,1	1,2	0,0	0,8
Tr. marítimo	100,0	91,1	0,0	8,9	2,2	6,7	0,0	0,0	0,0
Transporte aéreo y espacial	100,0	91,7	4,2	4,2	0,0	0,0	0,0	0,0	4,2
Act. anexas al transporte	100,0	76,5	2,2	21,2	0,9	17,7	0,9	0,0	1,8
Correos y telecomunicac.	100,0	90,9	4,5	4,5	0,0	0,0	0,0	0,0	4,5
Act. financiera	100,0	76,5	0,0	23,5	0,0	0,0	0,0	0,0	23,5
Seguros	100,0	52,9	41,2	5,9	0,0	0,0	0,0	0,0	5,9
Aux. intermediación financ.	100,0	75,0	0,0	25,0	0,0	12,5	0,0	0,0	12,5
Act. inmobiliarias	100,0	93,8	0,0	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0	6,3
Alquiler de maquinaria	100,0	76,9	7,7	15,4	0,0	15,4	0,0	0,0	0,0
Act. Informáticas	100,0	95,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Investigación y desarrollo	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras act. empresariales	100,0	71,7	2,3	26,0	0,0	20,8	2,6	0,0	2,6
AA.PP., defensa y S.S.	100,0	99,4	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Educación	100,0	71,6	3,7	24,7	0,0	6,2	7,4	0,0	11,1
Ac. sanitarias y veterinarias	100,0	78,5	0,8	20,8	0,0	13,8	5,8	0,0	1,2
Ac. saneamiento público	100,0	94,0	3,2	2,8	0,2	2,2	0,0	0,0	0,4
Ac. asociativas	100,0	97,6	0,0	2,4	0,0	1,2	1,2	0,0	0,0
Ac. recreativas, culturales .	100,0	84,0	0,9	15,0	0,3	9,4	2,8	0,0	2,5
Ac. diversas s. personales	100,0	43,9	0,0	56,1	0,0	50,0	4,5	0,0	1,5
Hog. emplean personal	100,0	40,0	0,0	60,0	0,0	50,0	10,0	0,0	0,0

FUENTE: MTIN, elaboración propia a partir de las Hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo.

CUADRO III.12
TRABAJADORES POR SECTORES Y RAMAS DE ACTIVIDAD SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL
Número de trabajadores (año 2006)

Sectores y ramas de actividad	TOTAL	Empresa	Otro ámbito						
			Grupo de empresas	Total sectorial	Local-comarcal	Provincial	Autonómico	Intercomunitario	Nacional
TOTAL	11.119.311	1.224.382	120.552	9.774.377	28.939	5.835.112	1.074.649	14.000	2.821.677
Agrario	827.245	4.957	755	821.533	550	648.827	150.306	0	21.850
Industria	2.758.858	397.117	51.108	2.310.633	3.811	1.325.508	25.926	0	955.388
Construcción	1.232.561	7.888	0	1.224.673	13.500	1.211.173	0	0	0
Servicios	6.300.647	814.420	68.689	5.417.538	11.078	2.649.604	898.417	14.000	1.844.439
Agricultura, ganadería, caza	773.495	1.932	755	770.808	0	601.952	147.006	0	21.850
Selvicultura, exp. forestal	50.440	2.605	0	47.835	0	45.635	2.200	0	0
Pesca, acuicultura	3.310	420	0	2.890	550	1.240	1.100	0	0
Antracita, hulla, lignito y turba	5.346	5.346	0	0	0	0	0	0	0
Crudos petróleo y gas natural	848	848	0	0	0	0	0	0	0
Minerales de uranio y torio	572	572	0	0	0	0	0	0	0
Minerales metálicos	345	345	0	0	0	0	0	0	0
Minerales no metálicos	8.423	2.458	0	5.965	0	5.465	0	0	500
P. alimenticios y bebidas	396.227	50.697	585	344.945	3.210	156.574	11.436	0	173.725
Industria del tabaco	6.125	1.486	4.639	0	0	0	0	0	0
Industria textil	207.420	2.292	495	204.633	0	3.208	0	0	201.425
Confección y de la peletería	3.232	877	0	2.355	0	305	2.050	0	0
Cuero; marroquinería	84.897	508	0	84.389	0	7.675	2.418	0	74.296
Madera y corcho	180.073	4.050	1.881	174.142	0	169.442	0	0	4.700
Industria del papel	25.751	6.001	0	19.750	0	2.000	0	0	17.750
Edición, artes gráficas	197.642	17.414	2.148	178.080	0	7.250	275	0	170.555
Coquerías, refino	7.919	7.591	258	70	0	70	0	0	0
Industria química	229.562	11.276	3.264	215.022	0	6.730	500	0	207.792
Caucho y materias plásticas	33.135	21.861	0	11.274	0	11.274	0	0	0
Otros minerales no metálicos	174.895	20.860	40	153.995	601	76.192	3.802	0	73.400
Metalurgia	41.875	22.315	750	18.810	0	18.810	0	0	0
Prod. metálicos	856.021	26.169	0	829.852	0	812.533	1.800	0	15.519
Maquinaria y eq. mecánico	20.777	20.777	0	0	0	0	0	0	0
M. oficina y eq. informáticos	255	255	0	0	0	0	0	0	0
Maq. y material eléctrico	54.357	23.943	1.714	28.700	0	28.700	0	0	0
Mat. electrónico	5.375	5.375	0	0	0	0	0	0	0
Instr. médicos, precisión...	15.533	981	421	14.131	0	3.486	3.645	0	7.000
Fab.vehículos motor	95.076	94.562	514	0	0	0	0	0	0
F. otro material de transporte	20.584	12.454	7.980	150	0	150	0	0	0
Muebles; otras ind. manufact.	22.114	10.667	152	11.295	0	11.295	0	0	0
Reciclaje	362	362	0	0	0	0	0	0	0
Pr/dis. electricidad, gas, agua	34.378	8.468	25.640	270	0	270	0	0	0
Captación y distr. agua	29.739	16.307	627	12.805	0	4.079	0	0	8.726
Construcción	1.232.561	7.888	0	1.224.673	13.500	1.211.173	0	0	0
Venta vehículos y comb.	117.610	9.427	0	108.183	0	33.138	45	0	75.000
Comercio al por mayor	172.819	13.715	0	159.104	3.112	92.908	49.984	0	13.100
Comercio al por menor	1.767.197	93.735	22.861	1.650.601	0	1.120.880	182.621	14.000	333.100
Hostelería	853.530	17.776	692	835.062	1.750	707.312	126.000	0	0
Tr. terrestre y por tuberías	396.269	70.905	297	325.067	0	238.915	8.904	0	77.248
Tr. marítimo	5.804	3.713	0	2.091	31	2.060	0	0	0
Transporte aéreo y espacial	33.444	31.277	167	2.000	0	0	0	0	2.000
Act. anexas al transporte	112.716	24.243	2.826	85.647	618	21.635	3.777	0	59.617
Correos y telecomunicac.	83.141	79.038	1.547	2.556	0	0	0	0	2.556
Act. financiera	237.789	7.424	0	230.365	0	0	0	0	230.365
Seguros	103.949	12.996	15.263	75.690	0	0	0	0	75.690
Aux. intermediación financ.	13.579	332	0	13.247	0	1.400	0	0	11.847
Act. inmobiliarias	76.278	1.278	0	75.000	0	0	0	0	75.000
Alquiler de maquinaria	4.518	2.553	40	1.925	0	1.925	0	0	0
Act. informáticas	4.994	3.594	1.400	0	0	0	0	0	0
Investigación y desarrollo	1.402	1.402	0	0	0	0	0	0	0
Otras act. empresariales	1.037.432	57.688	4.892	974.852	0	276.316	354.447	0	344.089
AA.PP., defensa y S.S.	229.639	228.567	1.072	0	0	0	0	0	0
Educación	275.865	9.317	7.311	259.237	0	4.389	50.260	0	204.588
Ac. sanitarias y veterinarias	391.920	55.780	4.337	331.803	0	82.648	88.655	0	160.500
Ac. saneamiento público	74.513	43.422	3.619	27.472	5.500	13.833	0	0	8.139
Ac. asociativas	14.085	12.055	0	2.030	0	2.000	30	0	0
Ac. recreativas, culturales .	188.592	31.366	2.365	154.861	67	25.251	8.757	0	120.786
Ac. diversas s. personales	92.206	2.198	0	90.008	0	19.794	19.400	0	50.814
Hog. emplean personal	11.356	619	0	10.737	0	5.200	5.537	0	0

FUENTE: MTIN, elaboración propia a partir de las Hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo.

CUADRO III.13
TRABAJADORES POR SECTORES Y RAMAS DE ACTIVIDAD SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL
Porcentaje del sector y rama (año 2006)

Sectores y ramas de actividad	TOTAL	Empresa	Otro ámbito						
			Grupo de empresas	Total sectorial	Local-comarcal	Provincial	Autonómico	Intercomunitario	Nacional
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrario	7,4	0,4	0,6	8,4	1,9	11,1	14,0	0,0	0,8
Industria	24,8	32,4	42,4	23,6	13,2	22,7	2,4	0,0	33,9
Construcción	11,1	0,6	0,0	12,5	46,6	20,8	0,0	0,0	0,0
Servicios	56,7	66,5	57,0	55,4	38,3	45,4	83,6	100,0	65,4
Agricultura, ganadería, caza	7,0	0,2	0,6	7,9	0,0	10,3	13,7	0,0	0,8
Selvicultura, exp. forestal	0,5	0,2	0,0	0,5	0,0	0,8	0,2	0,0	0,0
Pesca, acuicultura	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	0,0	0,1	0,0	0,0
Antracita, hulla, lignito y turba	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Crudos petróleo y gas natural	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Minerales de uranio y torio	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Minerales metálicos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Minerales no metálicos	0,1	0,2	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
P. alimenticios y bebidas	3,6	4,1	0,5	3,5	11,1	2,7	1,1	0,0	6,2
Industria del tabaco	0,1	0,1	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industria textil	1,9	0,2	0,4	2,1	0,0	0,1	0,0	0,0	7,1
Confección y de la peletería	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
Cuero; marroquinería	0,8	0,0	0,0	0,9	0,0	0,1	0,2	0,0	2,6
Madera y corcho	1,6	0,3	1,6	1,8	0,0	2,9	0,0	0,0	0,2
Industria del papel	0,2	0,5	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
Edición, artes gráficas	1,8	1,4	1,8	1,8	0,0	0,1	0,0	0,0	6,0
Coquerías, refino	0,1	0,6	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industria química	2,1	0,9	2,7	2,2	0,0	0,1	0,0	0,0	7,4
Caucho y materias plásticas	0,3	1,8	0,0	0,1	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
Otros minerales no metálicos	1,6	1,7	0,0	1,6	2,1	1,3	0,4	0,0	2,6
Metalurgia	0,4	1,8	0,6	0,2	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
Prod. metálicos	7,7	2,1	0,0	8,5	0,0	13,9	0,2	0,0	0,5
Maquinaria y eq. mecánico	0,2	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
M. oficina y eq. informáticos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maq. y material eléctrico	0,5	2,0	1,4	0,3	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0
Mat. electrónico	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Instr. médicos, precisión...	0,1	0,1	0,3	0,1	0,0	0,1	0,3	0,0	0,2
Fab.vehículos motor	0,9	7,7	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
F. otro material de transporte	0,2	1,0	6,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Muebles; otras ind. manufact.	0,2	0,9	0,1	0,1	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
Reciclaje	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pr/dis. electricidad, gas, agua	0,3	0,7	21,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Captación y distr. agua	0,3	1,3	0,5	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,3
Construcción	11,1	0,6	0,0	12,5	46,6	20,8	0,0	0,0	0,0
Venta vehículos y comb.	1,1	0,8	0,0	1,1	0,0	0,6	0,0	0,0	2,7
Comercio al por mayor	1,6	1,1	0,0	1,6	10,8	1,6	4,7	0,0	0,5
Comercio al por menor	15,9	7,7	19,0	16,9	0,0	19,2	17,0	100,0	11,8
Hostelería	7,7	1,5	0,6	8,5	6,0	12,1	11,7	0,0	0,0
Tr. terrestre y por tuberías	3,6	5,8	0,2	3,3	0,0	4,1	0,8	0,0	2,7
Tr. marítimo	0,1	0,3	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Transporte aéreo y espacial	0,3	2,6	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Act. anexas al transporte	1,0	2,0	2,3	0,9	2,1	0,4	0,4	0,0	2,1
Correos y telecomunicac.	0,7	6,5	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Act. financiera	2,1	0,6	0,0	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	8,2
Seguros	0,9	1,1	12,7	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7
Aux. intermediación financ.	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Act. inmobiliarias	0,7	0,1	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7
Alquiler de maquinaria	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Act. informáticas	0,0	0,3	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Investigación y desarrollo	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras act. empresariales	9,3	4,7	4,1	10,0	0,0	4,7	33,0	0,0	12,2
AA.PP., defensa y S.S.	2,1	18,7	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Educación	2,5	0,8	6,1	2,7	0,0	0,1	4,7	0,0	7,3
Ac. sanitarias y veterinarias	3,5	4,6	3,6	3,4	0,0	1,4	8,2	0,0	5,7
Ac. saneamiento público	0,7	3,5	3,0	0,3	19,0	0,2	0,0	0,0	0,3
Ac. asociativas	0,1	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ac. recreativas, culturales .	1,7	2,6	2,0	1,6	0,2	0,4	0,8	0,0	4,3
Ac. diversas s. personales	0,8	0,2	0,0	0,9	0,0	0,3	1,8	0,0	1,8
Hog. emplean personal	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,5	0,0	0,0

FUENTE: MTIN, elaboración propia a partir de las Hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo.

CUADRO III.14
TRABAJADORES POR SECTORES Y RAMAS DE ACTIVIDAD SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL
Porcentaje según ámbito (año 2006)

Sectores y ramas de actividad	TOTAL	Empresa	Otro ámbito						
			Grupo de empresas	Total sectorial	Local-comarcal	Provincial	Autonómico	Intercomunitario	Nacional
TOTAL	100,0	11,0	1,1	87,9	0,3	52,5	9,7	0,1	25,4
Agrario	100,0	0,6	0,1	99,3	0,1	78,4	18,2	0,0	2,6
Industria	100,0	14,4	1,9	83,8	0,1	48,0	0,9	0,0	34,6
Construcción	100,0	0,6	0,0	99,4	1,1	98,3	0,0	0,0	0,0
Servicios	100,0	12,9	1,1	86,0	0,2	42,1	14,3	0,2	29,3
Agricultura, ganadería, caza	100,0	0,2	0,1	99,7	0,0	77,8	19,0	0,0	2,8
Selvicultura, exp. forestal	100,0	5,2	0,0	94,8	0,0	90,5	4,4	0,0	0,0
Pesca, acuicultura	100,0	12,7	0,0	87,3	16,6	37,5	33,2	0,0	0,0
Antracita, hulla, lignito y turba	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Crudos petróleo y gas natural	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Minerales de uranio y torio	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Minerales metálicos	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Minerales no metálicos	100,0	29,2	0,0	70,8	0,0	64,9	0,0	0,0	5,9
P. alimenticios y bebidas	100,0	12,8	0,1	87,1	0,8	39,5	2,9	0,0	43,8
Industria del tabaco	100,0	24,3	75,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industria textil	100,0	1,1	0,2	98,7	0,0	1,5	0,0	0,0	97,1
Confección y de la peletería	100,0	27,1	0,0	72,9	0,0	9,4	63,4	0,0	0,0
Cuero; marroquinería	100,0	0,6	0,0	99,4	0,0	9,0	2,8	0,0	87,5
Madera y corcho	100,0	2,2	1,0	96,7	0,0	94,1	0,0	0,0	2,6
Industria del papel	100,0	23,3	0,0	76,7	0,0	7,8	0,0	0,0	68,9
Edición, artes gráficas	100,0	8,8	1,1	90,1	0,0	3,7	0,1	0,0	86,3
Coquerías, refino	100,0	95,9	3,3	0,9	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0
Industria química	100,0	4,9	1,4	93,7	0,0	2,9	0,2	0,0	90,5
Caucho y materias plásticas	100,0	66,0	0,0	34,0	0,0	34,0	0,0	0,0	0,0
Otros minerales no metálicos	100,0	11,9	0,0	88,0	0,3	43,6	2,2	0,0	42,0
Metalurgia	100,0	53,3	1,8	44,9	0,0	44,9	0,0	0,0	0,0
Prod. metálicos	100,0	3,1	0,0	96,9	0,0	94,9	0,2	0,0	1,8
Maquinaria y eq. mecánico	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
M. oficina y eq. informáticos	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maq. y material eléctrico	100,0	44,0	3,2	52,8	0,0	52,8	0,0	0,0	0,0
Mat. electrónico	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Instr. médicos, precisión...	100,0	6,3	2,7	91,0	0,0	22,4	23,5	0,0	45,1
Fab.vehículos motor	100,0	99,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
F. otro material de transporte	100,0	60,5	38,8	0,7	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0
Muebles; otras ind. manufact.	100,0	48,2	0,7	51,1	0,0	51,1	0,0	0,0	0,0
Reciclaje	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pr/dis. electricidad, gas, agua	100,0	24,6	74,6	0,8	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0
Captación y distr. agua	100,0	54,8	2,1	43,1	0,0	13,7	0,0	0,0	29,3
Construcción	100,0	0,6	0,0	99,4	1,1	98,3	0,0	0,0	0,0
Venta vehículos y comb.	100,0	8,0	0,0	92,0	0,0	28,2	0,0	0,0	63,8
Comercio al por mayor	100,0	7,9	0,0	92,1	1,8	53,8	28,9	0,0	7,6
Comercio al por menor	100,0	5,3	1,3	93,4	0,0	63,4	10,3	0,8	18,8
Hostelería	100,0	2,1	0,1	97,8	0,2	82,9	14,8	0,0	0,0
Tr. terrestre y por tuberías	100,0	17,9	0,1	82,0	0,0	60,3	2,2	0,0	19,5
Tr. marítimo	100,0	64,0	0,0	36,0	0,5	35,5	0,0	0,0	0,0
Transporte aéreo y espacial	100,0	93,5	0,5	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0
Act. anexas al transporte	100,0	21,5	2,5	76,0	0,5	19,2	3,4	0,0	52,9
Correos y telecomunicac.	100,0	95,1	1,9	3,1	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1
Act. Financiera	100,0	3,1	0,0	96,9	0,0	0,0	0,0	0,0	96,9
Seguros	100,0	12,5	14,7	72,8	0,0	0,0	0,0	0,0	72,8
Aux. intermediación financ.	100,0	2,4	0,0	97,6	0,0	10,3	0,0	0,0	87,2
Act. inmobiliarias	100,0	1,7	0,0	98,3	0,0	0,0	0,0	0,0	98,3
Alquiler de maquinaria	100,0	56,5	0,9	42,6	0,0	42,6	0,0	0,0	0,0
Act. Informáticas	100,0	72,0	28,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Investigación y desarrollo	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras act. Empresariales	100,0	5,6	0,5	94,0	0,0	26,6	34,2	0,0	33,2
AA.PP., defensa y S.S.	100,0	99,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Educación	100,0	3,4	2,7	94,0	0,0	1,6	18,2	0,0	74,2
Ac. sanitarias y veterinarias	100,0	14,2	1,1	84,7	0,0	21,1	22,6	0,0	41,0
Ac. saneamiento público	100,0	58,3	4,9	36,9	7,4	18,6	0,0	0,0	10,9
Ac. asociativas	100,0	85,6	0,0	14,4	0,0	14,2	0,2	0,0	0,0
Ac. recreativas, culturales .	100,0	16,6	1,3	82,1	0,0	13,4	4,6	0,0	64,0
Ac. diversas s. personales	100,0	2,4	0,0	97,6	0,0	21,5	21,0	0,0	55,1
Hog. emplean personal	100,0	5,5	0,0	94,5	0,0	45,8	48,8	0,0	0,0

FUENTE: MTIN, elaboración propia a partir de las Hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo.

IV. JORNADA LABORAL PACTADA

IV.1. Resultados agregados

La jornada pactada en los convenios colectivos se ha reducido progresivamente desde 1984, año de inicio de la serie homogénea de jornada laboral media anual de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Las excepciones se reducen al trienio 1995-97, en el que excepcionalmente aumentó en 4,3 horas en el conjunto del período, y en 2008, año en el que los resultados de la negociación todavía no son definitivos (cuadro IV.1).

El atípico crecimiento de la jornada en el período 1995-97, dentro de una tendencia general de descenso, se puede relacionar tanto con la extensión de los convenios colectivos a nuevas actividades con jornadas elevadas, como con el efecto composición ocasionado por la pérdida de empleo en algunas actividades con jornadas relativamente bajas y su crecimiento en otras con jornada superior. Así mismo se vincula con el aumento del peso relativo de los trabajadores cubiertos por convenios colectivos supraempresariales, que normalmente pactan una jornada superior a la media, en detrimento de los de ámbito empresarial.

Este aumento de la jornada pactada en el período 1995-97 puede estar influido también por el aumento de la demanda de bienes y servicios de algunos sectores, que acompañó a la reactivación económica iniciada a finales de 1994 después del fuerte proceso de destrucción del empleo, sobre todo en la industria, que se produjo en los dos años anteriores.

Cuadro IV.1 EVOLUCIÓN DE LA JORNADA MEDIA PACTADA				
Años	Horas anuales	Horas semanales³	Variación (en horas)	
			Jornada anual	Jornada semanal
1984	1.798,0	39,4	-	-
1985	1.793,1	39,3	-4,9	-0,1
1986	1.786,8	39,1	-6,3	-0,1
1987	1.782,1	39,0	-4,7	-0,1
1988	1.778,8	39,0	-3,3	-0,1
1989	1.772,2	38,8	-6,6	-0,1
1990	1.769,7	38,8	-2,5	-0,1
1991	1.768,0	38,7	-1,7	0,0
1992	1.766,6	38,7	-1,4	0,0
1993	1.763,5	38,6	-3,1	-0,1
1994	1.763,4	38,6	-0,1	0,0
1995	1.765,9	38,7	2,5	0,1
1996	1.767,5	38,7	1,6	0,0
1997	1.767,8	38,7	0,3	0,0
1998	1.766,6	38,7	-1,2	0,0
1999	1.765,0	38,7	-1,6	0,0
2000	1.761,3	38,6	-3,7	-0,1
2001	1.758,7	38,5	-2,6	-0,1
2002	1.756,3	38,5	-2,4	-0,1
2003	1.752,9	38,4	-3,4	-0,1
2004	1.752,5	38,4	-0,4	0,0
2005	1.751,9	38,4	-0,6	0,0
2006	1.750,2	38,3	-1,7	0,0
2007 ¹	1.747,0	38,3	-3,2	-0,1
2008 ²	1.748,9	38,3	1,9	0,0

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

² Datos provisionales de Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008.

³ Cálculo realizado a partir de la fórmula de conversión del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

La jornada pactada recuperó la tendencia descendente a partir de 1998. Desde esa fecha hasta 2007 el ritmo de reducción anual medio de las horas pactadas fue de 2,1 horas, lo que ha permitido situar la jornada media al finalizar ese periodo en 1.747 horas. No obstante, las disminuciones anuales de la jornada durante estos diez años de ininterrumpida caída han sido dispares, pudiéndose destacar por su magnitud las alcanzadas en 2000, 2003 y 2007.

Si se examinan los datos más recientes, cabe subrayar que en el trienio 2005-2007 la reducción de la jornada anual ha sido más intensa que el año anterior, hasta 3,2 horas en el último año del trienio, lo que situaría la jornada anual en 1.747 horas y la semanal ³ en 38,3 horas, situación que supone un descenso de unas 21 horas anuales y de aproximadamente media hora semanal respecto a diez años antes.

Los últimos datos disponibles, correspondientes a los convenios registrados hasta agosto de 2008, con numerosos convenios pendientes de negociar y registrar, sitúan la jornada anual en 1.748,9 horas, con un crecimiento respecto al año anterior de unas dos horas, situación que probablemente se modificará conforme se vayan consolidando los datos de la negociación colectiva de este año.

La jornada semanal en 2008 es de 38,3 horas, igual a la de los dos años anteriores. La trayectoria de esta jornada en la serie histórica muestra su escasa variabilidad, al disminuir sólo en una hora entre 1985 y 2007 y estar situada en la banda de 38,3-39 horas desde 1988.

IV.2. Por ámbito funcional

Del análisis de las series de horas pactadas anuales según el ámbito funcional de los convenios colectivos cabe destacar tres aspectos. En primer lugar, la existencia de una jornada pactada que es siempre mayor en los convenios supraempresariales que en los empresariales; en segundo lugar, el descenso de la jornada pactada tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito superior al empresarial; y, por último, en tercer lugar, el progresivo distanciamiento entre las jornadas pactadas en los convenios supraempresariales y los de empresa que se observa desde 1984 (cuadro IV.2 y gráfico IV.1).

³ La jornada anual se convierte en jornada semanal mediante la aplicación de la fórmula $JS=(JA \times 6)/DT$, donde JS y JA son las jornadas semanal y anual, respectivamente, seis los días laborables de la semana y DT los días de trabajo anual, que son 274 (365 días naturales menos 13 días festivos y 48 domingos). Este cálculo es el que se emplea habitualmente desde la firma del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1983.

Cuadro IV.2
EVOLUCIÓN DE LA JORNADA MEDIA PACTADA

	Convenios de empresa		Convenios de otro ámbito		Diferencia =otro ámbito- empresa (horas)
	Horas	Variación anual (horas)	Horas	Variación anual (horas)	
1985-1989	1.763,1	-10,8	1.786,3	-4,2	23,3
1990-1999	1.724,3	-2,7	1.772,9	0,0	48,5
2000-2007	1.699,8	-2,9	1.760,4	-2,2	60,6
1984	1.797,7	-	1.798,1	-	0,4
1985	1.781,4	-16,3	1.795,5	-2,6	14,1
1986	1.772,9	-8,5	1.789,7	-5,8	16,8
1987	1.761,8	-11,1	1.786,0	-3,7	24,2
1988	1.755,7	-6,1	1.783,1	-2,9	27,4
1989	1.743,5	-12,2	1.777,3	-5,8	33,8
1990	1.739,1	-4,4	1.775,1	-2,2	36,0
1991	1.733,3	-5,8	1.774,0	-1,1	40,7
1992	1.727,6	-5,7	1.773,5	-0,5	45,9
1993	1.723,4	-4,2	1.769,8	-3,7	46,4
1994	1.724,2	0,8	1.769,7	-0,1	45,5
1995	1.719,4	-4,8	1.773,3	3,6	53,9
1996	1.722,8	3,4	1.774,2	0,9	51,4
1997	1.720,8	-2,0	1.774,2	0,0	53,4
1998	1.716,3	-4,5	1.773,3	-0,9	56,9
1999	1.716,5	0,1	1.771,5	-1,7	55,1
2000	1.711,6	-4,9	1.767,9	-3,6	56,4
2001	1.708,0	-3,6	1.764,9	-3,0	57,0
2002	1.704,0	-4,0	1.762,5	-2,5	58,5
2003	1.697,7	-6,3	1.759,6	-2,9	61,9
2004	1.699,0	1,3	1.758,4	-1,2	59,4
2005	1.692,6	-6,4	1.759,0	0,6	66,4
2006	1.692,6	0,0	1.757,4	-1,6	64,8
2007 ¹	1.693,1	0,5	1.753,6	-3,8	60,5
2008 ²	1.711,6	18,5	1.752,7	-0,9	41,1

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008.

³ Cálculo realizado a partir de la fórmula de conversión del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

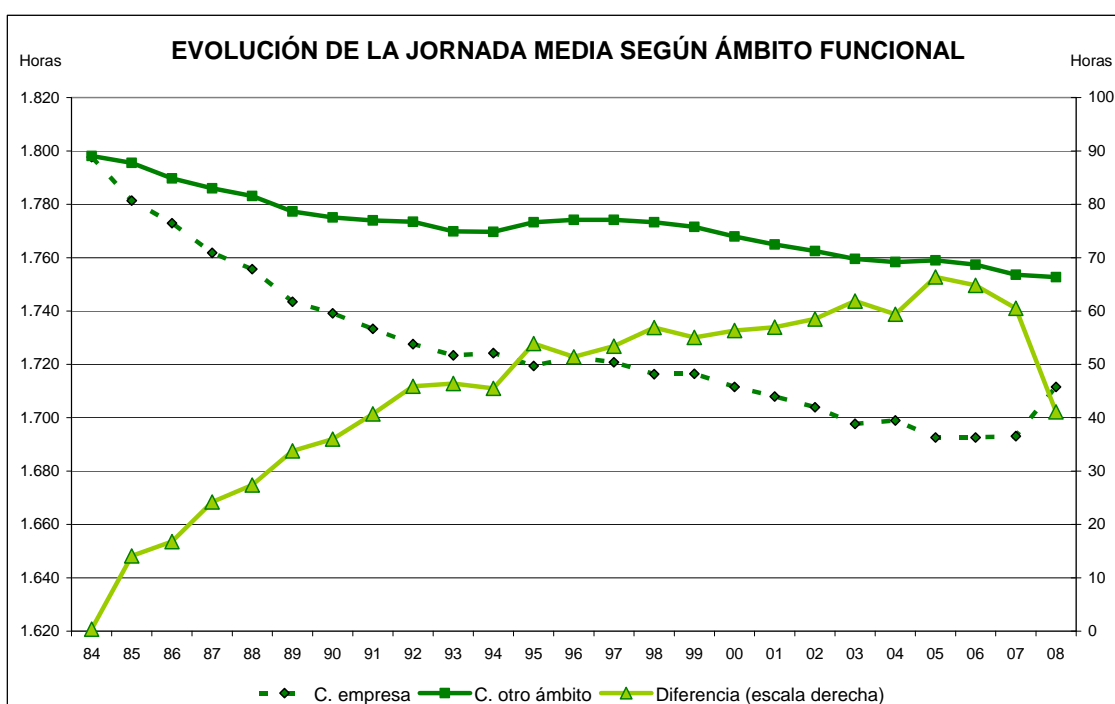
FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Así, durante el período 1985-1989 se registraron importantes descensos en las jornadas pactadas en los convenios de empresa (casi 11 horas anuales como promedio) y más moderados en los convenios de otro ámbito (algo más de cuatro horas anuales), de forma que al finalizar el período la jornada de los primeros en 1.743,5 horas, unas 34 horas menos que en los segundos.

En el decenio 1990-1999 las horas pactadas fueron descendiendo significativamente en los convenios de empresa todos los años, salvo en 1994, 1996 y 1999, situándose la reducción anual media de la jornada en 2,7 horas durante estos años. Sin embargo, no ocurrió lo mismo en los convenios de otro ámbito, donde la jornada registró disminuciones más moderadas y crecimientos en el bienio 1996-97, de forma que el promedio de las variaciones anuales de la jornada es cero durante este período. Estas evoluciones llevaron a una mayor diferencia entre las jornadas de los convenios de empresa y de otro ámbito, que superaba las 55 horas al finalizar el período.

En el período 2000-2007, la jornada pactada en los convenios de empresa y de otro ámbito continuó registrando descensos anuales, excepto los aumentos de 2004, 2006 y 2007 en la primera clase de convenios y en 2005 en la segunda. En promedio, la reducción anual se situó en casi tres horas anuales en los convenios de empresa y en algo más de dos horas en el resto de los convenios, lo que conduce a una nueva ampliación de la brecha entre las jornadas, que en 2007 se situó en 60,5 horas.

Gráfico IV.1

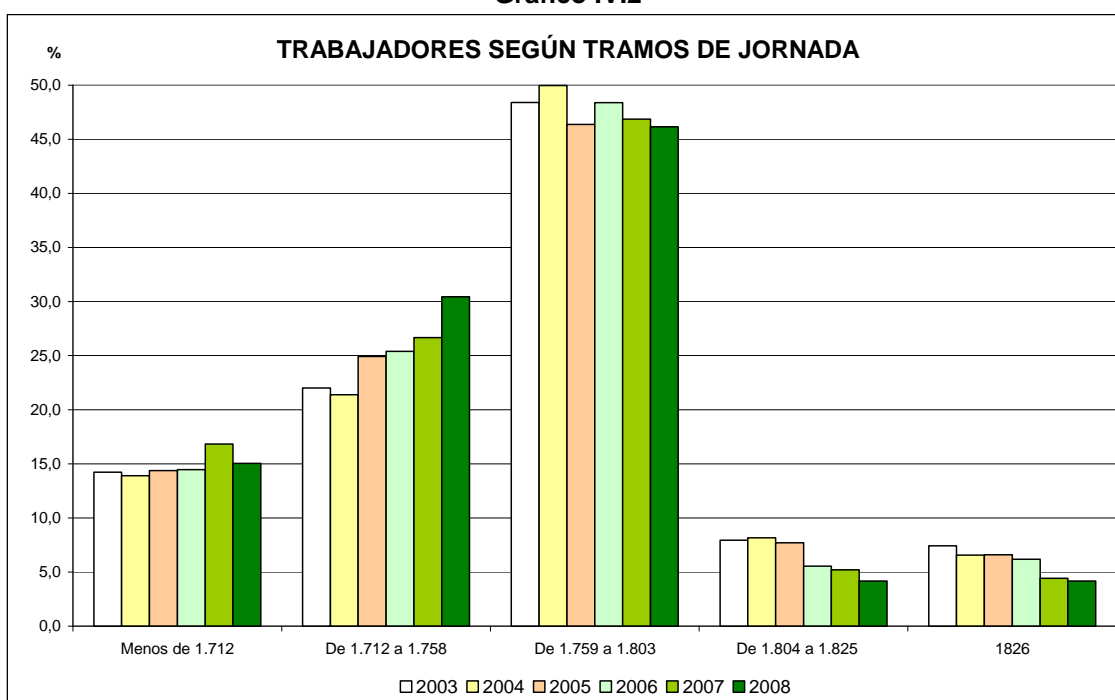


La última información disponible de la negociación colectiva en 2008, con datos hasta el 31 de agosto de 2008, sitúa la jornada pactada en 1.711,6 horas en los convenios de empresa y en 1.752,7 horas en los convenios de otro ámbito y la diferencia entre ambas en unas 41 horas, lo que indica cierta convergencia de ambas jornadas en comparación con los resultados del año anterior, si bien es probable que el avance de la negociación durante los próximos meses amplíe esta diferencia hasta magnitudes similares a las registradas en años anteriores.

IV.3. Según tramos de jornada pactada

El análisis de los convenios según los tramos de jornada pactada muestra que la presencia de trabajadores en los distintos tramos se caracteriza por que en torno a la mitad de los trabajadores tienen pactada una jornada entre 1.759 y 1.803 horas anuales, en torno al 40-45% de los trabajadores tiene jornadas inferiores y un pequeño porcentaje de trabajadores tiene jornadas superiores a 1.803 horas (gráfico IV.2 y cuadro IV.3).

Gráfico IV.2



Cuadro IV.3						
TRABAJADORES SEGÚN TRAMOS DE JORNADA						
Años	Total	Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825	1826
Trabajadores:						
2003	9.995.049	1.421.827	2.198.940	4.836.413	794.715	743.154
2004	10.193.533	1.416.588	2.179.648	5.092.841	834.036	670.420
2005	10.755.727	1.546.697	2.680.240	4.988.702	829.169	710.919
2006	11.119.311	1.609.831	2.825.634	5.378.524	616.843	688.479
2007 ¹	10.809.351	1.819.150	2.881.971	5.065.990	563.947	478.293
2008 ²	7.653.012	1.151.488	2.330.131	3.532.572	319.368	319.453
Porcentaje de trabajadores sobre el total:						
2003	100,0	14,2	22,0	48,4	8,0	7,4
2004	100,0	13,9	21,4	50,0	8,2	6,6
2005	100,0	14,4	24,9	46,4	7,7	6,6
2006	100,0	14,5	25,4	48,4	5,5	6,2
2007 ¹	100,0	16,8	26,7	46,9	5,2	4,4
2008 ²	100,0	15,0	30,4	46,2	4,2	4,2

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

² Datos provisionales hasta el 31 de agosto de 2008.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

En coherencia con la reducción tendencial de la jornada pactada, el porcentaje de trabajadores situado en los distintos tramos de jornada se ha modificado. Así, durante el periodo 2003-2008 se aprecia un desplazamiento de trabajadores desde los tramos de jornada más prolongada a jornadas más reducidas, especialmente a jornadas que se sitúan entre 1.712 y 1.758 horas.

Concretamente, en estos años, se reducen los trabajadores con jornadas superiores a 1.803 en más de siete puntos porcentuales, como también lo hacen en más de dos puntos porcentuales los que tienen jornadas entre 1.759 y 1.803; por el contrario aumentan más de ocho puntos porcentuales los afectados por convenios con jornadas pactadas de 1.712 a 1.758, mientras que los trabajadores con jornada inferior a 1.712 horas anuales presentan un ligero crecimiento (cerca de un punto porcentual).

Este proceso de reducción de la jornada pactada ha desplazado trabajadores desde las jornadas más amplias a las más reducidas de forma

paulatina durante el período analizado, de manera que desde los primeros años del mismo disminuye el porcentaje de trabajadores con jornada máxima; desde 2005 y, especialmente desde 2006, cae el correspondiente a la jornada entre 1.804 horas y 1.825; y desde 2007 decrece el de la jornada de 1.759 a 1.803.

IV.4. Según tramos de disminución de la jornada

Si se analizan los tramos de disminución de la jornada en la negociación colectiva del período 2005-2008 se observa que los convenios que mantienen constante la jornada pactada cubren en torno a las tres cuartas partes de los trabajadores, excepto en los datos provisionales correspondientes a 2008, donde este porcentaje es notablemente inferior, si bien es previsible que se modifique durante los próximos meses. El resto de los trabajadores, aproximadamente una cuarta parte, están afectados por convenios en los que se regula una disminución de la jornada. La mayoría de ellos se concentra en el tramo en el que el recorte de la jornada es más moderado (de una a veintitrés horas anuales), segmento donde, por otro lado, el promedio de disminución de las horas pactadas se sitúa entre 6,7 y 7,7 horas en el cuatrienio 2005-2008 (cuadro IV.4 y gráfico IV.3).

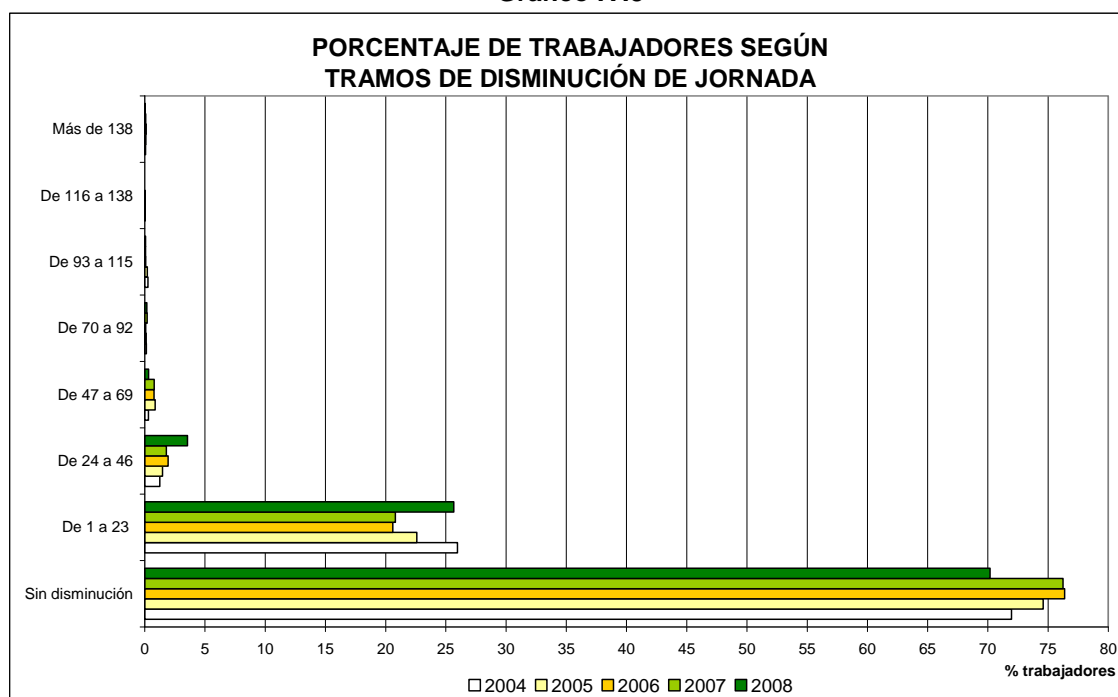
Cuadro IV.4								
TRABAJADORES SEGÚN TRAMOS DE DISMINUCIÓN DE JORNADA								
	2005		2006		2007¹		2008²	
Horas/año	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%
Total	10.755.727	100,0	11.119.311	100,0	10.809.351	100,0	7.653.012	100,0
Sin disminución	8.023.476	74,6	8.492.143	76,4	8.240.435	76,2	5.371.495	70,2
De 1 a 23	2.429.633	22,6	2.290.074	20,6	2.250.364	20,8	1.963.384	25,7
De 24 a 46	158.701	1,5	216.096	1,9	194.012	1,8	271.663	3,5
De 47 a 69	93.895	0,9	86.874	0,8	85.725	0,8	25.206	0,3
De 70 a 92	13.760	0,1	9.062	0,1	22.394	0,2	12.783	0,2
De 93 a 115	22.706	0,2	8.038	0,1	7.151	0,1	4.491	0,1
De 116 a 138	3.973	0,0	3.941	0,0	1.489	0,0	808	0,0
Más de 138	9.583	0,1	13.083	0,1	7.781	0,1	3.182	0,0
Disminución media		3,1		3,1		2,5		2,9

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

² Datos provisionales hasta el 31 de agosto de 2008.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico IV.3



Si se atiende al *ámbito funcional de los convenios* en los que se pacta una disminución de la jornada, se observa que la reducción media de las horas pactadas anuales en los convenios de empresa es superior a la de los convenios de otro ámbito, y ello a pesar de la menor jornada anual pactada en el primer tipo de convenio. Así, el descenso de la jornada en los primeros se situó en unas siete horas anuales tanto en 2006 como en 2007, mientras que en los convenios de otro ámbito la aminoración se situó en 2,6 y 2 horas, respectivamente. Del análisis de los datos provisionales de los convenios colectivos registrados hasta agosto de 2008 con efectos económicos en ese año se desprende cierto cambio en la situación descrita puesto que, aunque la reducción de la jornada se mantiene en los dos tipos de convenios, la correspondiente a los convenios de otro ámbito es ligeramente superior a la del los convenios de empresa (3 horas, frente a 2,5 horas).

Respecto a los trabajadores afectados por la reducción de jornada se observa que en los convenios de empresa la disminución afectó al 20% y el 25% de los trabajadores en el bienio 2006-2007, mientras que en los convenios de otro ámbito la afectó al 24% en ambos años. Los datos provisionales de

2008 sitúan este porcentaje en el 23% en el primer tipo de convenios, mientras que lo elevan hasta el 28% en los segundos.

IV.5. Según sector y rama de actividad

Del análisis por sectores desde 1997 destacan dos aspectos. En primer lugar, que en la agricultura se acuerdan las jornadas más elevadas, observándose que en el resto de los sectores las jornadas pactadas alcanzan valores inferiores y relativamente próximos en la mayoría de los años. En segundo lugar, también sobresale el hecho de que en todos los sectores existe una tónica descendente en las horas pactadas, correspondiendo las líneas de tendencia con pendientes negativas más acusadas a la industria y la construcción. La menor pendiente corresponde a los servicios, lo que significaría que el proceso de reducción de la jornada ha sido menos intenso que en el resto de los sectores, situación que se puede relacionar, por un lado, con la extensión de la negociación a nuevas actividades terciarias con jornadas elevadas y, por otro, con el aumento del peso relativo dentro del sector de actividades que tienen jornadas superiores a la media (cuadro IV.5 y gráfico IV.4).

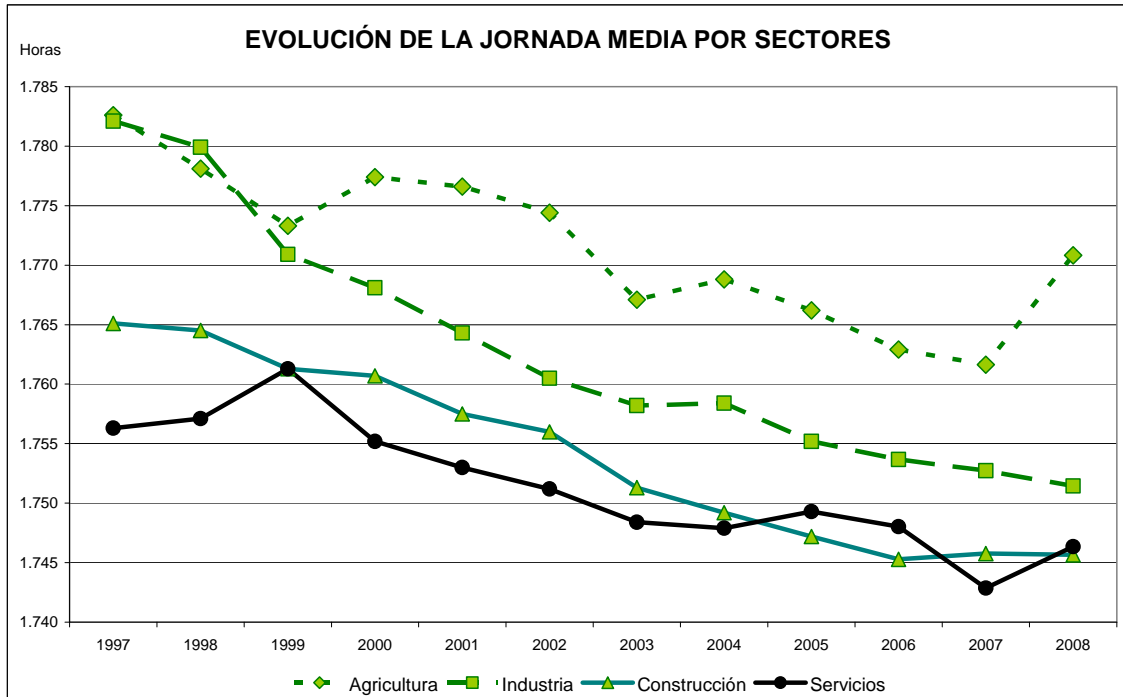
Cuadro IV.5 JORNADA POR SECTORES						
Años	TOTAL	Agricultura	No agrario			
			Total	Industria	Construcción	Servicios
1997	1.767,8	1.782,6	1.766,4	1.782,1	1.765,1	1.756,3
1998	1.766,6	1.778,1	1.765,5	1.779,9	1.764,5	1.757,1
1999	1.765,0	1.773,3	1.764,4	1.770,9	1.761,3	1.761,3
2000	1.761,3	1.777,4	1.759,8	1.768,1	1.760,7	1.755,2
2001	1.758,7	1.776,6	1.757,1	1.764,3	1.757,5	1.753,0
2002	1.756,3	1.774,4	1.754,7	1.760,5	1.756,0	1.751,2
2003	1.752,9	1.767,1	1.751,6	1.758,2	1.751,3	1.748,4
2004	1.752,5	1.768,8	1.751,0	1.758,4	1.749,2	1.747,9
2005	1.751,8	1.766,2	1.750,6	1.755,2	1.747,2	1.749,3
2006	1.750,2	1.762,9	1.749,2	1.753,7	1.745,3	1.748,0
2007 ¹	1.747,0	1.761,6	1.746,0	1.752,7	1.745,8	1.742,9
2008 ²	1.748,9	1.770,8	1.747,7	1.751,4	1.745,7	1.746,4

¹ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

² Datos hasta el 31 de agosto de 2008.

FUENTE MTIN, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico IV.4



Así, la jornada pactada en la agricultura se sitúa en 2007 en 1.762 horas, en la industria en 1.753, en la construcción en 1.746 y en los servicios en 1.743 horas. En todos los sectores estas jornadas suponen un descenso respecto a las pactadas en 2006, excepto en la construcción, donde se produce un aumento de media hora. Los datos de la negociación colectiva en 2008, con numerosos convenios pendientes de registro, indican reducciones de la jornada pactada en la industria (-0,9 horas) y, más moderada, en la construcción (-0,1), en tanto que los servicios y, sobre todo, la agricultura anotan crecimientos en sus jornadas (3,5 y 9,2 horas, respectivamente).

La desagregación de la información del período 2006-2008 hasta el nivel de división de la CNAE-93 muestra que en *Agricultura, ganadería, caza y selvicultura* y, especialmente, en *Pesca y acuicultura* se registran jornadas pactadas muy superiores a la media. En la industria, sobresale el hecho de que, en términos generales, la industria manufacturera más tradicional, más intensiva en trabajo y que incorpora menor componente tecnológico (*Alimentación, bebidas y tabaco, Textil y confección, Cuero y calzado, Madera y corcho, Papel, edición y artes gráficas y Fabricación de muebles y otras manufacturas*), registra una jornada superior, mientras que tienden a tener

jornadas inferiores a la media las industrias extractivas y las vinculadas a los productos energéticos o al agua, las industrias relacionadas con la metalurgia, el caucho y el plástico, así como con la fabricación de elementos de alto valor añadido, más intensivas en capital y de elevado nivel tecnológico (cuadro IV.6).

En los servicios, tienen jornadas apreciablemente superiores a la media en el período 2006-2008 las *Actividades comerciales y de reparación*, la *Hostelería*, el *Transporte terrestre y por tubería* y el *Transporte marítimo y fluvial*, las *Otras actividades empresariales*, las *Inmobiliarias*, y, con jornadas pactadas que superan las 1.800 horas anuales, las *Actividades diversas de servicios personales* y los *Hogares que emplean personal doméstico*, rama esta última que registra la jornada anual máxima en los tres años considerados. En contraste, registran jornadas significativamente bajas en relación con la media el las *Actividades anexas a transportes y de comunicaciones*, las *Actividades informáticas y de investigación y desarrollo*, las *Actividades asociativas, recreativas y culturales*, las *Instituciones financieras y de seguros* y las *Actividades de saneamiento público*, pero especialmente la *Administración Pública, defensa y Seguridad Social*, el *Transporte aéreo y espacial* y, sobre todo, la *Educación*, donde se registra la jornada anual mínima en el trienio 2006-2008.

Con independencia de los valores que alcance la jornada en cada división de actividad, las medidas de dispersión reflejan que las horas pactadas están apreciablemente concentradas, como indican los valores alcanzados tanto por el recorrido (diferencia entre los valores máximo y mínimo), como por el coeficiente de variación de Pearson (desviación típica dividida por la media aritmética). Concretamente, este último indicador se sitúa en el trienio 2006-2008 entre el 3,8 y el 3,5%. Si se analiza más detalladamente la dispersión de los datos eliminando los dos valores extremos de jornada en cada año (el más alto, correspondiente a los *Hogares que emplean personal doméstico* en 2005, 2006 y 2007 y el más bajo, que se registra en *Educación*, también durante los tres años considerados), se observa que el recorrido se reduce hasta aproximadamente la mitad en todos los años, al igual que la desviación típica y el coeficiente de variación de Pearson.

Cuadro IV.6
JORNADA SALARIAL PACTADA POR RAMAS DE ACTIVIDAD

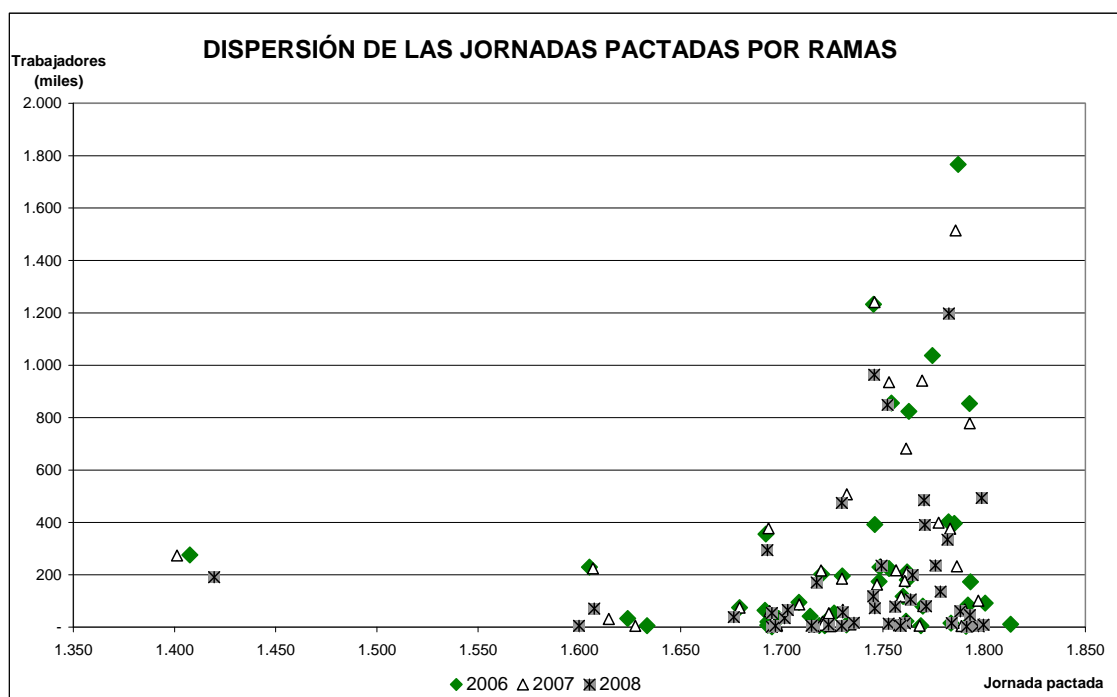
	2006	2007 ¹	2008 ²
TOTAL	1.750,2	1.747,0	1.748,9
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	1.762,8	1.761,5	1.770,7
Pesca y acuicultura	1.791,0	1.788,8	1.791,3
Extracción y aglomeración de carbón	1.633,5	1.627,7	1.599,8
Extracción de petróleo, gas, uranio y torio	1.695,1	1.695,1	1.695,1
Extracción de minerales no energéticos	1.731,9	1.734,0	1.752,8
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	1.782,3	1.777,5	1.776,0
Industria textil y de la confección	1.761,9	1.761,9	1.757,8
Industria del cuero y del calzado	1.792,0	1.790,4	1.788,2
Industria de la madera y corcho. Cestería	1.762,0	1.760,7	1.756,1
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	1.753,0	1.756,5	1.764,6
Coquerías. Refinerías. Tratamiento combustibles nucleares	1.693,0	1.697,7	1.696,9
Industria química	1.748,4	1.748,9	1.749,2
Fabricación productos de caucho y materias plásticas	1.698,4	1.700,7	1.701,4
Fabricación de productos minerales no metálicos	1.748,1	1.747,1	1.745,2
Metalurgia	1.714,0	1.730,1	1.730,1
Fabricación productos metálicos excepto maquinaria	1.754,2	1.753,0	1.752,2
Construcción maquinaria y equipo mecánico	1.721,6	1.720,2	1.723,1
Fabricación máquinas oficina, material informático y electrónico	1.721,2	1.724,0	1.716,0
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	1.725,8	1.723,3	1.735,7
Fabricación de instrumentos médicos, de precisión y similares	1.783,6	1.784,8	1.784,0
Fabricación de automóviles y remolques	1.708,4	1.708,6	1.702,9
Fabricación de otro material de transporte	1.693,1	1.695,3	1.714,7
Fabricación de muebles. Otras manufacturas Reciclaje	1.761,4	1.761,6	1.760,8
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	1.691,7	1.694,0	1.695,1
Construcción	1.745,3	1.745,8	1.745,7
Venta y reparación de vehículos. Venta combustible	1.759,9	1.759,1	1.763,7
Comercio al por mayor. Intermediarios del comercio	1.793,2	1.786,5	1.778,4
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas	1.787,1	1.785,9	1.782,6
Hostelería	1.792,8	1.792,9	1.798,8
Transporte terrestre y por tubería	1.785,2	1.783,2	1.781,8
Transporte marítimo y fluvial	1.768,8	1.768,1	1.758,7
Transporte aéreo y espacial	1.623,8	1.614,6	1.797,2
Actividades anexas a transportes. Comunicaciones	1.729,9	1.729,7	1.746,0
Instituciones financieras y seguros	1.692,2	1.693,5	1.692,9
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	1.769,7	1.769,9	1.771,3
Actividades informáticas. Investigación y desarrollo	1.718,5	1.720,1	1.729,7
Otras actividades empresariales	1.774,5	1.769,4	1.770,3
Adm. Pública. Defensa. Seguridad Social. Org.extraterritoriales.	1.604,9	1.606,7	1.607,4
Educación	1.407,6	1.401,2	1.419,6
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	1.746,0	1.732,2	1.729,6
Actividades de saneamiento público	1.679,1	1.679,2	1.676,3
Actividades asociativas, recreativas y culturales	1.719,7	1.719,5	1.717,2
Actividades diversas de servicios personales	1.800,5	1.797,1	1.792,9
Hogares que emplean personal doméstico	1.813,0	1.797,7	1.799,6
Indicadores de dispersión			
Recorrido	405,4	396,5	380,0
Desviación típica	64,9	65,6	60,7
Coefficiente de variación de Pearson (%)	3,7	3,8	3,5
<i>Sin valores extremos:</i>			
Recorrido	188,3	186,2	198,9
Desviación típica	35,4	34,9	30,4
Coefficiente de variación de Pearson (%)	2,0	2,0	1,7

¹ Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

² Datos provisionales hasta el 31 de agosto de 2008.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico IV.5



Los indicadores de dispersión indican cierta estabilidad en la distribución de las jornadas pactadas por ramas de actividad en 2006 y 2007, aunque sí parecen apuntar una mayor concentración de los valores en 2008 que en los años anteriores, aunque están pendientes de registro, como se ha señalado anteriormente, numerosos convenios cuya incorporación a la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo puede introducir modificaciones significativas en la jornada media de algunas divisiones de actividad (gráfico IV.5).

IV.6. Tamaño de la empresa

Circunscribiendo el análisis a los convenios de empresa, puesto que son los únicos en los que se dispone de esta información, la desagregación de los resultados de jornada anual pactada según el *número de sus trabajadores* muestra una cierta relación inversa entre ambas variables, al acordarse la jornada anual más prolongada en las empresas con menos trabajadores y las jornadas más reducidas en las empresas que tienen las plantillas más amplias (cuadro IV.7 y gráfico IV.6).

Cuadro IV.7
JORNADA PACTADA Y REDUCCIÓN DE JORNADA
SEGÚN TRAMOS DE TAMAÑO DE EMPRESA
Horas/año

Años/Horas	Total	Menos de 6	De 6 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	De 251 a 500	Más de 500
<u>Jornada</u>								
2004	1.699	1.753	1.739	1.734	1.721	1.715	1.701	1.690
2005	1.693	1.731	1.736	1.724	1.717	1.711	1.694	1.684
2006	1.693	1.696	1.724	1.718	1.710	1.702	1.696	1.687
2007¹	1.693	1.704	1.717	1.715	1.709	1.702	1.691	1.689
2008²	1.712	1.715	1.717	1.724	1.716	1.706	1.706	1.713
<u>Disminución</u>								
2004	6,8	17,4	8,6	8,8	8,1	7,6	6,5	6,5
2005	9,2	9,9	6,3	8,0	9,7	7,4	6,2	10,3
2006	7,3	1,9	9,5	10,4	8,9	6,8	6,1	7,4
2007¹	7,9	19,7	12,0	11,2	10,8	7,8	8,4	7,4
2008²	4,8	29,0	14,8	13,8	11,4	7,9	8,6	2,5

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

² Datos provisionales. Datos hasta el 31 de agosto de 2008.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

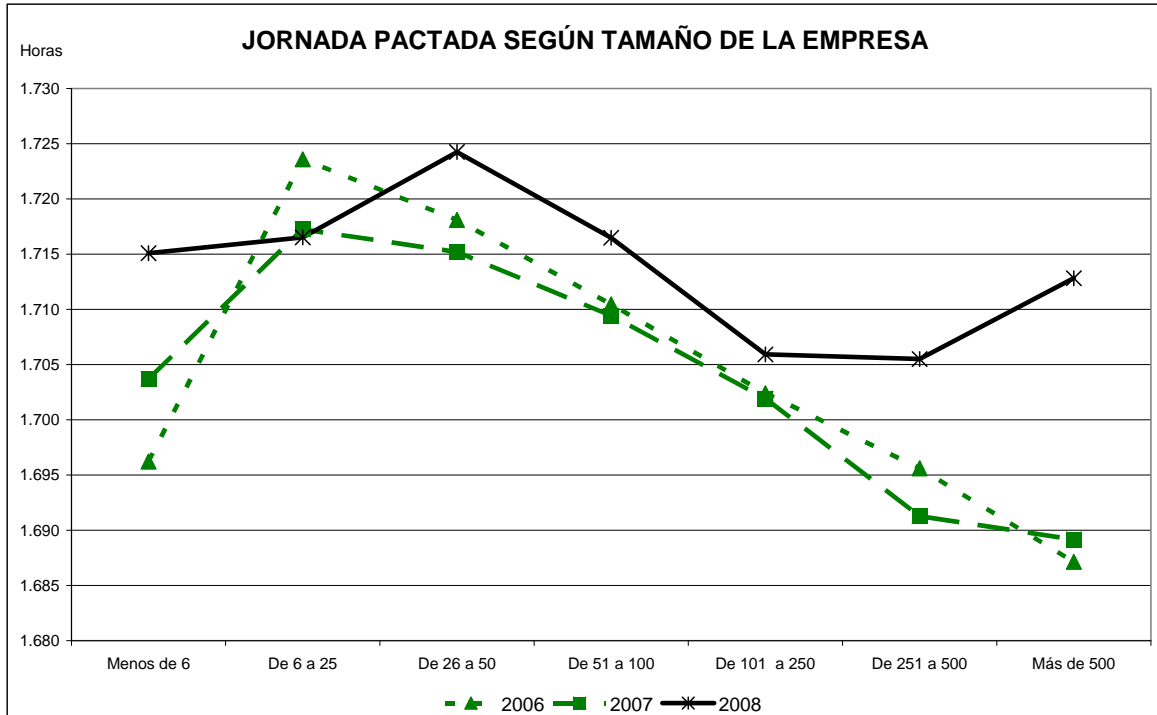
Esta relación inversa tan sólo se cumple en las empresas que tienen al menos seis trabajadores. Así, durante el bienio 2006-2007, en las empresas más pequeñas, con menos de seis trabajadores, se pactan jornadas notablemente inferiores a las acordadas en empresas con plantillas de 6 a 25 trabajadores, segmento en el que se alcanzan las jornadas máximas. A partir de este segmento, la jornada pactada flexiona a la baja paulatinamente, hasta alcanzar los valores más reducidos en las empresas que tienen más de 500 trabajadores.

Concretamente, la diferencia entre el valor máximo alcanzado en las empresas que tienen entre 6 y 25 trabajadores y el mínimo registrado en las que tienen más de 500 se sitúa en valores significativos en el bienio 2006-2007 (36 horas anuales el primer año y 28 horas el segundo).

Este perfil mostrado por la relación entre jornada pactada y tamaño de la empresa durante los años 2006 y 2007 no se asemeja a lo que ocurre según los datos provisionales de 2008, al situarse el máximo en el segmento de 6 a

25 trabajadores y el mínimo en los dos segmentos correspondientes a plantillas de 101 a 250 trabajadores y de 251 a 500 trabajadores.

Gráfico IV.7

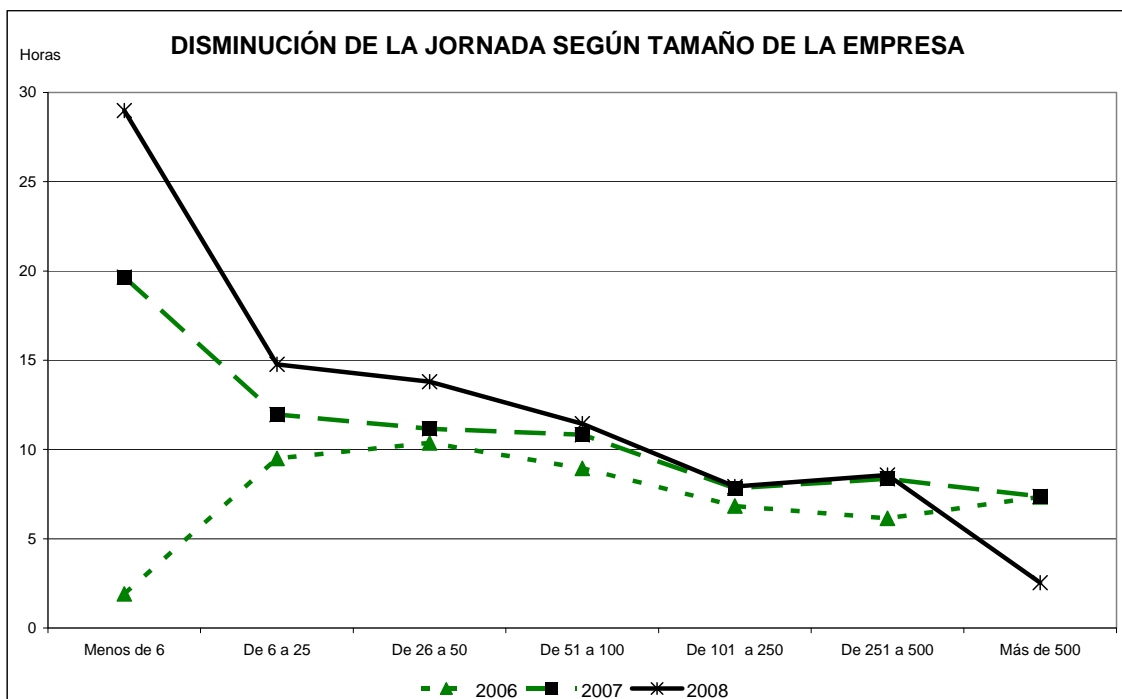


Respecto a la disminución de la jornada pactada en los convenios de empresa, los datos del período 2006-2008 muestran cierta relación inversa entre la magnitud de la reducción de las horas anuales y el tamaño de la empresa. Esta relación es muy clara en 2008 y, en menor medida, en 2007, mientras que en 2006 se observa una relación directa hasta el tramo de empresas con plantilla entre 26 y 50 trabajadores e inversa a partir de este segmento (gráfico IV.7). En todo caso, la magnitud alcanzada por la disminución de jornada cada año es muy similar en los segmentos intermedios de plantilla.

La valoración de los datos comentados sobre la jornada pactada y su disminución según tamaño de la empresa ha de tener en cuenta el hecho de que los convenios de empresa se firman habitualmente en las de mayor plantilla de trabajadores, acogiéndose, en general, las de menor tamaño a convenios de ámbito supraempresarial. Por tanto, se ha de entender que son

muy escasos los convenios colectivos de empresas muy pequeñas y, por tanto, es muy limitada la representatividad de los datos utilizados en este análisis para estos segmentos de tamaño empresarial, lo que exige que las conclusiones extraídas de ellos sean necesariamente contempladas con cautela.

Gráfico IV.7



V. ASPECTOS RETRIBUTIVOS

V.1. Resultados agregados

Los acuerdos salariales de los últimos años se enmarcan en las orientaciones y criterios establecidos en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (años 2002, 2003, 2005 y 2007) o, en su caso, en sus prórrogas (2004, 2006 y 2008). Como se ha señalado en el capítulo II, los principios acordados por los interlocutores sociales señalan tres referencias en la determinación del aumento salarial: la inflación prevista por el Gobierno, el aumento de la productividad por ocupado y la cláusula de salvaguarda salarial para eventuales desviaciones de la inflación.

A partir de estas pautas salariales establecidas en los Acuerdos para la Negociación Colectiva (ANC), así como de las condiciones económicas específicas en cada uno de los ámbitos de negociación, el incremento salarial medio pactado inicialmente en 2006 alcanzó el 3,3%, cifra que se eleva hasta el 3,6% por el efecto de las cláusulas de salvaguarda activadas por la desviación de la inflación en ese año, según la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del MTIN. En 2007, el crecimiento acordado inicialmente fue el 3,1%, porcentaje al que se añaden 1,1 puntos porcentuales adicionales, hasta el 4,2%, por el efecto de las cláusulas de revisión.

Los resultados de la negociación colectiva de 2006 suponen una flexión a la baja de los aumentos salariales pactados, que se situaron en línea con los del bienio 2003-2004, debido a la contención de la inflación, puesto que la oscilación de los crecimientos salariales tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda está estrechamente vinculada a las variaciones del IPC. Por ello, el perfil de paulatina aceleración de la inflación desde agosto de 2007

determinó la orientación al alza del crecimiento salarial finalmente pactado ese año, que es el mayor de cuantos se han acordado desde el inicio de la aplicación de los sucesivos ANC, al igual que el IPC alcanzado en 2007 constituye el máximo de cuantos se han registrado en el mismo período (cuadro V.1 y gráfico V.1).

Cuadro V.1				
AUMENTOS SALARIALES INICIAL Y TRAS LA APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA				
Año	Aumento salarial		Efecto de la cláusula	Pro memoria: IPC⁴
	Inicial	Final¹		
1984	7,8	7,8	0,0	9,0
1985	7,9	7,9	0,0	8,2
1986	8,2	8,2	0,0	8,3
1987	6,5	6,5	0,0	4,6
1988	5,4	6,4	1,0	5,8
1989	7,8	7,8	0,0	6,9
1990	8,3	8,3	0,0	6,5
1991	8,0	8,0	0,0	5,5
1992	7,3	7,3	0,0	5,3
1993	5,5	5,5	0,0	4,9
1994	3,4	3,6	0,2	4,3
1995	3,7	3,9	0,3	4,3
1996	3,8	3,8	0,0	3,2
1997	2,9	2,9	0,0	2,0
1998	2,6	2,6	0,0	1,4
1999	2,4	2,7	0,3	2,9
2000	3,1	3,7	0,6	4,0
2001	3,5	3,7	0,2	2,7
2002	3,1	3,9	0,7	4,0
2003	3,5	3,7	0,2	2,6
2004	3,0	3,6	0,6	3,2
2005	3,2	4,0	0,9	3,7
2006	3,3	3,6	0,3	2,7
2007 ²	3,1	4,2	1,1	4,2
2008 ³	3,5	-	-	-

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

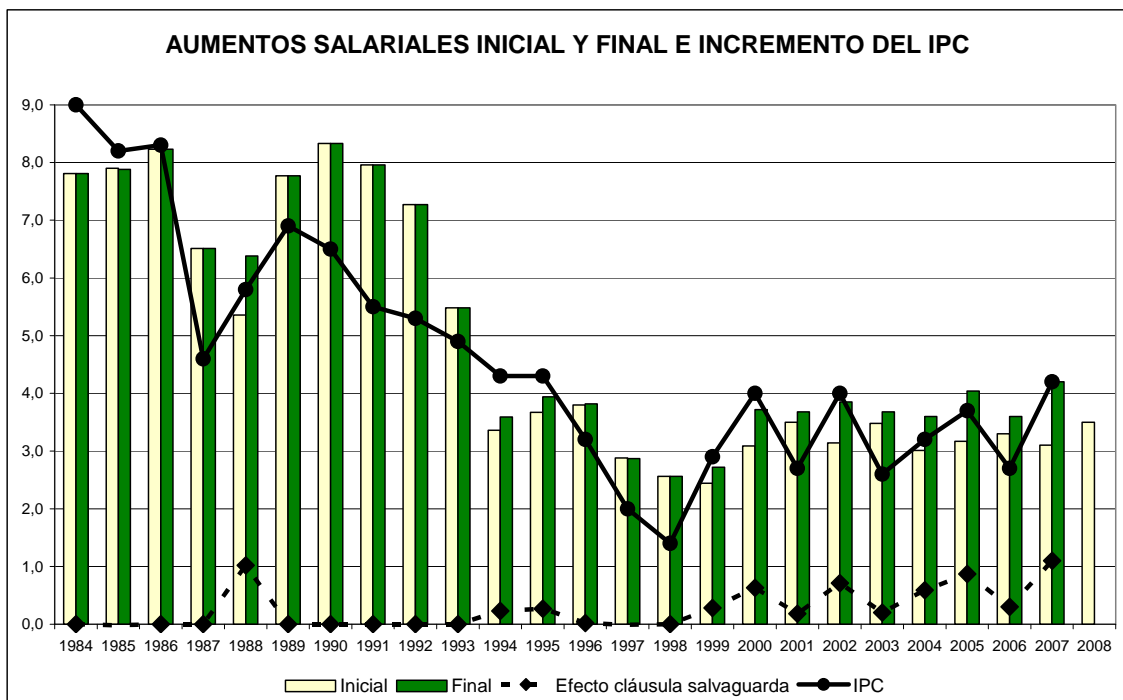
² Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

⁴ IPC diciembre/diciembre. Se produce una ruptura de la serie en enero de 2002 como consecuencia de un cambio metodológico.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos, e INE.

Gráfico V.1



Desde el inicio de la aplicación de los ANC se ha producido, en promedio, un crecimiento del poder adquisitivo de los trabajadores estimado por la diferencia entre los aumentos salariales tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda y el IPC de diciembre de cada año. Concretamente, el incremento medio del poder adquisitivo de los salarios pactados en el período 2002-2007 ha sido de cuatro décimas anuales, si bien esta situación de ganancia no se ha verificado en todos los años (en 2002 se registró una pérdida y en 2007 no se ha producido variación del poder adquisitivo) y, cuando así ha sido, la magnitud ha oscilado entre valores muy moderados (de tan sólo unas décimas en 2004 y 2005) y relativamente elevados (en torno a un punto porcentual en 2003 y 2006).

En todo caso, el promedio de aumento del poder adquisitivo en el período de aplicación de los ANC (cuatro décimas) es ligeramente inferior al moderado avance de la productividad en ese período (seis décimas anuales como media), que registró los mayores incrementos en 2003, 2006 (siete décimas) y, sobre todo, en 2007 (ocho décimas).

Según la información suministrada por la Estadística de Convenios Colectivos y con datos de los convenios registrados hasta el 31 de agosto del año actual, el aumento salarial pactado en los convenios registrados con efectos económicos en 2008 es el 3,5%, superior a los acordados inicialmente en los cuatro años anteriores, lo que se puede relacionar con el repunte de la inflación tanto en los últimos meses de 2007 como a lo largo de los meses transcurridos del presente año. Este dato, además, incorporaría el efecto de las cláusulas de salvaguarda salarial no retroactivas de 2007, que empujan al alza los crecimientos salariales del año siguiente, cuya cuantía es superior a la de años anteriores por ser también superior la inflación de ese año que la de los ejercicios previos. No obstante, este resultado debe interpretarse como provisional, puesto que aún son muchos los convenios con efectos económicos en 2008 que se negociarán y registrarán durante los próximos meses.

V.2. Según ámbito funcional

La desagregación de los resultados salariales recientes de la negociación colectiva según el ámbito funcional refleja, como ocurre tradicionalmente, un menor aumento salarial en los convenios de empresa que en los convenios de ámbito superior (cuadro V.2). Concretamente, la diferencia promedio entre los acuerdos salariales de ambos ámbitos es de cinco décimas en la serie histórica 1981-2007, advirtiéndose una ligera tendencia al alza en ese período, de forma que entre 2002 y 2007 esta discrepancia se ha elevado hasta seis décimas .

Los datos más recientes muestran que durante los años 2006 y 2007 el crecimiento salarial pactado en los convenios de empresa fue del 3,2% y 3,5%, respectivamente, mientras que en los convenios de otro ámbito se alcanzaron porcentajes superiores, del 3,7% en el primer año y del 4,3% en el segundo. También en la negociación de 2008 se observa esta diferencia, al situarse el aumento salarial pactado inicialmente, antes de la subida adicional por la

aplicación de las cláusulas de salvaguarda, en el 2,9% en los convenios de empresa y en el 3,6% en los convenios de ámbito superior.

Cuadro V.2 EVOLUCIÓN DEL AUMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL ¹			
Año	Total	Empresa	Otro ámbito
1981	13,1	11,8	13,4
1982	12,0	11,2	12,2
1983	11,5	11,7	11,5
1984	7,8	7,0	8,0
1985	7,9	7,8	7,9
1986	8,2	8,2	8,2
1987	6,5	6,3	6,6
1988	6,4	5,7	6,5
1989	7,8	7,3	7,8
1990	8,3	8,1	8,4
1991	8,0	7,8	8,0
1992	7,3	7,0	7,3
1993	5,5	4,7	5,6
1994	3,6	3,2	3,7
1995	3,9	3,7	4,0
1996	3,8	3,5	3,9
1997	2,9	2,3	3,0
1998	2,6	2,2	2,6
1999	2,7	2,5	2,8
2000	3,7	3,5	3,8
2001	3,7	3,1	3,8
2002	3,9	3,6	3,9
2003	3,7	2,9	3,8
2004	3,6	3,1	3,7
2005	4,0	3,6	4,1
2006	3,6	3,2	3,7
2007 ²	4,2	3,5	4,3
2008 ³	3,5	2,9	3,6

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos.

El hecho de que los aumentos salariales pactados en el ámbito empresarial sean significativamente inferiores a los acordados en ámbitos superiores se explica por las circunstancias que concurren en las empresas que tienen convenio colectivo propio.

En primer lugar, el hecho de que las empresas con convenio propio tienen un *tamaño*, medido por el número de trabajadores, superior a la media del conjunto de las empresas con convenio. En la medida en que el *nivel salarial* en estas empresas de mayor tamaño es superior al de las empresas de tamaño más reducido, es habitual pactar en ellas crecimientos salariales menores como parte de una estrategia sindical de reducción de las diferencias salariales. Además, la *política retributiva* de las grandes empresas suele contemplar, por un lado, la dotación de partidas destinadas a complementos no salariales (incapacidad temporal, jubilación, despido, etc.) que pueden compensar esos menores crecimientos salariales pactados y, por otro, un sistema de incentivos salariales de determinados colectivos de trabajadores al margen de la negociación colectiva, con la finalidad de contratar y retener a los trabajadores más eficientes y estimular su mayor esfuerzo y productividad.

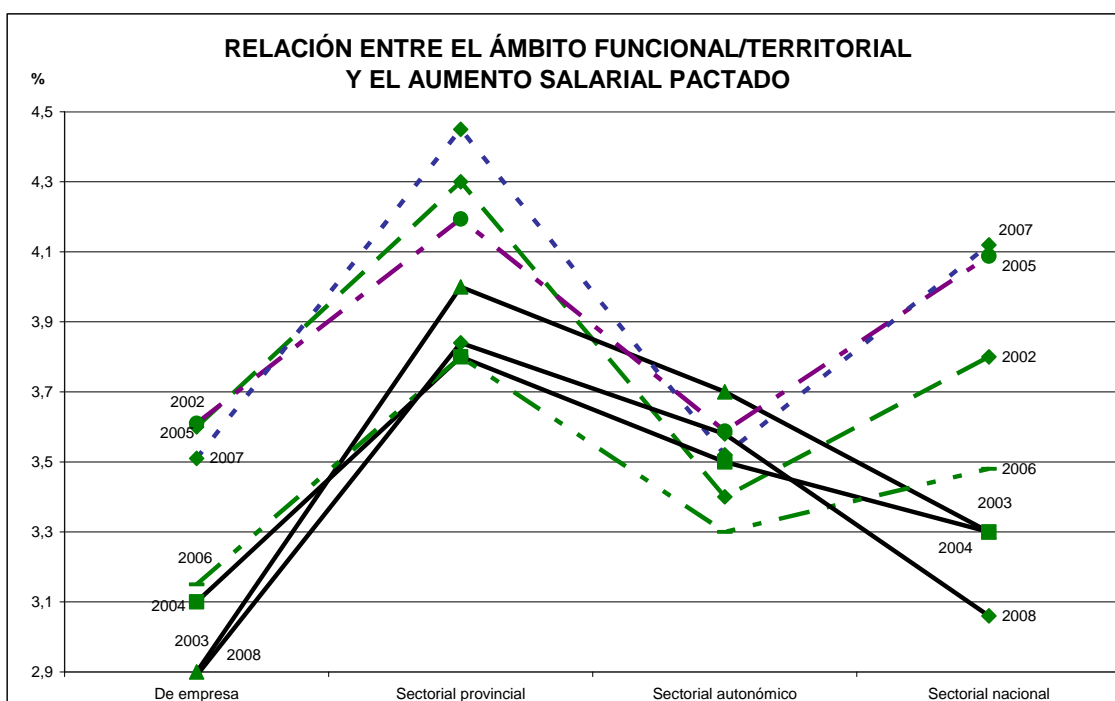
En segundo lugar, el hecho de que entre las empresas con convenio propio tienen una presencia notable *las empresas públicas y los colectivos de trabajadores pertenecientes a la administración del Estado, la Seguridad Social y a las administraciones autonómica y local*, en los que los crecimientos salariales pactados se vinculan estrictamente a la inflación prevista fijada por el Banco Central Europeo, sin que en muchas ocasiones exista la posibilidad de revisión posterior de los aumentos salariales inicialmente acordados a través de cláusulas de salvaguarda salarial que se activan en función de la evolución de la inflación anual.

Existe un debate teórico sobre la posible relación entre la cuantía de los crecimientos salariales pactados y la amplitud del ámbito territorial/funcional al que afecta el acuerdo. Esta relación sería directa desde los ámbitos menores al ámbito intermedio e inversa desde este último hasta el ámbito más extenso, presentando una forma de campana o de U invertida si se sitúa en el eje de abscisas la amplitud del ámbito y en el eje de ordenadas la magnitud de los aumentos salariales. Tras esta relación subyace la hipótesis de que los acuerdos adoptados en los ámbitos territoriales/funcionales inferiores (empresa, grupo de empresas y local-comarcal) serían más permeables a las posibles situaciones de dificultad económica de las empresas mientras que los

de ámbito superior (nacionales) asumirían cierto grado de compromiso con el objetivo de mejorar las condiciones macroeconómicas. Por el contrario, los acuerdos de nivel intermedio serían ajenos a los problemas tanto de las empresas como del país.

Si se analiza el comportamiento reciente del crecimiento salarial pactado en los convenios de ámbitos funcionales/territoriales más representativos en cuanto al porcentaje de trabajadores que cubren⁴, se observa que no se verifica anualmente la citada relación en forma de campana en el caso español durante los años de aplicación de los sucesivos ANC, aunque sí se produce en 2003, 2004 y 2008⁵, años en los que los mayores pactos salariales se producen en los convenios provinciales, seguidos de los autonómicos (gráfico V.2 y cuadro V.3).

Gráfico V.2



⁴ Con este criterio se contemplarían los convenios de empresa (cubren en torno al 10% de los trabajadores), sectoriales provinciales (algo más del 50% de los trabajadores), sectoriales autonómicos (cerca del 10%) y nacionales (25%) y no se tomarían en cuenta los convenios de grupo de empresas, los sectoriales de carácter local, comarcal e interautonómicos, que cubren a un porcentaje muy pequeño de trabajadores.

⁵ Se ha inducido en el análisis el resultado de la negociación colectiva de 2008 para incorporar los datos disponibles más recientes, siendo provisorios estos resultados y su interpretación.

A pesar de que la relación en forma de campana entre las citadas variables no se advierte anualmente entre 2002 y 2008, sí se confirma que el aumento salarial pactado máximo corresponde a los convenios provinciales (ámbito funcional/territorial intermedio) en todos los años en período analizado, situándose el mínimo en los convenios de empresa (ámbito funcional/territorial restringido) también en todos los años del período excepto en 2002.

Cuadro V.3
EVOLUCIÓN DEL CRECIMIENTO SALARIAL PACTADO
SEGÚN EL ÁMBITO DE LOS CONVENIOS¹
Variación interanual en %

Año	De empresa	De grupo de empresas	Sectorial local o comarcal	Sectorial provincial	Sectorial autonómico	Sectorial inter-autonómico	Sectorial nacional	TOTAL
1992	7,0	6,6	7,2	7,0	7,4	6,5	7,5	7,3
1993	4,7	3,6	5,1	5,2	5,2	5,3	5,8	5,5
1994	3,2	1,8	3,8	3,1	4,9	4,7	3,8	3,6
1995	3,7	3,8	4,0	3,9	3,9	4,1	4,0	3,9
1996	3,5	3,2	3,9	3,6	4,7	3,2	3,9	3,8
1997	2,3	2,1	3,2	2,8	3,6	2,9	3,0	2,9
1998	2,2	2,2	2,5	2,5	2,9	2,9	2,7	2,6
1999	2,5	2,5	2,9	2,9	3,1	2,7	2,7	2,7
2000	3,5	3,5	3,7	3,8	3,2	3,0	3,8	3,7
2001	3,1	3,2	3,2	3,4	3,6	4,0	4,0	3,7
2002	3,6	3,9	4,0	4,3	3,4	3,0	3,8	3,9
2003	2,9	2,9	3,1	4,0	3,7	-	3,3	3,7
2004	3,1	3,3	3,8	3,8	3,5	5,3	3,3	3,6
2005	3,6	3,8	4,2	4,2	3,6	4,0	4,1	4,0
2006	3,2	3,2	3,5	3,8	3,3	3,2	3,5	3,6
2007 ²	3,5	4,2	4,2	4,5	3,5	4,5	4,1	4,2
2008 ³	2,9	2,7	3,5	3,8	3,6	3,0	3,1	3,5

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos.

V.3. Características de la empresa

Centrando el análisis en los convenios de empresa, la desagregación de los resultados según el *número de sus trabajadores* muestra una relación inversa entre los distintos segmentos de tamaño de la empresa y el aumento salarial pactado en el promedio de los datos del período 2002-2007, si bien esta relación no se verifica anualmente. Lo que se observa anualmente desde 2003 es que el incremento salarial mínimo se acuerda en las empresas que tienen más de 500 trabajadores (cuadro V.4 y gráfico V.3)

Cuadro V.4 AUMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA ¹							
Tramos de trabajadores	2002	2003	2004	2005	2006	2007²	2008³
TOTAL	3,6	2,9	3,1	3,6	3,1	3,5	2,9
Menos de 6	3,6	3,9	3,3	3,9	3,4	3,6	4,2
De 6 a 25	3,7	3,4	3,3	3,8	3,6	3,8	3,6
De 26 a 50	3,5	3,4	3,4	3,7	3,4	3,8	3,5
De 51 a 100	3,7	3,3	3,4	3,7	3,4	3,8	3,4
De 101 a 250	3,7	3,3	3,4	3,8	3,4	3,9	3,3
De 251 a 500	3,7	3,3	3,3	3,7	3,3	3,9	3,2
Más De 500	3,6	2,7	3,0	3,5	3,0	3,3	2,7

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

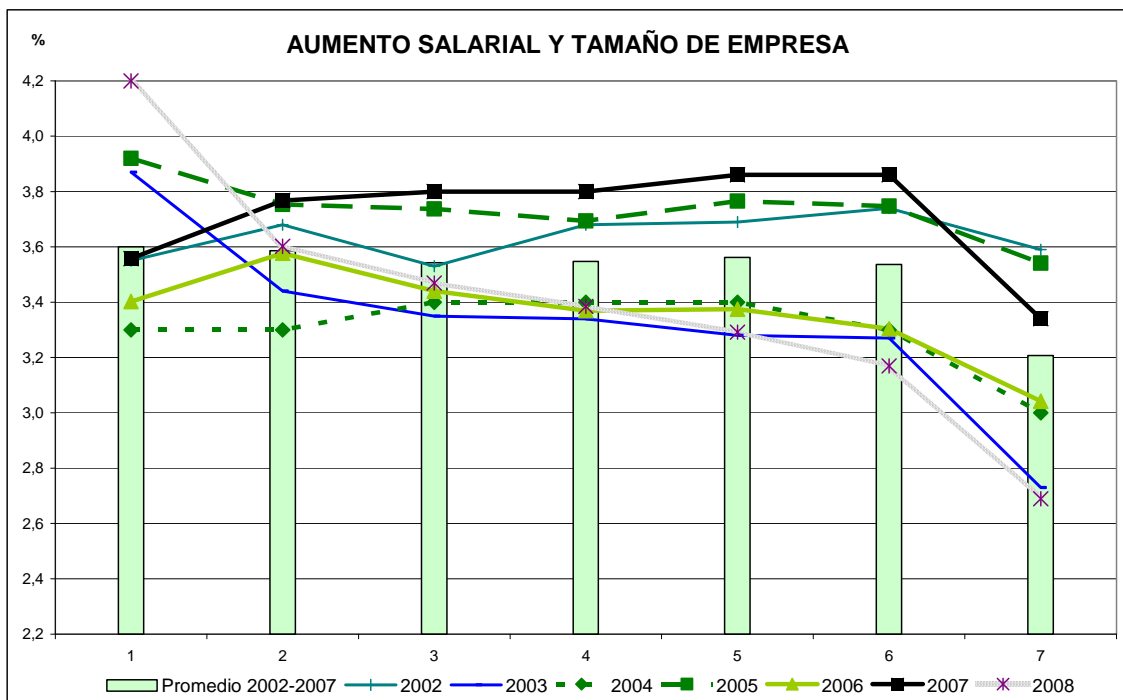
³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos.

Concretamente, los aumentos salariales de las empresas más grandes tras la revisión por cláusula de salvaguarda salarial alcanzaron el 3% y 3,3% en 2006 y 2007, respectivamente, mientras que los datos provisionales de 2008 sitúan el incremento salarial inicial en el 2,7%. Estos porcentajes son inferiores en una o dos décimas al crecimiento medio del conjunto de los convenios de empresa.

Este menor incremento salarial pactado en las empresas con mayores plantillas se relaciona con la existencia de un nivel salarial superior en este tipo de empresas, como se ha explicado en el apartado anterior, así como con la presencia de numerosas empresas relacionadas con el ámbito público.

Gráfico V.3



Si se exceptúa el tramo de empresas con más de 500 trabajadores, en el resto de los tramos los crecimientos salariales están muy concentrados, oscilando en una banda del 3,3%-3,6% en 2006 y del 3,6%-3,9% en 2007. En 2008, con numerosos convenios pendientes de registro, la divergencia de resultados es mayor al situarse los incrementos entre el 3,2% alcanzado en las empresas cuya plantilla es de 250 a 500 trabajadores y el 4,2% acordado en las empresas con menos de seis trabajadores. En este último segmento de empresas la volatilidad de los resultados puede llegar a ser notable, puesto que se trata de un tramo en el que apenas se registra una treintena de convenios colectivos que afectan a algo más de un centenar de trabajadores.

Si se analizan los aumentos salariales según el *ámbito institucional del convenio* se observa que, con carácter general, los menores incrementos salariales se pactan en las empresas del ámbito público. Concretamente, tanto si se considera el trienio 2006-2008 como si se considera el bienio 2006-2007 en el que los datos de la negociación colectiva están más consolidados, los crecimientos salariales más moderados en promedio corresponden a las empresas dependientes de la administración autonómica y local (unas décimas por encima del 2% todos los años), seguidas de las empresas públicas y de los

convenios del personal dependiente de la Administración del Estado y la Seguridad Social ⁶. Los mayores incrementos se observan en las empresas privadas (cuadro V.5 y gráfico V.4).

Cuadro V.5 AUMENTO SALARIAL PACTADO EN LOS CONVENIOS DE EMPRESA SEGÚN ÁMBITO INSTITUCIONAL ¹							
Ámbito institucional	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ²	2008 ³
TOTAL	3,6	2,9	3,1	3,6	3,2	3,5	2,9
Empresa privada	4,0	3,2	3,4	3,7	3,3	3,9	3,0
Empresa pública	3,2	2,5	2,8	3,2	2,8	3,4	2,4
Administración del Estado y de la Seguridad Social	2,8	2,1	2,3	7,0	4,1	2,3	3,0
Administración autonómica y local	2,4	2,3	2,2	2,2	2,3	2,4	2,5

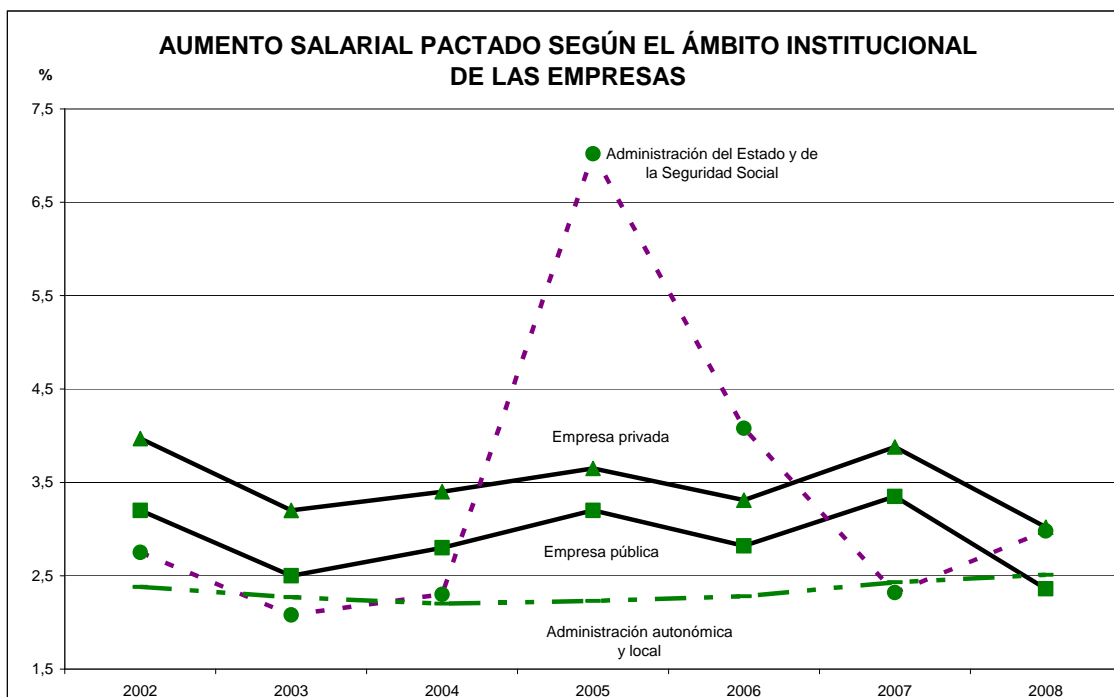
¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos.

Gráfico V.4



⁶ El atípico comportamiento alcista del incremento salarial pactado en 2005 en los convenios de la Administración del Estado y la Seguridad Social se deriva de la firma del II Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, el 12 de septiembre de 2006 (BOE de 14 de octubre), que viene a sustituir el anterior firmado en 1998 y cuyos efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2005. En la negociación colectiva de años posteriores desaparece este comportamiento inhabitual en este ámbito, volviéndose a retomar la senda de aumentos estrechamente vinculados al objetivo de inflación del BCE.

Centrando el análisis en las empresas, esto es, excluyendo los convenios del personal laboral dependiente de las distintas administraciones públicas y de la Seguridad Social, en la empresa privada se pactaron aumentos salariales finales superiores en 5 décimas a los de la empresa pública en los años 2006 y 2007 y de 6 décimas en 2008, circunstancia que se explica al combinarse en este último tipo de empresa un mayor seguimiento de la previsión de inflación a la hora de establecer los incrementos salariales y la ausencia de revisión salarial en función de la evolución del IPC en numerosas ocasiones.

V.4. Según vigencia del convenio

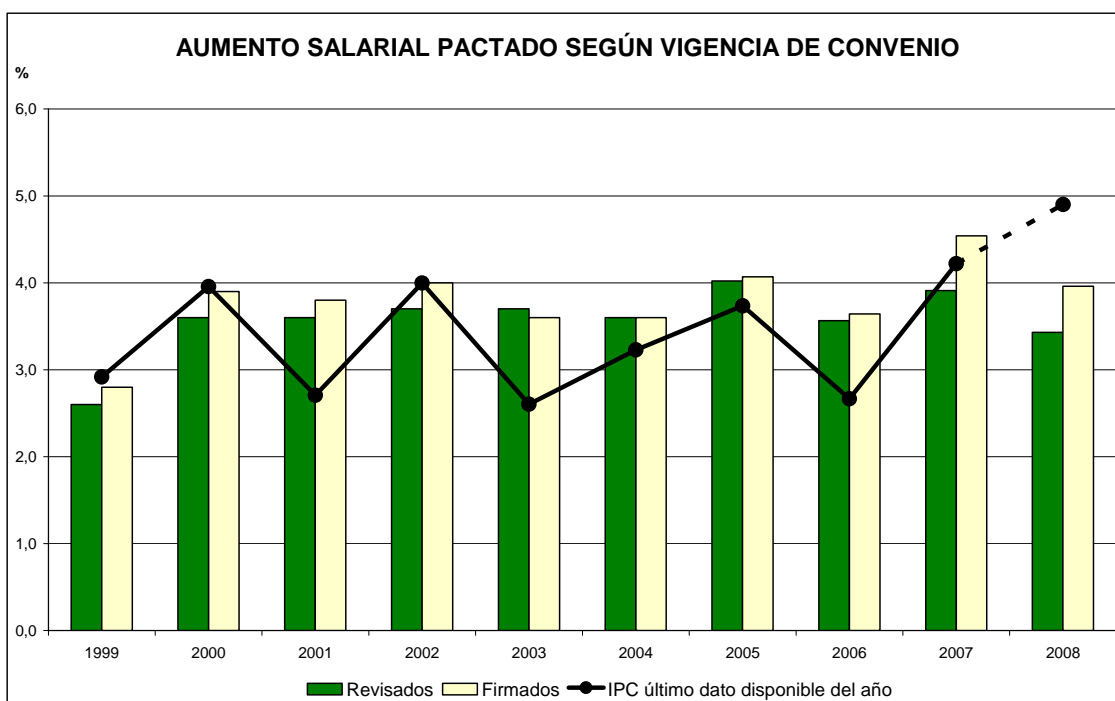
El análisis de la negociación colectiva según la vigencia del convenio, que desagrega los resultados según el momento de la firma de los convenios colectivos y el ámbito temporal en el que tienen efectos económicos, indica que habitualmente el aumento salarial pactado es superior en los convenios firmados que en los convenios revisados. La Estadística de Convenios Colectivos incluye entre los firmados todos los que han sido suscritos y cuyos efectos económicos se inician en el año de referencia, pudiendo tener vigencia anual o plurianual; el grupo de convenios revisados comprende los convenios plurianuales cuyos efectos económicos se iniciaron en años anteriores.

El hecho de que usualmente los convenios revisados tengan un crecimiento inferior al de los firmados se puede relacionar con el deseo de los signatarios de limitar con ello el riesgo de prolongar temporalmente los compromisos económicos del convenio. En cualquier caso, la información disponible es diferente en el momento de la firma de un convenio y en el momento de la revisión. En el primer caso se negocia con el dato de la inflación corriente, mientras que en el segundo usualmente se utiliza como referencia del crecimiento de los precios la inflación del año anterior.

Respecto a las diferencias entre los acuerdos salariales según sean firmados o revisados, en los últimos años cabe destacar dos aspectos. En

primer lugar, el hecho de que la diferencia entre ambos tipos de convenios ha sido relativamente reducida (hasta un máximo de tres décimas) entre 1999 y 2006, para elevarse a seis décimas en 2007 y 2008, con numerosos convenios pendientes de registro. Y, en segundo lugar, cabe subrayar que tan sólo en 2003 fue superior el incremento salarial de los convenios revisados que el de los convenios firmados, situación que posiblemente se relaciona con que, por un lado, la variación interanual del IPC en 2002 fue muy elevada, el 4% al finalizar el año, incorporándose esa variación al crecimiento salarial de los convenios revisados con cláusula de salvaguarda salarial no retroactiva (eleva el crecimiento salarial del año siguiente) y, por otro, con que el aumento interanual del IPC durante 2003 se fue amortiguando hasta situarse en el 2,6% en diciembre, situación de moderación que quedó reflejada en la negociación de los convenios que se firmaron durante ese año (gráfico V.5 y cuadro V.6).

Gráfico V.5



La evolución más reciente de estas variables muestra que el incremento salarial pactado en 2006 fue el mismo en los convenios firmados que en los convenios revisados que se firmaron en años anteriores (3,6%), mientras que

**Cuadro V.6
AUMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO ¹**

Ámbito funcional/ Años	Total	Revisados	Firmados		
			Total	Vigencia anual	Vigencia superior al año
TOTAL					
1999	2,7	2,6	2,8	2,8	2,8
2000	3,7	3,6	3,9	3,8	3,9
2001	3,7	3,6	3,8	3,8	3,7
2002	3,9	3,7	4,0	3,6	4,2
2003	3,7	3,7	3,6	4,0	3,5
2004	3,6	3,6	3,6	4,0	3,5
2005	4,0	4,0	4,1	4,3	4,0
2006	3,6	3,6	3,6	3,5	3,7
2007	4,2	3,9	4,5	4,9	4,5
2008	3,5	3,4	4,0	3,3	4,2
CONVENIOS DE EMPRESA					
1999	2,5	2,4	2,6	2,6	2,5
2000	3,5	3,4	3,7	3,2	3,8
2001	3,1	3,0	3,2	3,5	3,2
2002	3,6	3,5	3,8	3,9	3,8
2003	2,9	2,9	3,1	3,2	3,0
2004	3,1	3,0	3,3	3,7	3,3
2005	3,6	3,4	3,8	3,7	3,8
2006	3,1	3,1	3,3	3,4	3,2
2007	3,5	3,4	4,0	4,0	4,0
2008	2,9	2,8	3,4	3,6	3,4
CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO					
1999	2,8	2,7	2,9	2,8	2,9
2000	3,8	3,6	3,9	3,9	3,9
2001	3,8	3,7	3,8	3,8	3,8
2002	3,9	3,8	4,1	3,6	4,2
2003	3,8	3,8	3,7	4,1	3,6
2004	3,7	3,7	3,6	4,0	3,5
2005	4,1	4,1	4,1	4,3	4,0
2006	3,6	3,6	3,7	3,5	3,7
2007	4,3	4,0	4,6	5,0	4,5
2008	3,6	3,5	4,0	3,3	4,3

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos.

en 2007, año en el que se produjo un importante repunte del crecimiento interanual del IPC a partir de agosto, la diferencia entre los convenios firmados ese año (4,5%), cuyos negociadores conocían el repunte de la inflación, y los convenios revisados (3,9%) alcanzó seis décimas. En 2008, los convenios firmados aún no han reflejado la moderación de los precios que señalan todas las previsiones económicas para los últimos meses del año y que anticipa la orientación a la baja del crecimiento interanual del IPC en agosto, que se ha reducido unas décimas tras doce meses en los que ha mantenido una tónica alcista. Así, el aumento salarial acordado en los convenios firmados se sitúa en cotas muy elevadas (4%), en tanto que los revisados anotan un incremento notablemente más moderado (3,4%).

El análisis de los datos según el *ámbito funcional* indica que la diferencia entre los crecimientos salariales pactados en los convenios firmados y revisados es significativa en 2007 y 2008 tanto en los convenios de empresa como en los convenios de ámbito superior (en torno a seis décimas en ambos años y en los dos tipos de convenio) y que, en general, es en los convenios de empresa en los que verifica una mayor diferencia entre los convenios firmados y revisados.

Si se atiende a la *vigencia de los convenios firmados*, los datos definitivos disponibles de los últimos años indican que en los convenios plurianuales se suelen acordar aumentos salariales más moderados que en los convenios anuales, aunque se producen numerosas excepciones a esta regla (2000, 2002 y 2006, así como en los resultados provisionales de 2008), Concretamente, en 2006, el incremento salarial pactado en los convenios firmados con vigencia anual (3,5%) es menor que en los plurianuales ascendió (3,7%), mientras que en 2007 sucede lo contrario: el de los convenios firmados anuales (4,9%) es cuatro décimas superior al de los plurianuales (4%).

La tendencia a pactar crecimientos salariales superiores en los convenios firmados de carácter anual que en los de carácter plurianual se aprecia en los acuerdos de los últimos años con independencia de su *ámbito*

funcional, aunque parece cumplirse en mayor medida en los convenios de empresa.

V.5. Según tramos de aumento salarial pactado

El análisis de los resultados de la negociación colectiva en 2006 y 2007 según tramos de incremento salarial, muestra que la situación en ambos años es notablemente diferente. Así, en 2006 la práctica totalidad de los trabajadores (el 96,4%) estaba afectado por convenios que registraron un aumento salarial que se situaba, como mínimo, en torno al crecimiento del IPC de ese año (2,7%). Sin embargo, en 2007, el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios que compensaban el IPC del año (4,2%) fue inferior a dos tercios del total. Por tanto, la capacidad de los convenios colectivos de compensar el crecimiento de los precios y mantener el poder adquisitivo de los trabajadores es mayor cuando la inflación es moderada. Esta circunstancia puede deberse a que no todos los convenios tienen incorporada cláusula de revisión salarial o a que el diseño de las cláusulas de salvaguarda podría no recoger la totalidad de las desviaciones de los precios cuando éstas son importantes.

En todo caso, en 2006 no sólo se alcanzó un pacto salarial medio nueve décimas superior al IPC, sino que una parte muy elevada de los trabajadores concernidos por la negociación colectiva tuvieron un aumento del poder adquisitivo. Esta situación no es similar a la de 2007, donde el pacto salarial medio igualó el crecimiento del IPC y en torno a un tercio de los trabajadores perdió poder adquisitivo (cuadro V.7 y gráficos V.5 a V.8).

A este respecto, se han de precisar dos aspectos de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo que afectan al análisis de los incrementos salariales pactados por tramos de aumento.

En primer lugar, el hecho de que la Estadística recoge los pactos salariales de los convenios colectivos de ámbito sectorial, así como su revisión por cláusula de salvaguarda salarial, bien al alza o a la baja; pero no incluye

**Cuadro V.7
AUMENTO SALARIAL POR TRAMOS Y TRABAJADORES AFECTADOS**

Tramos	2006		2007 ¹		2008 ²	
	Trabajadores %	Aumento salarial	Trabajadores %	Aumento salarial	Trabajadores %	Aumento salarial
TOTAL	100,0	3,6	100,0	4,2	100,0	3,5
Inferior al 1,00	0,2	0,0	0,2	-	-	-
Del 1,00 al 1,49	0,0	1,2	0,0	1,1	0,0	1,1
Del 1,50 al 1,99	0,0	1,6	0,0	1,8	0,0	1,8
Igual al 2,00	3,2	2,0	4,0	2,0	12,8	2,0
Del 2,01 al 2,50	3,1	2,2	3,9	2,4	14,4	2,4
Del 2,51 al 3,00	19,3	2,8	12,7	2,8	19,3	2,9
Del 3,01 al 3,50	28,2	3,4	12,2	3,2	16,6	3,4
Del 3,51 al 4,00	22,4	3,8	4,2	3,8	3,1	3,9
Superior al 4,00	23,6	4,7	62,8	4,9	33,8	4,9
C EMPRESA	100,0	3,1	100,0	3,5	100,0	2,9
Inferior al 1,00	2,0	0,0	0,5	-	-	-
Del 1,00 al 1,49	0,1	1,2	0,1	1,1	0,1	1,1
Del 1,50 al 1,99	0,1	1,7	0,1	1,6	0,4	1,8
Igual al 2,00	19,2	2,0	25,9	2,0	37,6	2,0
Del 2,01 al 2,50	3,2	2,3	2,1	2,4	15,0	2,3
Del 2,51 al 3,00	25,3	2,7	14,6	2,8	19,3	2,9
Del 3,01 al 3,50	17,7	3,3	6,0	3,2	3,2	3,4
Del 3,51 al 4,00	20,2	3,8	4,3	3,7	3,4	3,9
Superior al 4,00	12,2	5,3	46,5	4,7	21,0	4,6
C. OTRO ÁMBITO	100,0	3,6	100,0	4,3	100,0	3,5
Inferior al 1,00	0,0	-	0,2	-	-	-
Del 1,00 al 1,49	0,0	1,0	0,0	-	-	-
Del 1,50 al 1,99	0,0	1,5	0,0	2,0	-	-
Igual al 2,00	1,2	2,0	1,3	2,0	10,3	2,0
Del 2,01 al 2,50	3,1	2,1	4,1	2,4	14,4	2,4
Del 2,51 al 3,00	18,5	2,8	12,4	2,8	19,3	2,9
Del 3,01 al 3,50	29,5	3,4	13,0	3,2	17,9	3,4
Del 3,51 al 4,00	22,7	3,8	4,2	3,8	3,0	3,9
Superior al 4,00	25,0	4,7	64,8	5,0	35,1	4,9
Pro memoria:						
IPC dic/dic ³		2,7		4,2		-

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

² Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

³ Tasa de variación interanual de diciembre sobre diciembre del año anterior.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

AUMENTO SALARIAL PACTADO POR TRAMOS DE AUMENTO SALARIAL

Porcentaje de trabajadores afectados

Gráfico V.6

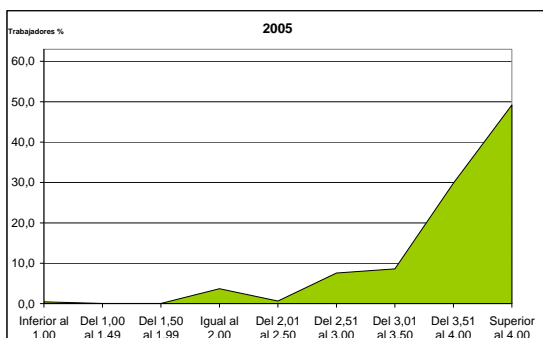


Gráfico V.7

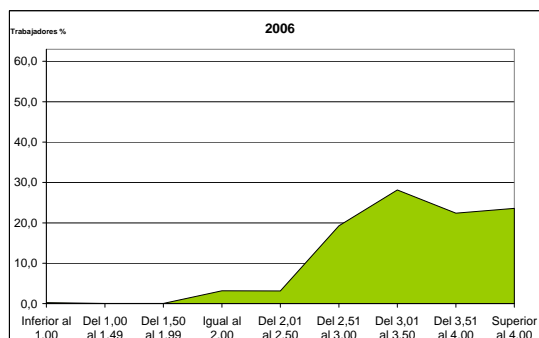


Gráfico V.8

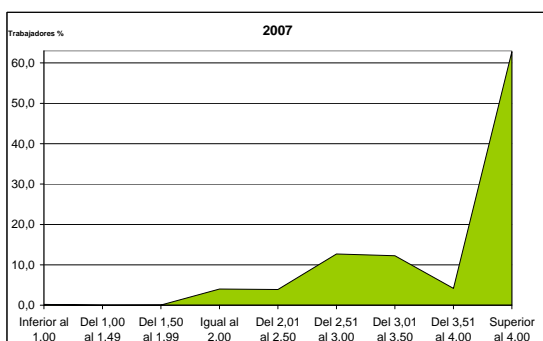
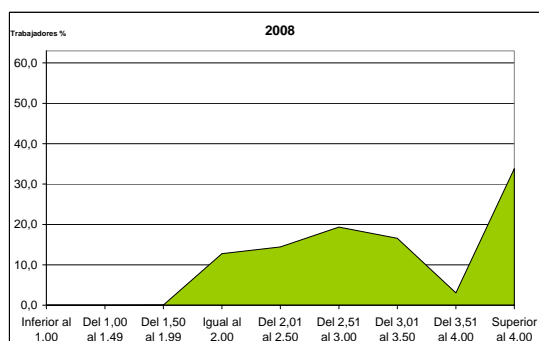


Gráfico V.9



el efecto de la *cláusula de descuelgue o inaplicación salarial*, que forma parte del contenido obligatorio de los convenios de ámbito superior al de empresa, así como las condiciones y procedimientos para su utilización en caso de que la estabilidad económica de las empresas pudiera verse perjudicada por el cumplimiento del régimen salarial establecido en el convenio colectivo supraempresarial. Al no contemplar la Estadística de convenios Colectivos el efecto de esta cláusula de descuelgue, es posible que existan correcciones a la baja en la media de los salarios pactados, especialmente en 2007, cuando los pactos salariales inicial y final alcanzaron valores notablemente más elevados que el año anterior y cuando clima económico español y mundial comenzó a ofrecer señales de deterioro.

Y, en segundo lugar, el hecho de que a información que ofrece el MTIN no desagrega el tramo de incremento salarial superior al 4%, no pudiéndose analizar la dispersión de los acuerdos de este segmento. Tan sólo se señala que el aumento salarial medio del tramo, que afecta casi la cuarta parte de los

trabajadores en 2006 y a al 63% en 2007, es del 4,7% el primer año y del 4,9% el segundo.

Según el *ámbito funcional*, la significativa concentración de los trabajadores en los tramos de aumento salarial superior al 2,5% en 2006 y al 4% en 2007 se verifica en mayor medida en los convenios supraempresariales que en los empresariales. En estos últimos destaca, además, el elevado porcentaje de trabajadores que tienen un crecimiento salarial igual al 2% (en torno al 20% y 25% en los dos años citados, respectivamente), circunstancia que se puede relacionar con la presencia en este segmento de convenios del ámbito público.

En lo referente a la situación de la negociación colectiva de 2008, los datos provisionales correspondientes a los convenios registrados hasta agosto indican mayor grado de dispersión de los acuerdos salariales en los diferentes tramos de incremento que el observado en 2006 y 2007, tanto en los convenios de empresa como en los supraempresariales. El escenario actual de la negociación podría describirse esquemáticamente asignando crecimientos salariales situados en la banda del 2,5-3,5% a algo más de un tercio de los trabajadores y aumentos superiores al 4% a otro tercio, mientras que una cuarta parte de los trabajadores tienen pactados incrementos del 2-2,5%. En este último caso, los aumentos estarían por debajo de las recomendaciones del ANC si se considera que el crecimiento de la productividad se sitúa en torno al 1%. Los trabajadores restantes estarían afectados por convenios con aumentos salariales del 3,5-4%, puesto que no se firman convenios con acuerdos salariales inferiores al 2%. ES posible que esta situación se modifique apreciablemente con el registro de nuevos convenios con efectos económicos en 2008 y por el efecto de la activación de las cláusulas de salvaguarda salarial.

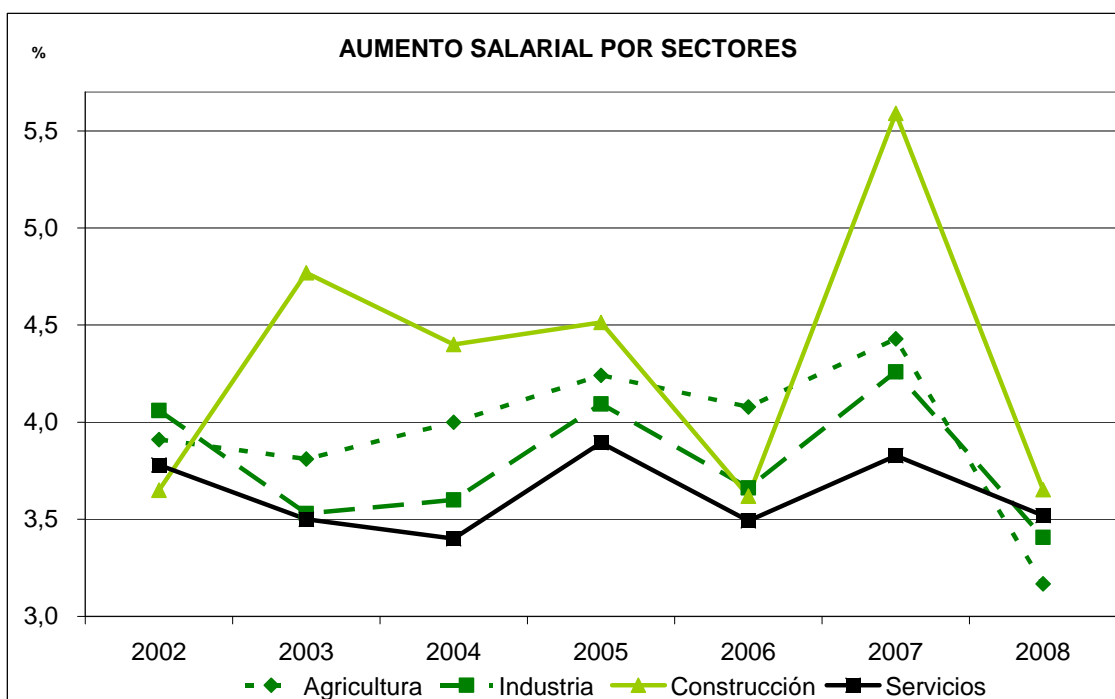
Según el ámbito funcional de los convenios, cabe resaltar que en 2008 cerca del 40% de los trabajadores con convenio de empresa tienen un aumento salarial del 2%, situación que se relaciona con la referida presencia de muchos

convenios de empresas públicas, de la Administración del Estado y de la Seguridad Social y de las Administraciones autonómica y local.

V.6. Según sector y rama de actividad

Por sectores, las series del período 2002-2007 muestran que la mayoría de los años el mayor aumento salarial corresponde a la construcción, seguida por la agricultura, mientras que la industria y, especialmente, los servicios registran los incrementos más moderados. Durante este período, la mayoría de los datos sectoriales se han mantenido en la banda del 3,5-4,5%, excepto la construcción que anotó incrementos salariales apreciablemente mayores que el límite superior de la banda en los años 2003 y 2007, o los servicios que registró un crecimiento menor que el límite inferior en 2004 (gráfico V.10 y cuadro V.8).

Gráfico V.10



Concretamente, el aumento salarial pactado en la construcción tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda se moderó notablemente en 2006, hasta el 3,6%, mientras que en 2007 experimentó un fuerte repunte, hasta el

5,6%. Este repunte se enmarca en lo establecido en el Convenio general del sector de la construcción 2007-2011, suscrito el 22 de junio de 2007 y publicado en el BOE de 17 de agosto, en el que se establece un crecimiento del 3,5% (objetivo de crecimiento de los precios más 1,5 puntos porcentuales) sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales, más una cláusula de garantía salarial por la desviación del IPC real, aplicable a todos los conceptos anteriormente mencionados. Este convenio general configura la base para la negociación en ámbitos funcionales inferiores, básicamente en el ámbito provincial.

Cuadro V.8 AUMENTO SALARIAL PACTADO POR SECTORES¹							
	2002	2003	2004	2005	2006	2007²	2008³
TOTAL	3,9	3,7	3,6	4,0	3,6	4,2	3,5
Agricultura	3,9	3,8	4,0	4,2	4,1	4,4	3,2
Industria	4,1	3,5	3,6	4,1	3,7	4,3	3,4
Construcción	3,7	4,8	4,4	4,5	3,6	5,6	3,7
Servicios	3,8	3,5	3,4	3,9	3,5	3,8	3,5
Pro memoria:							
IPC dic/dic	4,0	2,6	3,2	3,7	2,7	4,2	-

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

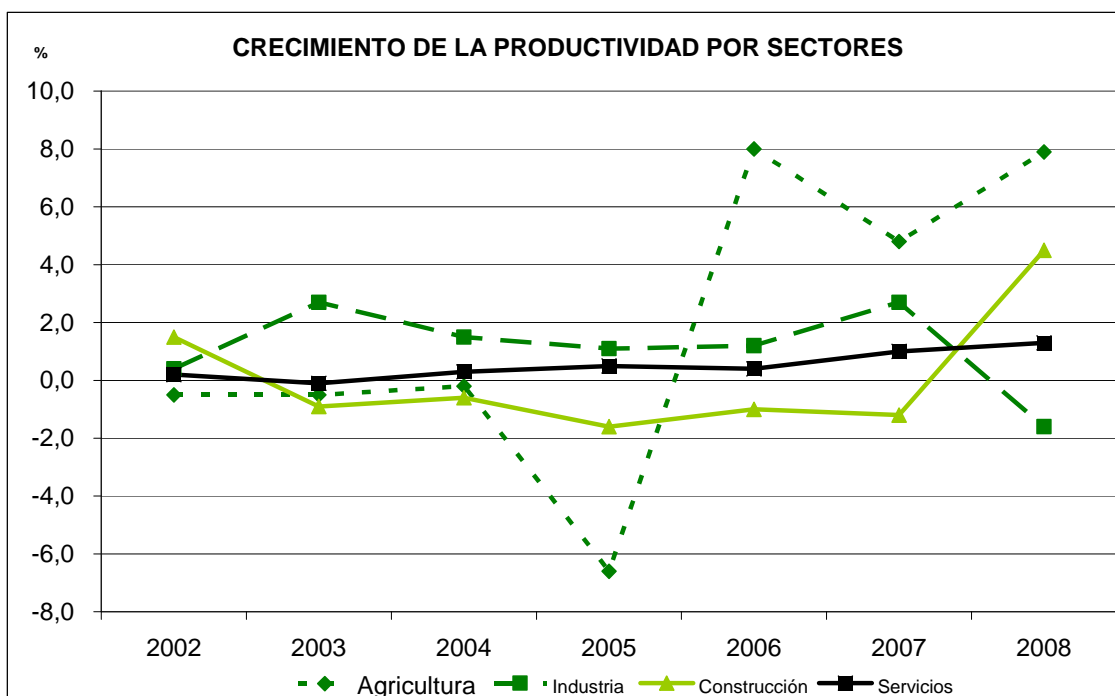
FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos.

En 2008, cuando están registrados convenios de construcción que cubren a aproximadamente las tres cuartas partes de los trabajadores del sector y a falta del efecto de las revisiones salariales por cláusula de salvaguarda, el incremento salarial pactado se situó en el 3,7%, en línea con lo acordado inicialmente el año anterior y con lo establecido en el Convenio general de la construcción 2007-2011.

Los crecimientos salariales de los últimos años en la construcción se alejan de los criterios establecidos en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, puesto que los aumentos superan ampliamente la inflación y no tienen en consideración la desfavorable evolución de la

productividad por ocupado que, según los datos de la Contabilidad Nacional, ha descendido ininterrumpidamente entre 2003 y 2007 en algo más de un punto porcentual anual como promedio, cuando el empleo del sector crecía a un ritmo medio anual del 5,7%. La evolución de la productividad en el primer semestre de 2008 es contraria a la observada en los años anteriores, como también es inversa la evolución del empleo: Concretamente, el avance interanual de la productividad en construcción se sitúa en un 4,5% en los seis primeros meses del ejercicio actual, con un recorte del empleo equivalente al -4,4% (gráfico V.11).

Gráfico V.11



En la **agricultura** también se ha registrado un notable incremento salarial en los convenios colectivos, al acordarse subidas, tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda, superiores al IPC en los últimos años. Esta situación se ampara en lo dispuesto en el ANC, puesto que la productividad agraria, que descendió anualmente hasta 2005, comenzó a experimentar fuertes alzas tras ese año.

En concreto, los datos de 2006, 2007 y 2008 sitúan los crecimientos salariales de la agricultura en el 4,1%, 4,4% y 3,2%, respectivamente, y la

variación de la productividad en ese período ha sido del 8% en el primer año citado, 4,8% en el segundo y 7,9% en el primer semestre del año actual, según los datos de Contabilidad Nacional. El significativo avance de la productividad en estos ejercicios ha contribuido en última instancia a una caída del coste laboral unitario ⁷ (CLU) del sector y a una ganancia de competitividad en el exterior tras las pérdidas registradas en los años anteriores. Concretamente, la variación interanual del CLU agrario, que alcanzó el 12,1% en 2005, ha registrado caídas interanuales progresivamente más acusadas tras esa fecha, situándose en el -4,1% la correspondiente a los seis primeros meses de 2008.

Los datos definitivos de 2006 y los provisionales de 2007, que incluyen el efecto de las cláusulas de salvaguarda salarial, desagregados en las dos ramas de actividad del sector agrario, *Agricultura, ganadería, caza y selvicultura* y de *Pesca y acuicultura*, muestran que sus acuerdos salariales son similares. Los datos de avance de 2008 distancian los resultados de ambas ramas, si bien es posible que en los próximos meses esta situación pueda modificarse con el registro de nuevos convenios (cuadro V.9).

Los resultados de la negociación colectiva en la agricultura se caracterizan por la proximidad de los aumentos salariales pactados iniciales y finales, debido al limitado efecto de las cláusulas de salvaguarda en el sector. En concreto, la diferencia promedio entre los incrementos salariales antes y después de la aplicación de las cláusulas de salvaguarda salarial es de cuatro décimas desde 2002 (año en el que se firmó el primer Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva) hasta 2007, circunstancia que se puede relacionar con la dificultad para pagar atrasos de convenio en muchas actividades de elevada temporalidad y rotación. En el resto de los sectores la elevación adicional del crecimiento salarial derivada de las cláusulas de revisión es ligeramente superior (en los servicios) o, incluso, del doble (en la industria) o más del doble (en la construcción) (gráficos V.12 a V.15).

⁷ El coste laboral unitario o coste laboral por unidad de producción es el cociente entre el coste laboral por trabajador (remuneración por asalariado en la terminología de la CNE) y la productividad por ocupado. Su evolución constituye una señal de la posición competitiva de un sector o país.

Cuadro V.9			
AUMENTO SALARIAL PACTADO POR RAMAS DE ACTIVIDAD ¹			
	2006	2007²	2008³
Total	3,6	4,2	3,5
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	4,1	4,4	3,2
Pesca y acuicultura	4,1	4,2	3,9
Extracción y aglomeración de carbón	2,4	2,6	2,1
Extrac. de petróleo, gas, uranio y torio	3,4	4,4	2,7
Extracción de minerales no energéticos	5,1	5,6	4,0
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	3,6	4,4	3,1
Industria textil y de la confección	3,2	4,7	2,8
Industria del cuero y del calzado	3,1	4,5	2,7
Industria de la madera y corcho. Cestería	3,9	5,1	3,3
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	3,9	4,2	2,9
Coquerías. Refinerías. Tratamiento combustibles nucleares	3,3	4,6	2,9
Industria química	3,2	4,8	2,6
Fabricación productos de caucho y materias plásticas	3,0	4,3	2,5
Fabric. de productos minerales no metálicos	3,3	5,0	2,7
Metalurgia	3,6	3,6	4,2
Fabric. productos metálicos excepto maquinaria	4,1	3,7	4,1
Construcción maquinaria y equipo mecánico	3,5	4,6	3,1
Fabric. máquinas oficina, material informático y electrónico	3,1	3,7	2,8
Fabric. de maquinaria y material eléctrico	3,4	4,3	3,1
Fabric. instrumentos médicos, de precisión y similares	3,3	4,3	3,2
Fabricación de automóviles y remolques	3,1	3,6	2,8
Fabricación de otro material de transporte	3,4	3,9	3,7
Fabric. de muebles. Otras manufacturas Reciclaje	3,9	4,8	3,0
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	3,3	4,7	2,7
Construcción	3,6	5,6	3,7
Venta y reparación de vehículos. Venta combustible	3,6	4,6	2,5
Comercio al por mayor. Intermediarios del comercio	3,7	4,4	2,7
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas	3,6	3,9	3,5
Hostelería	3,4	4,0	3,8
Transporte terrestre y por tubería	3,9	5,0	4,2
Transporte marítimo y fluvial	3,6	3,9	3,2
Transporte aéreo y espacial	0,9	3,6	2,8
Activ. anexas a transportes. Comunicaciones	3,1	3,8	3,1
Instituciones financieras y seguros	3,0	3,8	2,5
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	2,7	4,4	2,6
Activ. informáticas. Investigación y desarrollo	3,0	3,4	2,9
Otras actividades empresariales	3,3	3,4	3,8
Admón. Pública. Defensa. Seguridad Social. Organismos	2,7	2,4	2,5
Educación	3,2	2,8	3,4
Activ. sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	4,0	4,0	3,7
Actividades de saneamiento público	3,8	4,4	3,7
Activ. asociativas, recreativas y culturales	3,7	3,2	4,0
Activ. diversas de servicios personales	5,9	4,3	4,7
Hogares que emplean personal doméstico	4,2	3,7	5,5
Indicadores de dispersión			
Desviación estándar	0,4	0,7	0,5
Rango	4,9	3,2	3,5
Coefficiente de variación	11,8	17,5	14,5
<i>Sin valores extremos:</i>			
Desviación estándar	0,3	0,7	0,5
Rango	2,7	3,0	2,2
Coefficiente de variación	9,6	16,4	14,3

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos.

AUMENTOS SALARIALES INICIAL Y FINAL POR SECTORES E INCREMENTO ANUAL DEL IPC

Gráfico V.12

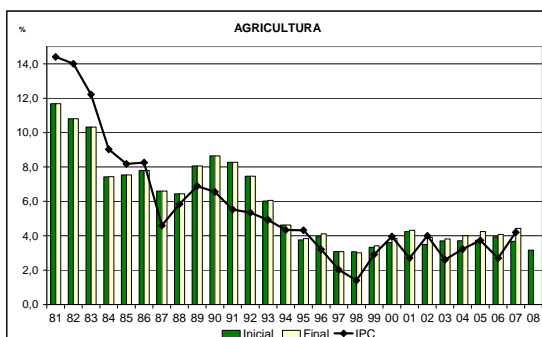


Gráfico V.13

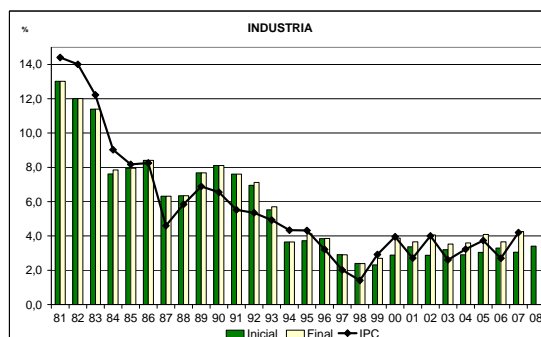


Gráfico V.14

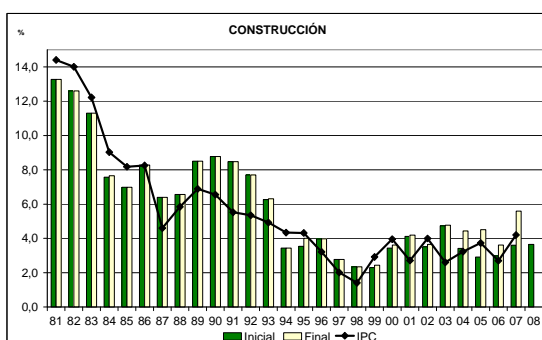
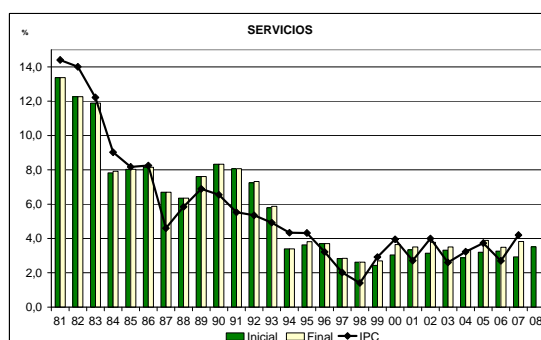


Gráfico V.15



En lo referente a la **industria**, como se trata de un sector abierto a la competencia exterior, el comportamiento de sus costes laborales afecta significativamente a su competitividad. Esta situación influye en los resultados de la negociación colectiva y hace que los acuerdos salariales se moderen (gráfico V.13).

Concretamente, los aumentos finalmente pactados, incluyendo la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, alcanzaron el 3,7% y el 4,3% en 2006 y 2007, respectivamente.

Estos crecimientos salariales estarían en línea con lo pactado en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, al ser ambos porcentajes un punto porcentual y una décima mayores que el avance

interanual del IPC en diciembre de cada año y observarse una tónica de apreciable crecimiento interanual de la productividad industrial en los últimos años (1,2% en 2006 y 2,7% en 2007, aunque los datos del primer semestre de 2008 reflejan una caída equivalente al -1.6%).

Respecto al incremento inicialmente pactado en 2008 (3,4%), es superior a los registrados en los dos años anteriores (3,3% en 2006 y 3,1% en 2007), que se explica, al menos parcialmente, por la referida evolución favorable de la productividad por ocupado en la industria en el bienio 2006-2007 y por la elevación de la inflación desde agosto de 2007.

Si se desglosa la información de la industria por ramas de actividad, se observa que los valores alcanzados por los acuerdos salariales tienen un recorrido (valor máximo menos valor mínimo) en torno a dos puntos porcentuales en 2006 y 2007, que llega a ser incluso inferior en 2008, lo que indicaría la inexistencia de valores atípicos muy alejados de la media. Concretamente, el valor máximo tanto en 2006 como en 2007 se alcanzó en la rama de *Extracción de minerales no energéticos*, con subidas del 5,1% y 5,6% en los dos años citados. Estos promedios se derivan de efecto alcista provocado por el registro de un convenio de sector en 2006, con un elevado número de trabajadores afectados y un acuerdo salarial superior al 6%. Una situación similar se detecta con otro convenio colectivo de sector en 2007. Además, en ambos años, se observan varios convenios de empresa con pactos salariales superiores al 6%, aunque afectan a un menor número de trabajadores.

Por el contrario, se puede destacar la senda de moderación que han mantenido entre 2006 y 2008 los acuerdos en *Extracción y aglomeración de carbón* y, en menor medida, en *Fabricación de maquinaria de oficina, material informático y electrónico* y *Fabricación de automóviles y remolques*. En estas ramas el acuerdo salarial se mantuvo por debajo del 3% tanto en 2006 como en 2008 y notablemente inferior al 4% en 2007.

Por último, el sector que presenta los crecimientos salariales más moderados en 2006 y 2007 es el de los **servicios**, con aumentos del 3,5% y 3,8%, respectivamente (gráfico V.15). Lo acordado en 2006 supone la inobservancia de las recomendaciones del ANC, puesto que, por un lado, el incremento salarial pactado fue ocho décimas mayor que el crecimiento interanual de IPC al finalizar el año cuando tan sólo se produjo un crecimiento de cuatro décimas en la productividad, insuficiente para absorber el avance en términos reales del salario pactado, al que contribuyeron tan sólo los servicios de no mercado, puesto que los de mercado se registró una ligera caída de la productividad. Esta situación no se mantiene en 2007, al combinarse un crecimiento salarial cuatro décimas inferior al IPC con un avance de la productividad de un punto porcentual, a la que contribuyen especialmente los servicios de no mercado, pero también los de mercado.

La desagregación de la información hasta el nivel de ramas de actividad muestra que los pactos salariales del sector servicios son singularmente moderados durante el trienio 2006-2008 en *Administración Pública, defensa y Seguridad Social y en Transporte aéreo y espacial* y, en menor medida, en las *Actividades anexas a transportes y comunicaciones*, en *Instituciones financieras y aseguradoras*, en *Actividades informáticas y de investigación y desarrollo* y en *Educación*.

Por el contrario, destaca el intenso crecimiento de los salarios pactados en las *Actividades diversas de servicios personales*, en *Transporte terrestre y por tubería* y en *Actividades de saneamiento público* durante todo el período considerado, así como en *Hogares que emplean personal doméstico* en 2006 y 2008.

Con independencia de los aumentos salariales de cada actividad, los valores alcanzados por las medidas de dispersión para el conjunto de la negociación colectiva son indicativos de una cierta concentración de los valores en torno a la media en 2006, que disminuye (mayor dispersión) en 2007 respecto al año anterior y recupera valores indicativos de una mayor concentración si se estiman estas medidas con los datos de avance de 2008.

Así, la desviación típica, que se situó en cuatro décimas en 2006, al año siguiente alcanzó un valor apreciablemente superior, de siete décimas. Análogamente, el coeficiente de variación de Pearson (cociente entre la desviación típica y la media, en porcentaje), que registra un valor del 11,8% en 2006, se eleva hasta 17,5% en 2007. Las medidas de dispersión se reducen si se eliminan los valores extremos, además de ser más representativas. Así, en 2006, el recorrido se reduce más de dos puntos porcentuales (hasta 2,7 puntos) si se desestiman en su cálculo los incrementos salariales máximo, de las *Actividades diversas de servicios personales* (5,9%) y mínimo, de *Transporte aéreo y espacial* (0,9%), mientras que el resto de los indicadores de dispersión considerados se recortan apreciablemente. No obstante, la disminución de la dispersión no es tan clara en los dos años posteriores, puesto que los incrementos salariales extremos no están tan alejados de la media como en 2006.

V.7. Aumento salarial por Comunidades Autónomas y provincias

El desglose por Comunidades Autónomas refleja que los incrementos salariales relativamente más altos se producen habitualmente en unas cuantas Comunidades Autónomas, mientras que los más bajos también parecen concentrarse en otras (cuadro V.10). Así, durante los doce años del período 1996-2007, se han acordado aumentos salariales superiores al promedio todos o casi los años en Andalucía, Navarra y Galicia y en muchos de los años del período citado en País Vasco, Castilla-La Mancha y La Rioja. Por el contrario, las comunidades de Castilla y León, Madrid, Extremadura y, especialmente, Asturias y Cantabria registran anualmente incrementos salariales inferiores a la media del período. Si se reduce el análisis a los años en los que se han aplicado los sucesivos ANC y existen datos definitivos de la negociación colectiva, desde 2002-2007, los mayores y menores aumentos relativos se registran básicamente en las mismas Comunidades. Concretamente, en las

Cuadro V.10
AUMENTO SALARIAL PACTADO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ²	2008 ³
Total	3,8	2,9	2,6	2,7	3,7	3,7	3,9	3,7	3,6	4,0	3,6	4,2	3,5
ANDALUCIA	4,0	3,0	2,8	3,1	3,9	4,1	4,0	3,9	4,0	4,4	3,8	4,6	3,4
ARAGON	3,8	2,8	2,6	2,7	4,1	4,1	4,1	3,7	4,0	4,2	3,5	4,7	3,6
ASTURIAS	3,4	2,6	2,3	2,6	3,8	3,5	3,9	3,7	3,6	4,0	3,4	4,6	3,3
BALEARES	4,3	3,0	2,2	3,1	4,0	4,4	4,1	3,5	3,7	3,9	3,4	3,7	4,6
CANARIAS	3,8	2,7	2,5	2,6	3,7	3,6	3,9	4,1	3,6	3,8	3,7	3,8	4,3
CANTABRIA	3,5	3,1	3,2	3,1	4,0	3,5	3,8	3,8	3,8	3,8	3,5	4,4	2,9
CASTILLA-LA MANCHA	3,8	3,0	2,6	2,8	4,1	3,8	4,2	3,7	3,9	4,2	3,8	4,9	3,5
CASTILLA. Y LEON	3,8	2,7	2,6	2,7	3,7	3,5	3,8	3,6	3,8	4,1	3,5	4,7	3,5
CATALUÑA	4,2	3,1	2,5	2,5	3,3	3,9	3,3	4,0	3,4	3,8	3,5	3,7	3,9
COMUNIDAD VALENCIANA	3,9	2,8	2,4	2,7	4,0	3,5	3,6	3,8	3,7	4,1	3,6	4,5	3,0
EXTREMADURA	3,7	3,2	2,5	2,6	4,0	3,1	3,3	3,5	3,6	3,7	3,5	4,5	3,4
GALICIA	4,1	3,0	2,7	2,7	3,7	3,8	4,0	3,9	4,0	4,4	4,0	5,0	4,1
MADRID	3,6	2,8	3,3	2,5	3,6	3,5	3,5	3,7	3,7	3,8	3,6	4,1	4,3
MURCIA	4,0	3,0	2,6	2,5	4,1	4,2	3,8	3,9	4,1	4,0	4,1	3,7	3,7
NAVARRA	4,2	3,4	2,5	3,3	4,6	3,9	4,8	3,8	4,2	4,4	3,9	4,5	3,9
PAIS VASCO	4,5	3,3	2,4	2,4	3,7	4,4	4,0	4,2	3,8	4,2	4,7	4,2	5,0
RIOJA (LA)	4,0	3,0	2,5	3,0	4,3	3,7	4,2	3,6	3,9	4,5	3,5	4,8	3,7
CEUTA Y MELILLA	4,3	3,4	3,0	2,7	4,0	3,5	3,6	4,2	3,5	3,9	3,6	3,7	4,9
INTERAUTO- NOMICOS Y NACIONALES	3,5	2,8	2,4	2,8	3,8	3,3	4,2	3,2	3,3	4,0	3,4	4,0	3,0
Indicadores de dispersión													
Rango	1,1	0,9	1,1	0,9	1,4	1,3	1,5	1,0	0,9	0,8	1,3	1,3	2,1
Desviación estándar	0,3	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,4	0,5
Coficiente var. Pearson	7,7	5,6	10,5	7,1	6,7	9,5	8,9	8,4	7,6	5,4	7,2	8,9	15,7

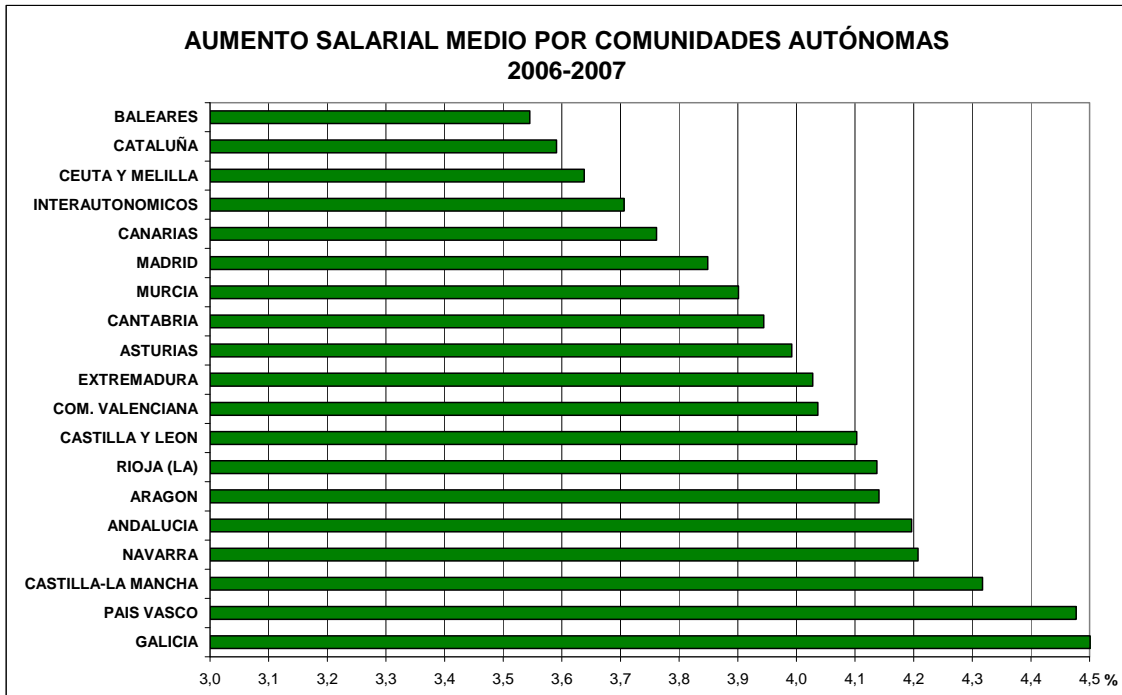
¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2007.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos.

Gráfico V.16



que anualmente se acuerdan aumentos salariales superiores a la media son Andalucía, Galicia, Navarra y País Vasco, en tanto que Asturias, Cataluña y Extremadura son las que en mayor medida registran acuerdos inferiores a la media. La situación de los incrementos salariales del bienio 2006-2007 es la que se refleja en el gráfico V.16.

Con independencia de esta tradicional concentración de los mayores y menores incrementos salariales en determinadas Comunidades, las medidas de dispersión coinciden en señalar una tónica de convergencia de los crecimientos salariales entre 2002 y 2005 y su divergencia en 2006 y 2007, así como en 2008. Concretamente, el recorrido o diferencia entre los valores máximo y mínimo, se redujo entre 2002 y 2005 en siete décimas, hasta 0,8 puntos porcentuales, la desviación típica disminuyó en un tercio y el coeficiente de variación de Pearson descendió también hasta situarse próximo a la mitad de su valor al inicio del periodo considerado. A partir de 2006 los indicadores de dispersión han repuntado anualmente, de forma que en 2007 sus valores se aproximaban a los observados en 2002, antes de iniciarse el referido proceso

de convergencia. Los indicadores de 2008 indican la prolongación de del proceso de dispersión iniciado en 2006.

La desagregación de los datos por provincias vuelve a mostrar conclusiones similares a las que se derivan del estudio por Comunidades Autónomas. Así, en el periodo 2002-2007, período en el que se han aplicado los sucesivos ANC y del que se disponen resultados de la negociación colectiva definitivos (2002-2006) o relativamente consolidados (2007), los aumentos salariales de unas cuantas provincias se sitúan anualmente por encima de la media, como Jaén, Albacete, Guadalajara, Toledo, Soria, A Coruña, Orense, Pontevedra, Navarra, Álava y Vizcaya, mientras que otras, como Huesca y Asturias tan sólo han alcanzado la media una vez durante el referido período (cuadro V.11). En el análisis de los datos provinciales ha de tener en cuenta que los aumentos salariales que se señalan para cada provincia no son los que resultan del total de la negociación colectiva aplicable a los trabajadores de esa provincia; se trata de los aumentos salariales de los convenios provinciales o de ámbito territorial inferior que vienen a cubrir a algo más de la mitad de los trabajadores en el conjunto del estado.

El examen de las medidas de dispersión de los aumentos salariales por provincias muestra una situación análoga a la descrita para las Comunidades Autónomas. Así, se observa una cierta convergencia de los valores en 2004 y 2005, mientras que los datos de 2006, 2007 y 2008 denotan una progresiva divergencia de los incrementos salariales provinciales, si bien, el registro de nuevos convenios con efectos económicos en los dos últimos años citados podría incidir en el valor alcanzado por los indicadores de dispersión. Concretamente, el recorrido, que en 2003 alcanzó un máximo de 2,4 puntos porcentuales, se redujo hasta situarse en torno a un punto en los dos años siguientes, ampliándose significativamente en 2006, 2007 y 2008, hasta llegar a duplicarse. También la desviación estándar ha duplicado su valor en los dos últimos años, en tanto que el coeficiente de variación de Pearson, que alcanzó un mínimo del 6,9% en 2005, ha crecido paulatinamente en los últimos años hasta aproximarse al 16%.

**Cuadro V.11
AUMENTO SALARIAL FINAL POR PROVINCIAS¹**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ²	2008 ³
Total	3,7	3,7	3,9	3,7	3,6	4,0	3,6	4,2	3,5
Almería	5,5	4,4	5,1	5,1	4,1	4,2	4,0	4,2	4,0
Cádiz	3,6	4,0	4,0	3,5	3,7	4,0	3,5	4,5	3,1
Córdoba	4,0	3,3	3,4	3,1	3,9	4,2	3,7	5,0	2,8
Granada	3,6	3,6	3,5	3,9	4,1	4,2	3,7	4,1	3,9
Huelva	3,4	4,3	4,4	3,6	3,6	4,5	3,6	5,1	3,1
Jaén	4,3	5,2	4,0	4,1	4,3	4,6	3,8	4,8	3,3
Málaga	3,8	4,5	3,9	4,5	4,0	4,4	4,0	4,8	3,2
Sevilla	3,6	4,0	3,9	3,7	4,2	4,9	3,9	4,6	3,6
Huesca	3,8	3,9	3,8	3,7	4,0	3,9	3,4	4,0	3,9
Teruel	4,0	3,7	4,4	3,5	4,2	4,4	3,5	5,2	3,4
Zaragoza	4,2	4,2	4,1	3,7	3,8	4,2	3,6	4,9	3,6
Asturias	3,8	3,5	3,9	3,7	3,6	4,0	3,4	4,6	3,3
Baleares	4,0	4,4	4,1	3,5	3,7	3,9	3,4	3,7	4,6
Las Palmas	3,7	3,8	4,0	4,2	3,6	3,7	3,7	4,1	4,3
SCTenerife	3,6	3,4	3,8	4,0	3,6	4,0	3,7	3,1	4,3
Cantabria	4,0	3,5	3,8	3,8	3,8	3,8	3,5	4,4	2,9
Albacete	4,2	4,1	4,5	3,9	3,8	4,3	4,1	4,5	3,4
Ciudad Real	4,1	3,6	4,2	3,6	4,0	4,3	3,7	5,3	3,3
Cuenca	4,2	4,0	4,0	2,7	3,9	4,2	3,6	4,5	3,4
Guadalajara	3,7	3,8	4,7	3,8	4,0	4,6	3,6	5,3	3,4
Toledo	3,8	4,0	4,0	4,0	3,7	4,2	3,6	5,0	3,7
Avila	3,6	3,2	3,8	3,2	3,9	4,1	3,3	4,6	3,1
Burgos	3,9	3,3	4,4	3,2	4,1	4,4	3,6	4,5	3,5
León	3,5	3,6	3,6	3,5	3,8	4,1	3,5	4,6	4,0
Palencia	3,6	3,3	3,7	3,5	3,8	4,0	3,6	5,4	4,0
Salamanca	3,6	3,4	3,8	4,0	4,1	4,2	3,5	4,7	3,2
Segovia	3,5	3,9	4,0	3,6	4,3	4,7	3,4	4,9	3,9
Soria	3,3	4,2	4,1	3,8	4,0	4,3	3,7	4,9	3,5
Valladolid	3,9	3,6	3,6	4,2	3,6	3,9	3,7	4,7	3,5
Zamora	3,2	3,7	3,7	3,9	4,1	4,5	3,4	4,9	3,5
Barcelona	3,3	4,1	3,4	4,3	3,3	4,1	3,8	4,0	4,1
Girona	3,4	4,1	3,6	4,3	3,7	4,1	3,9	3,2	4,4
Lleida	3,7	3,6	3,4	3,6	3,8	4,2	4,0	4,5	3,5
Tarragona	3,5	4,1	3,3	4,1	3,9	4,1	3,7	4,4	3,8
Alicante	4,0	3,7	3,6	3,8	3,7	4,0	3,5	5,4	3,1
Castellón	4,6	3,3	4,2	3,5	3,7	4,1	3,4	4,5	4,4
Valencia	3,9	3,4	3,3	3,8	3,6	4,1	3,2	4,4	2,8
Badajoz	3,9	3,9	3,8	4,1	4,3	4,4	3,7	5,2	3,6
Cáceres	4,2	3,8	3,7	4,2	4,0	3,9	4,3	4,6	3,9
A Coruña	3,6	3,9	4,1	3,9	4,0	4,4	3,8	5,4	3,2
Lugo	3,5	4,0	3,9	4,3	4,2	4,5	3,8	5,1	3,5
Ourense	3,6	4,5	4,0	4,2	4,1	4,3	4,0	4,3	4,4
Pontevedra	3,8	3,6	4,1	4,0	4,1	4,4	4,2	5,0	4,7
Madrid	3,6	3,5	3,5	3,7	3,7	3,8	3,6	4,1	4,3
Murcia	4,1	4,2	3,8	3,9	4,1	4,0	4,1	3,7	3,7
Navarra	4,6	3,9	4,8	3,8	4,2	4,4	3,9	4,5	3,9
Álava	3,9	4,2	4,1	4,2	3,8	4,2	4,3	4,5	3,9
Guipúzcoa	3,5	4,9	3,6	4,8	3,6	4,1	5,1	4,1	5,1
Vizcaya	3,9	4,2	4,3	4,1	3,9	4,4	4,7	4,3	5,2
Rioja (La)	4,3	3,7	4,2	3,6	3,9	4,5	3,5	4,8	3,7
Ceuta y Melilla	4,0	3,5	3,6	4,2	3,5	3,9	3,6	3,7	4,9
Medidas dispersión:									
Recorrido	2,3	2,0	1,8	2,4	1,0	1,2	1,9	2,3	2,4
Desviación	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,5	0,6
C. Pearson	10,0	11,0	10,0	9,0	7,0	6,9	8,7	11,4	15,7

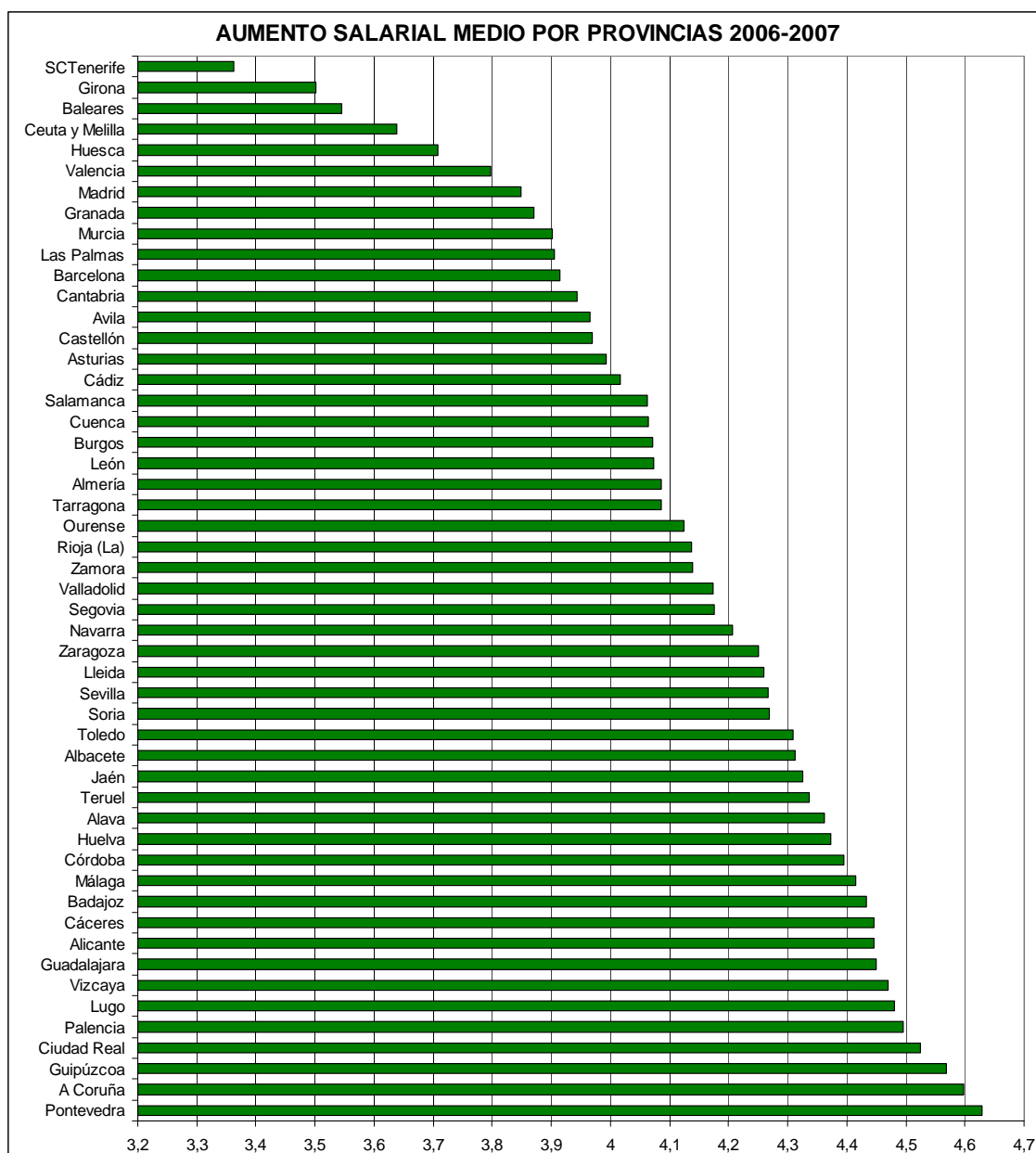
¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos.

Gráfico V.15



V.8. Acuerdos salariales según jornada

Del análisis de la información que ofrece la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo se deduce que los aumentos salariales y los tramos de jornada pactada no tienen una relación estrecha en 2005 o 2007, pero sí en 2006 y 2008. El hecho de que aparezca esta relación podría indicar la aparición en el escenario de la negociación colectiva de la jornada laboral como

elemento al servicio de la flexibilización de los crecimientos salariales. (cuadro V.12 y gráfico V.18)

Cuadro V.12						
AUMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN TRAMOS DE JORNADA ¹						
Variación interanual en %						
	Total	Menos de 1.712	1.712 a 1.758	1.759 a 1.803	1.804 a 1.825	1.826
Total						
2005	4,0	3,5	4,2	4,1	3,7	4,1
2006	3,6	3,4	3,6	3,6	3,8	3,7
2007 ²	4,2	3,6	4,8	4,1	4,0	3,6
2008 ³	3,5	3,1	3,4	3,6	3,8	3,7
Empresa						
2005	3,6	3,6	3,5	3,8	3,9	3,6
2006	3,1	3,2	3,0	3,2	3,4	3,3
2007 ²	3,5	3,3	3,9	4,0	3,6	2,8
2008 ³	2,9	2,9	2,8	3,1	3,6	2,5
Ámbito superior						
2005	4,1	3,5	4,3	4,2	3,7	4,1
2006	3,6	3,5	3,6	3,6	3,9	3,7
2007 ²	4,3	3,7	4,9	4,1	4,0	3,8
2008 ³	3,5	3,1	3,5	3,7	3,8	4,0

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2006.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos.

Concretamente, en 2005 los mayores incrementos salariales se observan en dos tramos de jornada intermedia y en la jornada máxima legal. En 2006 se verifica la relación positiva entre las variables jornada e incremento salarial en cada tramo de jornada que considera la Estadística de Convenios Colectivos, con la excepción del segmento de jornada máxima, donde el aumento salarial es inferior al registrado en el tramo de jornada inmediatamente inferior. En los datos de 2007 no se aprecia ninguna relación entre ambas variables, en tanto que en 2008, con una apreciable cantidad de convenios pendientes de registro, la situación es muy similar a la referida para 2006. La inexistencia de un comportamiento homogéneo en los años del período contemplado podría indicar que existen otros factores que distorsionan la relación entre estas variables, como podría ser el efecto de las cláusulas de salvaguarda salarial, puesto que los dos años en los que no se aprecia la

relación entre jornada y aumento salarial son los dos años en los que la inflación ha sido mayor y, por tanto, también mayor su efecto sobre los aumentos salariales pactados a través de las citadas cláusulas, especialmente en los convenios con incrementos salariales iniciales moderados.

Si se desagrega el análisis según el *ámbito funcional*, se puede observar que en los convenios de empresa en el período 2005-2008 no existe una relación directa entre los aumentos salariales y los tramos de jornada, aunque esta correspondencia se cumple en los convenios con jornada intermedia, esto es, excluidos el tramo de jornada inferior y el de jornada legal máxima. En

Gráfico V.18

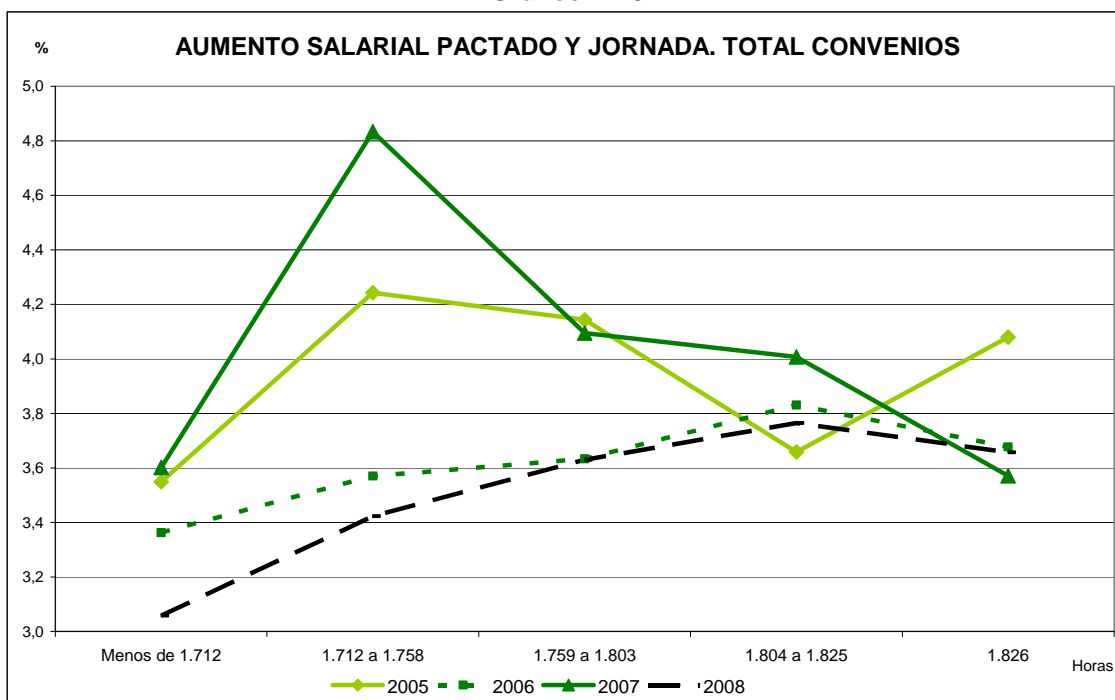


Gráfico V.19

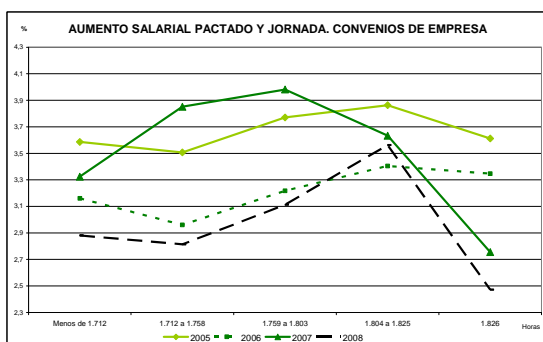
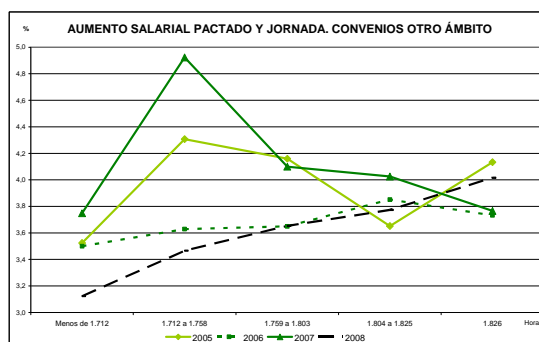


Gráfico V.20



2007, los incrementos salariales para cada tramo de jornada dibujan una figura de U invertida, es decir, existiría una relación directa en los tramos de jornada más reducida e inversa en los de jornada más prolongada, perfil que posiblemente esté afectado por el referido efecto de las cláusulas de salvaguarda salarial (gráfico V.18).

En los convenios de ámbito supraempresarial sí se aprecia tal relación en 2006, para jornadas inferiores a la máxima legal, y en 2008, en todos los tramos de jornada. En 2005 y, especialmente en 2007, parece existir una relación inversa en los tramos centrales de jornada, perfil que, como se ha referido puede estar afectado por la magnitud de la desviación de la inflación a través de las cláusulas de salvaguarda salarial (gráfico V.20).

VI. SALARIOS Y CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL

VI.1. Salarios y cláusulas de revisión salarial

Desde los Pactos de la Moncloa vigentes en 1978 la base de referencia generalmente utilizada para pactar los crecimientos salariales en los convenios colectivos ha sido el objetivo o previsión de inflación del Gobierno, en vez de la inflación pasada, la del año anterior, como ocurría con anterioridad a los citados Pactos. Este objetivo, fijado ininterrumpidamente desde 2000 en el 2%, coincide con el del Banco Central Europeo para el conjunto de la Unión Europea y es también el criterio de referencia previsto en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC) suscritos desde 2002.

Ahora bien, en los citados ANC se prevé la posibilidad de pactar inicialmente incrementos salariales superiores al objetivo anual de inflación, siempre que esos aumentos se sitúen dentro de los límites derivados del crecimiento de la productividad. Además, en los ANC, en concreto en los vigentes para 2006, 2007 y 2008, se establece que la negociación colectiva debe tener en cuenta los criterios propuestos para apoyar el mantenimiento o, en su caso, el crecimiento del empleo en las empresas, favoreciendo sus inversiones productivas, y para sostener la mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el que, en buena medida, se soporta el crecimiento económico y del empleo a través del aumento del consumo.

Precisamente por estos criterios adicionales, y pese a que la base generalmente aplicable para pactar los crecimientos salariales iniciales sea el objetivo de inflación fijado por el gobierno, el porcentaje de trabajadores afectados por la negociación colectiva que pactan inicialmente, antes de la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, aumentos salariales iguales a la

previsión de inflación del 2% es muy reducido: el 15,9% y el 13,2% con los datos definitivos de 2005 y 2006, respectivamente, y el 15,4% y el 12,8% con los datos provisionales de 2007 el primero y 2008 el segundo, según los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008.

Si se tiene en cuenta que también pueda haber trabajadores cubiertos por la negociación colectiva que tengan incrementos salariales inicialmente pactados inferiores a la previsión de la inflación (el 0,5% en 2005, el 0,3% en 2006 y 2007 y el 0,2% en 2008), el porcentaje de trabajadores que pactaran inicialmente avances salariales superiores a la previsión salarial asciende al 83,6% en 2005, el 86,5% en 2006, el 84,3% en 2007 y el 87,7% en 2008.

La moda, intervalo con mayor porcentaje de trabajadores, se registra en los tres primeros años considerados entre el 2,5% y el 3% de incremento salarial inicialmente pactado, absorbiendo ese intervalo al 31,2%, el 29,1% y el 29,4%, según los datos definitivos de 2005 y 2006 en los dos primeros casos y según los datos provisionales de 2007 que recogen los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 en el tercero. En cambio, la citada moda se produce en el año 2008, según los convenios registrados hasta el 31 de agosto de ese año, en el intervalo de crecimiento superior al 4%, que absorbe el 33,8% del total de los trabajadores, situación que indicaría, como se ha analizado en el capítulo V de este informe, que la acentuación de la inflación en el último año está repercutiendo en un aumento salarial inicial superior al de los años anteriores.

Como el incremento de la productividad media por ocupado, según los datos de la Contabilidad Nacional de España, se ha situado en los años considerados en torno al 1%, puede decirse que en esos años el porcentaje de trabajadores que han pactado inicialmente aumentos superiores a la suma de la inflación prevista y el citado incremento de la productividad ha superado el 50% de los trabajadores con convenio.

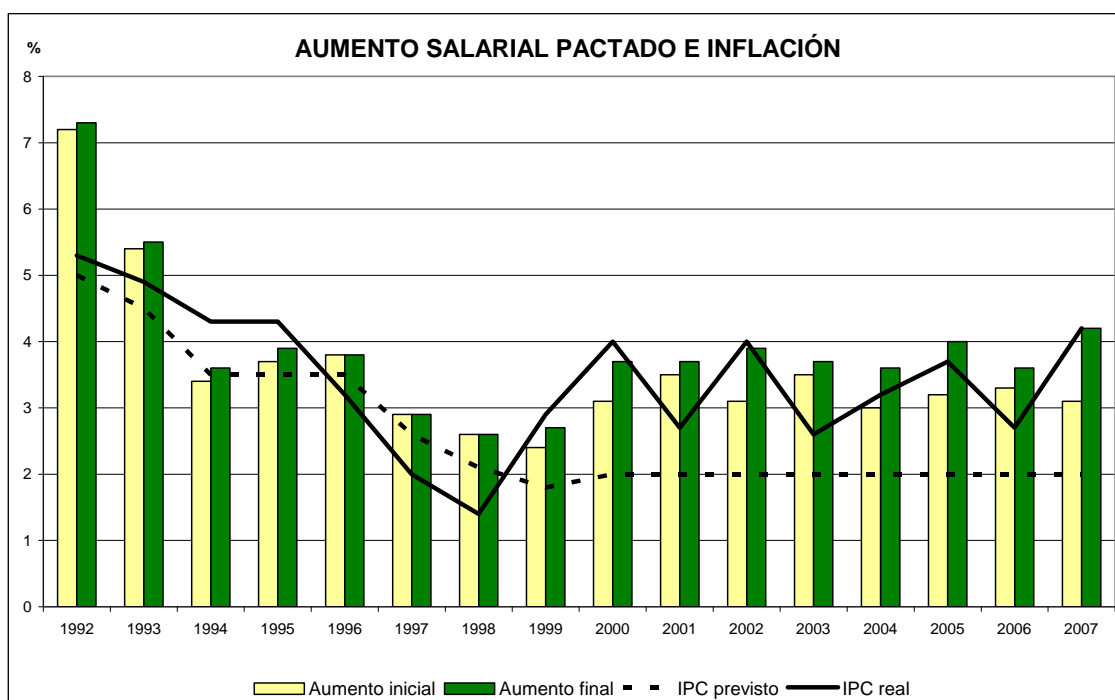
Es más, los trabajadores que han pactado inicialmente aumentos superiores al 4% representan, en relación con el total de los trabajadores con

convenio, el 13,4% en 2005, el 22,1% en 2006, el 10,9% en 2007 y el 33,8% en 2008; variando ese porcentaje al alza o a la baja en función de si la inflación del año anterior ha aumentado o disminuido.

El elevado porcentaje de trabajadores con convenio colectivo que pactan inicialmente crecimientos salariales superiores a la previsión de la inflación, es decir, al 2%, se puede explicar, en parte, por la citada posibilidad de superar dicho objetivo, en función, principalmente, del aumento de la productividad por ocupado, que ya prevén los correspondientes Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva.

Pero también influye en esta circunstancia la desconfianza que los agentes sociales negociadores de los convenios tienen del cumplimiento de la previsión de la inflación, puesto que sistemáticamente desde 1999 el incremento final o real de la inflación (medida por la variación del IPC de diciembre de cada año respecto de diciembre del año precedente) supera al aumento inicialmente previsto, diferencia que llega a ser del doble de la prevista en 2000 y 2002 e incluso superior al doble (2,2 puntos porcentuales) en el último año, 2007 (gráfico VI.1). En los tres años anteriores a este último,

Gráfico VI.1



Cuadro VI.1						
INFLACIÓN PREVISTA Y REAL Y AUMENTO SALARIAL PACTADO INICIAL Y FINAL						
Años	IPC (% dic/dic)			Aumento salarial pactado (%)		
	Previsto	Real	Diferencia (puntos porcentuales)	Inicial	Final	Diferencia (puntos porcentuales)
1992	5,0	5,3	0,3	7,2	7,3	0,1
1993	4,5	4,9	0,4	5,4	5,5	0,1
1994	3,5	4,3	0,8	3,4	3,6	0,2
1995	3,5	4,3	0,8	3,7	3,9	0,2
1996	3,5	3,2	-0,3	3,8	3,8	0,0
1997	2,6	2,0	-0,6	2,9	2,9	0,0
1998	2,1	1,4	-0,7	2,6	2,6	0,0
1999	1,8	2,9	1,1	2,4	2,7	0,3
2000	2,0	4,0	2,0	3,1	3,7	0,6
2001	2,0	2,7	0,7	3,5	3,7	0,2
2002	2,0	4,0	2,0	3,1	3,9	0,8
2003	2,0	2,6	0,6	3,5	3,7	0,2
2004	2,0	3,2	1,2	3,0	3,6	0,6
2005	2,0	3,7	1,7	3,2	4,0	0,8
2006	2,0	2,7	0,7	3,3	3,6	0,3
2007 ¹	2,0	4,2	2,2	3,1	4,2	1,1

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

FUENTE: Elaboración propia a partir de INE, IPC, y MTIN, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

la diferencia ascendió a 1,2 puntos en 2004 y 1,7 en 2005, la cuarta y tercera diferencia más elevada, respectivamente, de los años considerados en el cuadro VI.1; mientras que en 2006 la diferencia se redujo hasta 0,7 puntos.

Precisamente, esta diferencia entre la inflación final y la prevista que se viene produciendo desde 1999 es la razón que justifica que en muchos convenios se pacten cláusulas de revisión o salvaguarda salarial, cláusulas que, en la mayoría de los casos, se aplican cuando la inflación real supera al objetivo inicial de la inflación.

VI. 2. Importancia de las cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos

La posibilidad de incorporar en los convenios colectivos cláusulas de revisión salarial se recoge en los ANC, que incluso llegan a señalar los puntos

de referencia de dichas cláusulas. Así, los ANC de 2005, prorrogado para 2006, y el de 2007, prorrogado para 2008, establecen que las cláusulas de revisión salarial “sin que... trueque el objetivo de moderación salarial” tomarán “como punto de referencia el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo”.

En este contexto, la mayor o menor incidencia de la inclusión de las cláusulas de salvaguarda salarial en cuanto a los trabajadores potencialmente beneficiarios de dichas cláusulas está estrictamente relacionada con la existencia o no de desviaciones entre la inflación real o final y la prevista por el Gobierno y, en su caso, con la entidad de dichas desviaciones.

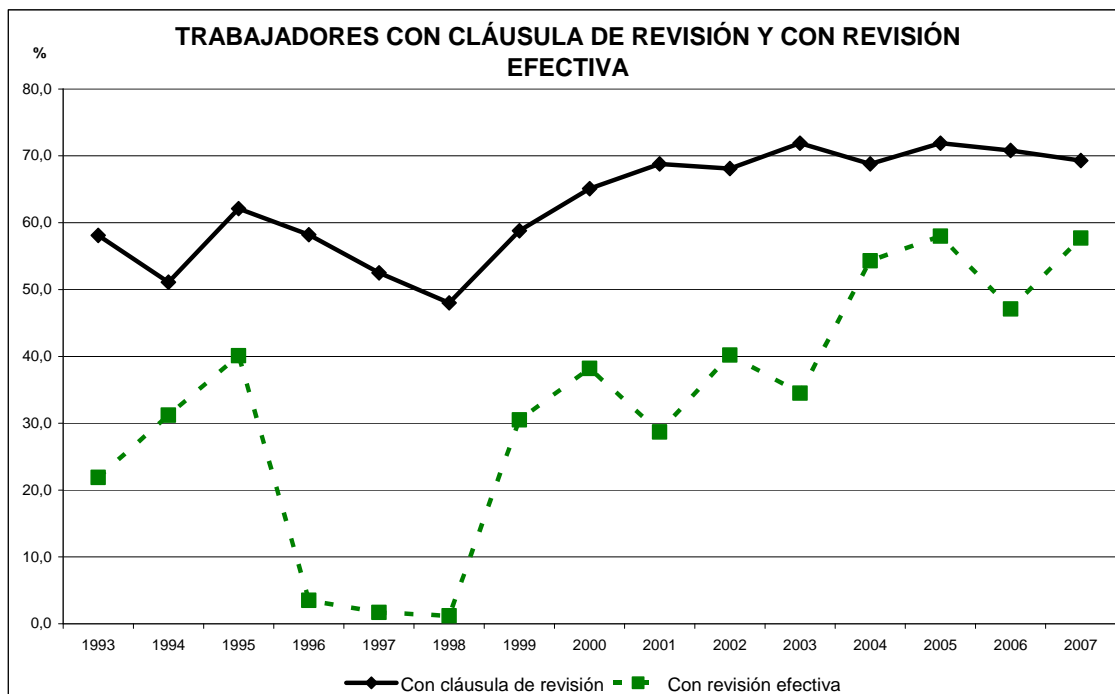
En efecto, el porcentaje de trabajadores que tienen incorporadas estas cláusulas se reduce sensiblemente entre 1996 y 1998, situándose en el último año en el 48%, lo que se explica porque se trata de un período caracterizado por una caída de la inflación, en el que, además, la inflación final fue inferior a la prevista inicialmente. En 1998 se alcanza la menor tasa de inflación de las cuatro décadas anteriores, el 1,4%, si se estima por el aumento del IPC de diciembre de ese año respecto al mismo mes de 1997.

En cambio, a partir de 1999, cuando vuelve a producirse repuntes en la tasa de inflación y las desviaciones positivas entre la inflación final y la prevista se convierten en persistentes y relativamente elevadas (con un mínimo de seis décimas en 2003 y un máximo de 2,2 puntos porcentuales en 2007), aumenta el porcentaje de trabajadores que tienen pactadas cláusulas de revisión salarial hasta porcentajes cercanos o superiores al 70%: en 2005 el 71,9%, en 2006 el 70,8%, y en 2007, según los datos todavía provisionales, el 68,9% (cuadros VI.1 y VI.2 y gráfico VI.2).

Según el ámbito funcional de los convenios, el porcentaje de trabajadores con cláusulas de revisión salarial es inferior en los convenios de empresa que en los convenios de ámbito supraempresarial: en 2006 el citado porcentaje ascendió al 52,5% en los primeros y el 73,1% en los segundos y en

2007 dichos porcentajes se situaron, respectivamente, según los datos provisionales hasta el 31 de agosto de 2008, en el 55,6% y el 70,5%.

Gráfico VI.2



VI. 3 Revisión efectiva

Ahora bien, no todos los trabajadores que tienen incorporadas cláusulas de salvaguarda salarial ven efectivamente revisados sus salarios del año ya transcurrido cuando se produce la desviación de la inflación, ya que no todas esas cláusulas son retroactivas, sirviendo las no retroactivas únicamente para fijar el nivel salarial de partida del año siguiente, sin revisarse el crecimiento salarial del año anterior, lo que si ocurriría, en cambio, si las cláusulas de salvaguarda fuesen retroactivas.

Pero, además, no siempre que las cláusulas de revisión son retroactivas éstas son plenamente operativas, por la gran variedad que suelen presentar. En efecto, junto a la cláusula retroactiva plenamente operativa, consistente en establecer la cuantía de la revisión anual en la diferencia entre el incremento del IPC final y el previsto, existen otras que no siempre suponen revisión

efectiva de los salarios, aunque se haya producido la desviación de la inflación real respecto de la prevista, como es el caso de cuantificar la revisión por la diferencia entre el incremento del IPC final y el aumento salarial inicialmente previsto.

Cuadro VI.2 INCIDENCIA DE LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL EN EL AUMENTO SALARIAL PACTADO								
Años	Trabajadores con cláusula de revisión salarial (%)		Aumento salarial pactado (%)					
	Total	Con revisión efectiva	Inicial			Final		
			Total	Convenios sin cláusula	Convenios con cláusula	Total	Convenios con cláusula	
							Total	Con revisión efectiva
1993	58,1	21,9	5,4	5,1	5,6	5,5	5,7	5,9
1994	51,1	31,2	3,4	3,4	3,3	3,6	3,8	3,9
1995	62,1	40,1	3,7	3,7	3,6	3,9	4,1	4,2
1996	58,2	3,5	3,8	3,9	3,7	3,8	3,8	4,0
1997	52,5	1,7	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,3
1998	48,0	1,2	2,6	2,7	2,4	2,6	2,4	1,8
1999	58,8	30,5	2,4	2,5	2,4	2,7	2,9	3,2
2000	65,1	38,2	3,1	3,5	2,9	3,7	3,8	4,3
2001	68,8	28,7	3,5	3,7	3,4	3,7	3,7	3,3
2002	68,1	40,2	3,1	3,7	2,9	3,9	3,9	4,4
2003	71,9	34,5	3,5	3,6	3,4	3,7	3,7	3,2
2004	68,8	54,3	3,0	3,3	2,9	3,6	3,7	3,8
2005	71,9	58,0	3,2	3,8	2,9	4,0	4,1	4,2
2006	70,8	47,1	3,3	3,9	3,0	3,6	3,4	3,3
2007 ¹	69,3	57,7	3,1	3,5	2,9	4,2	4,4	4,7

¹ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2008 con efectos económicos en 2007. La última información disponible que desagrega el aumento salarial final de los convenios con cláusula y sin cláusula se refiere a los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2008.

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Anuarios de Estadísticas Laborales.

En este sentido, en el cuadro VI.3, elaborado con los convenios con efectos económicos en 2007 registrados hasta el 31 de diciembre de 2007, cuando todavía no se había publicado el dato del IPC de diciembre de dicho año, y no se habían aplicado todavía las cláusulas de revisión salarial, el 68,8% (porcentaje prácticamente igual al que resulta con los convenios registrados

hasta el 31 de mayo de 2008 reflejado en el cuadro VI.1) de los trabajadores con convenio tenían esas cláusulas, de ese porcentaje el 54,8% tenían cláusulas retroactivas plenamente operativas, y el 13,6% cláusulas no retroactivas o que siendo retroactivas no fueron aplicables.

Cuadro VI.3. PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA SALARIAL, SEGÚN TIPO DE CLÁUSULA, SECTOR Y ÁMBITO FUNCIONAL Año 2007¹. Porcentaje			
	Con cláusula de salvaguarda retroactiva	Con cláusula de salvaguarda no operativa	Sin cláusula de salvaguarda
TOTAL	54,8	13,9	31,2
Agrario	58,9	0,7	40,4
Industria	72,5	17,2	10,3
Construcción	53,3	27,7	19,0
Servicios	47,4	12,8	39,9
Convenios empresa ²	49,5	11,6	38,9
Convenio Sector provincial	48,6	20,6	30,8
Convenio Sector Autonómico	67,1	2,8	30,0
Convenio Nacional	64,4	6,7	28,9

¹ Datos correspondientes a los convenios con efectos económicos en 2007 registrados hasta el 31 de diciembre de 2008.

² Incluye los convenios de grupo de empresa.

FUENTE: Elaboración propia a partir de los registros de los convenios colectivos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

El porcentaje de trabajadores con cláusulas de salvaguarda más elevado corresponde a la industria (89,7%), seguido de la construcción (81,0%), mientras que los porcentajes más reducidos se producen en la agricultura y los servicios, con alrededor del 60%.

El sector con más trabajadores cubiertos por las cláusulas retroactivas plenamente operativas es la industria, con el 72,5%, mientras que el sector con menor porcentaje de trabajadores con este tipo de cláusulas, es el de los servicios, con menos del 50%. En cuanto a la incidencia de las cláusulas de salvaguarda no retroactivas o no operativas, en relación con los trabajadores afectados, destacan la construcción, con casi el 30% de los mismos, y la industria con el 17%.

Por el ámbito funcional de los convenios, el porcentaje de trabajadores cubiertos con cláusulas de salvaguarda salarial se sitúa en alrededor del 70% en los convenios sectoriales (71,1% en los nacionales, 70% en los autonómicos y 69,2% en los provinciales), mientras que ese porcentaje se reduce a cerca del 60% (el 61,1%) en los convenios de empresa, por lo que se confirma la mayor incidencia de estas cláusulas en los convenios sectoriales que en los de empresa.

La mayor incidencia de las cláusulas retroactivas y plenamente operativas se produce en los convenios sectoriales autonómicos y nacionales, con el 67,1% y 64,4% de trabajadores cubiertos, respectivamente. Por el contrario, en los convenios sectoriales provinciales y en las de empresa el porcentaje de trabajadores cubiertos con cláusulas retroactivas plenamente operativas, al no llegar a la mitad de esos trabajadores, es notablemente menor (el 48,6% en los primeros y el 49,5% en los segundos). Precisamente, esos dos tipos de convenios, los sectoriales provinciales y los de empresa, con el 20,6% de los trabajadores en el primer caso y el 11,6% en el segundo, son las que mayor repercusión tienen las cláusulas de salvaguarda no retroactivas o que siendo retroactivas no fueron operativas.

Por consiguiente, el porcentaje de trabajadores con revisión salarial efectiva es muy inferior al porcentaje que tiene acordadas este tipo de cláusulas. Con datos de los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2008, cuando ya se han aplicado las cláusulas de salvaguarda salarial y revisado, en su caso, los salarios de los convenios con efectos económicos en 2007, en este año el 69,3% de los trabajadores tenían pactados en sus convenios estas cláusulas, mientras que sólo el 57,7% vieron revisados efectivamente los salarios de ese año con efectos retroactivos (cuadro VI.2).

Esta situación se había producido de forma similar en los años anteriores, en los que los datos ya son definitivos. Así, en 2004 el porcentaje de trabajadores con cláusulas de revisión efectivas ascendió al 54,3%, en 2005 al 58% y en 2006 al 47,1%, cuando el porcentaje de trabajadores que había

pactado cláusulas de salvaguarda había sido el 68,8% en el primer año, el 71,9% en el segundo y el 70,8% en el tercero.

El porcentaje de trabajadores con revisión efectiva, como ocurría en el caso del porcentaje de trabajadores que pactaban cláusulas de salvaguarda salarial, fueran o no retroactivas y operativas o no, es en los convenios de empresa (36,5% en 2006 y 45,1 en 2007) muy inferior al de los convenios de otro ámbito (45,1% en el primer año y 59,3% en el segundo).

VI.4. Aumento salarial final

Como desde 1999 se producen importantes desviaciones entre la inflación final y la prevista, el aumento salarial finalmente pactado, que incluye la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, supera sistemáticamente en todos esos años al inicialmente pactado, previo a la aplicación de esas cláusulas de salvaguarda (cuadro VI.2).

En concreto, el aumento salarial finalmente pactado correspondiente a los datos de avance de 2007 (convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2008) asciende para ese año al 4,2%, superior en seis décimas al del año anterior y el más elevado desde 1994. La diferencia entre el crecimiento salarial final y el inicialmente pactado, 1,1 puntos porcentuales, que es la consecuencia de la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, es el más alto también de los años considerados en el cuadro VI.1, debido a que la desviación entre la inflación final y la prevista por el Gobierno, 2,2 puntos porcentuales, es la mayor asimismo de la serie considerada.

Desde 2004, las diferencias entre el crecimiento salarial final y el inicial (seis décimas en 2004, ocho décimas en 2005 y tres décimas en 2006), aunque menores que la correspondiente a 2007, son, con la excepción de la de 2006, relativamente altas si se comparan con las de los doce años anteriores.

La repercusión de las cláusulas de revisión salarial en el incremento de los salarios pactados depende de dos factores. El primero, la importancia de la desviación entre la inflación final y la prevista y, el segundo, relacionado con el factor anterior, el porcentaje de trabajadores que ven revisadas efectivamente sus salarios retroactivamente.

La entidad en 2007 del impacto de las cláusulas de revisión salarial, la mayor desde 1993, se explicaría, precisamente, por los dos factores señalados en el párrafo anterior: el elevado porcentaje de trabajadores que ven revisados efectivamente sus salarios, el más alto desde 1993, salvo en 2005, y el también elevado diferencial entre la inflación final y la prevista, 2,2 puntos, el mayor desde 1993.

En cualquier caso, la diferencia entre los crecimientos salariales finales y los iniciales, es siempre inferior a la diferencia entre el aumento del IPC final y el previsto, debido, como ya se ha señalado, a que no todos los trabajadores tienen acordadas cláusulas de revisión salarial y a que no todas estas cláusulas con siempre retroactivas y plenamente operativas. La diferencia entre los crecimientos salariales finales e iniciales viene a ser equivalente a la mitad de la desviación entre la inflación final y la prevista: en 2007 esa proporción es exactamente igual a la mitad, 1,1 puntos en comparación con 2,2 puntos porcentuales (cuadro VI.1).

La cuantía del impacto de las cláusulas de salvaguarda salarial no es siempre igual por sectores ni por el ámbito funcional o territorial de los convenios colectivos. Por sectores, tanto en 2006 como 2007, el mayor impacto de las cláusulas de revisión salarial se produce en la construcción, seguida de la industria, mientras que el menor impacto corresponde a la agricultura y los servicios. Con datos provisionales de 2007, la diferencia entre el incremento final de los salarios, incluidos la aplicación de las cláusulas de salvaguarda salarial, y el incremento inicialmente pactado es de dos puntos porcentuales en la construcción y de 1,2 puntos en la industria, mientras que la diferencia es de nueve décimas en los servicios y de ocho en el sector agrario (cuadro VI.4).

Cuadro VI.4
CRECIMIENTO SALARIAL INICIAL Y FINAL E IMPACTO DE LAS CLÁUSULAS DE
REVISIÓN SALARIAL POR SECTOR Y ÁMBITO DE LOS CONVENIOS
(%)

	INICIAL		FINAL		IMPACTO CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL ²	
	2006	2007 ¹	2006	2007 ¹	2006	2007 ¹
TOTAL	3,3	3,1	3,6	4,2	0,3	1,1
Agrario	3,9	3,6	4,1	4,4	0,2	0,8
Industria	3,3	3,0	3,7	4,2	0,4	1,2
Construcción	3,0	3,6	3,6	5,6	0,6	2,0
Servicios	3,3	2,9	3,5	3,8	0,2	0,9
Convenios empresa	2,9	2,6	3,1	3,5	0,2	0,9
Convenios grupo de empresas	2,8	2,7	3,2	4,1	0,4	1,4
Convenios Sector Local-comarcal	2,9	2,9	3,5	4,2	0,6	1,3
Convenios Sector Provincial	3,5	3,3	3,8	4,4	0,3	1,1
Convenio Sector Autonómico	3,1	3,0	3,3	3,5	0,2	0,5
Convenio Sector Nacional	3,1	2,8	3,5	4,1	0,4	1,3

¹ Datos correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2008.

² Diferencia en puntos porcentuales entre el crecimiento salarial final y el inicial.

FUENTE: Elaboración propia a partir del MTIN, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

El mayor impacto de las cláusulas de revisión salarial en la construcción y la industria se explica, principalmente, por la incidencia que tienen en el primero las cláusulas equivalentes a la diferencia entre el incremento final y el previsto de la inflación y por la importancia que en los dos sectores tienen los trabajadores con revisión efectiva, por estar cubiertos con cláusulas retroactivas y totalmente operativas. En cambio, la escasa repercusión de las cláusulas de salvaguarda en la agricultura y los servicios es consecuencia del elevado porcentaje de trabajadores que no pactan cláusulas de revisión salarial y, además, en el caso de la agricultura, por el alto incremento salarial que se suele pactar inicialmente.

Por el ámbito funcional y territorial de los convenios, y teniendo en cuenta los datos provisionales de 2007, destaca el impacto de las cláusulas de salvaguarda en los convenios sectoriales nacionales (también es elevado el impacto en los convenios de grupo de empresas y sectoriales locales-comarcales, con una escasa repercusión sobre los trabajadores cubiertos en ambos casos), mientras que dicho impacto es menor que la media en los convenios de empresa y en los sectoriales autonómicos.

Esas situaciones se explican en los convenios nacionales por el elevado porcentaje de trabajadores con cláusulas de salvaguarda retroactivas y operativas y en los convenios de empresa, por el contrario, por el escaso porcentaje de trabajadores con ese tipo de cláusulas, retroactivas y plenamente operativas

VI. 5. Cláusulas de revisión y cuantía del aumento salarial inicial pactado

Aparte de las consideraciones realizadas sobre los efectos de la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, conviene analizar si la existencia o no de dichas cláusulas tiene algún efecto en la cuantía de los crecimientos salariales tanto inicial como finalmente pactados.

En cuanto a los aumentos salariales inicialmente pactados, éstos son en los últimos quince años superiores en los convenios que no pactan cláusulas de salvaguarda salarial que en los que sí pactan esas cláusulas, con las únicas salvedades de 1993 en el que son superiores los incrementos salariales iniciales de los convenios con cláusulas y de 1997 en las que son iguales los avances salariales que se acuerdan inicialmente en los dos tipos de convenios. En los tres últimos años, las diferencias entre los crecimientos iniciales pactados en los convenios sin cláusula y con cláusula han sido elevados: de nueve décimas en 2005 y 2006, las diferencias más elevadas desde 1993, y de seis décimas en 2007, únicamente superada la de este último año por las diferencias de 2002, 2005 y 2006 (cuadro VI.2).

La incorporación de cláusulas de revisión salarial parece, en consecuencia, que favorecen la moderación salarial en las reivindicaciones de los trabajadores de crecimientos salariales iniciales, por lo que la desaparición de esas cláusulas de salvaguarda propiciaría peticiones de incrementos salariales iniciales superiores y, posiblemente, la vuelta al criterio de inflación pasada, la del último año, en lugar del criterio dominante desde los Pactos de la Moncloa en 1978 de la inflación prevista.

Por otra parte, en cuanto a los aumentos finalmente pactados, incluido el efecto de la aplicación de las cláusulas de salvaguarda salarial, éstos han sido en 2007 superiores en los convenios con cláusula, 4,4%, que en los convenios sin cláusula, 3,5%, siendo la diferencia, nueve décimas, la más alta desde 1993, debido a que la elevada desviación de la inflación final respecto de la inicial, también la mayor en el período considerado, ha supuesto el mayor impacto desde 1993 de esas cláusulas en el crecimiento salarial final.

Ello no siempre ha sido así, pues en los años en los que no existe desviación de la inflación o esa desviación es relativamente escasa, la diferencia entre el aumento salarial final de los convenios con cláusula y el de los convenios sin cláusula es bastante menor, como ocurrió en 2005 en que fue sólo de tres décimas, llegando incluso a ser negativa, como fue el caso de 2006, en el que el aumento salarial de los convenios sin cláusula, 3,9%, fue superior al finalmente pactado en los convenios con cláusula, 3,4%.

Si se considera el crecimiento salarial finalmente pactado de los convenios que tuvieron revisión salarial efectiva, este incremento que ascendió al 4,2% en 2005, 3,3% en 2006 y 4,7% en 2007, superó al pactado en los convenios sin cláusula en cuatro décimas en 2005 y en 1,2 puntos en 2007, mientras que fue negativa en 2006 en seis décimas. Esta excepción de 2006, unida a las de 1997, 1998, 2001 y 2003, indica que no siempre el aumento salarial de los convenios con revisión efectiva es superior al de los convenios que no acuerdan este tipo de cláusulas.

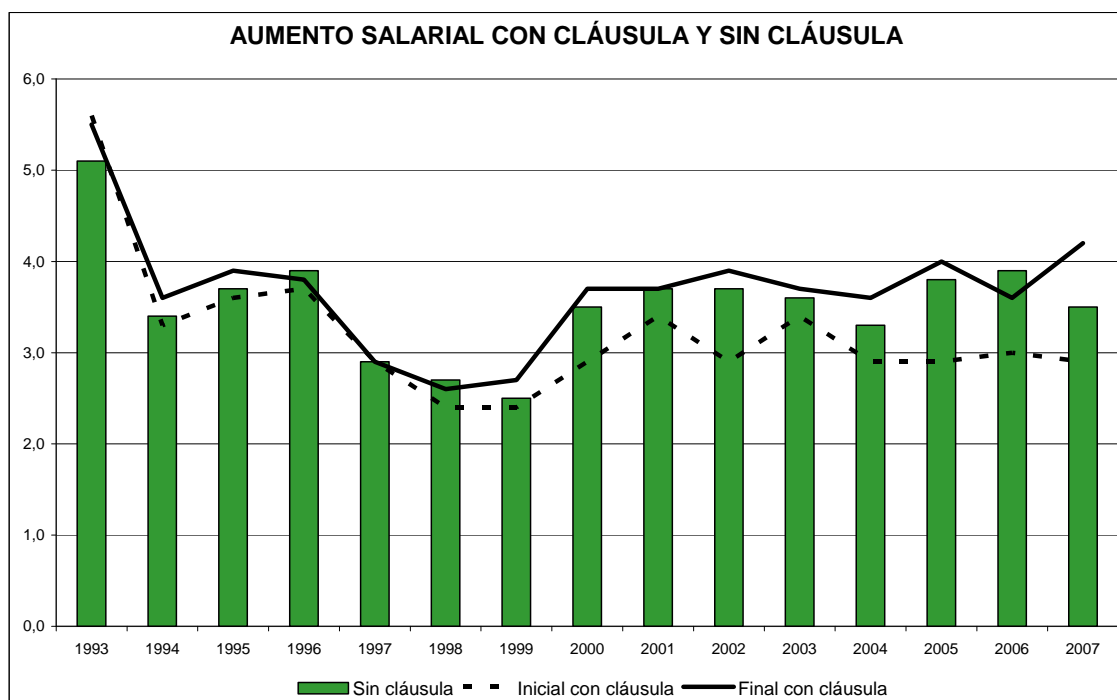
Por lo tanto, de lo señalado en este apartado no puede concluirse que las cláusulas de revisión salarial, que suponen un mecanismo que impide la pérdida de poder adquisitivo de los salarios pactados de los trabajadores en los supuestos en los que la previsión de la inflación no coincide con la que realmente se produce, impliquen, por sí mismas, una acentuación del proceso inflacionista y ello por las siguientes razones:

- Porque en los convenios que pactan cláusulas de revisión salarial el incremento inicial del salario es inferior que en los convenios con cláusula,

por lo que si se cumpliera la previsión de la inflación se produciría una importante moderación salarial.

- Porque la diferencia entre los crecimientos final e inicial de los salarios es siempre menor, en torno a la mitad, que la desviación entre la inflación final y la prevista.
- Porque no siempre el incremento salarial final de los convenios con cláusula de revisión salarial, e incluso de los convenios con revisión efectiva y retroactiva de los salarios, es superior que el pactado en los convenios que no incorporan esas cláusulas de revisión salarial.
- Y, por último, porque no siempre ocurre que en los años en los que la aplicación de la cláusula de revisión salarial ha supuesto una revisión elevada la inflación en el año siguiente haya aumentado. Así, de los cinco años en los que la revisión salarial supera la cuantía de las cinco décimas (2000, 2002, 2004, 2005 y 2007) en cuatro (2000, 2002, 2005 y 2007⁸) la inflación del siguiente se redujo.

Gráfico VI.3



⁸ Con los datos hasta octubre del IPC de 2008.

VII. DESLIZAMIENTO SALARIAL

VII.1. Negociación colectiva y derivas salariales

El aumento salarial pactado en la negociación colectiva no explica completamente la magnitud del crecimiento salarial efectivo de los trabajadores, puesto que una parte de ese último es consecuencia de la combinación de una serie de factores frecuentemente ajenos a la propia negociación colectiva. La parte del incremento salarial efectivo que no se justifica por el aumento salarial reflejado en los convenios colectivos es lo que se denomina *deriva* o *deslizamiento salarial* (*wage drift* o *earnings gap* en la literatura anglosajona).

La deriva salarial se calcularía, por tanto, como la diferencia entre las tasas de variación de la ganancia bruta de los trabajadores (el salario bruto o coste salarial por trabajador de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE) y el crecimiento medio de los salarios pactados en los convenios colectivos. El conocimiento del valor de la deriva salarial tiene un indudable interés, al permitir ponderar la importancia de la negociación colectiva en el establecimiento de los salarios y, por extensión, medir su impacto sobre las macromagnitudes económicas.

Los factores que determinan la existencia de las derivas salariales se pueden sistematizar en cuatro grupos:

El primero incluiría los pagos que reciben los trabajadores en razón de su *situación personal o familiar* (complementos de antigüedad, por hijos, etc.),

de su *puesto de trabajo* (pluses de nocturnidad, peligrosidad, trabajo por turnos, en días feriados, etc.), de su *rendimiento* (pluses o incentivos económicos por productividad) o de la *situación económica de la empresa* (pagas de beneficios).

Un segundo grupo incluiría los pagos a los trabajadores que se producen por los *cambios en el número de horas efectivamente trabajadas*, ya sea por la realización de horas extraordinarias, por la pérdida de horas trabajadas por conflictividad y absentismo laboral o, sobre todo, por la modificación del porcentaje de personas ocupadas que trabaja a tiempo parcial, puesto que, el aumento de los trabajadores a tiempo parcial minora el coste salarial por trabajador y viceversa.

Un tercer grupo de factores causantes de deslizamientos salariales estaría formado por elementos vinculados a las *políticas retributivas* de las empresas. En este sentido, se ha de entender que los aumentos salariales pactados en convenio constituyen un mínimo a partir del cual las empresas pueden establecer sus propias estrategias de remuneración. Así, es usual que las empresas ofrezcan a determinados colectivos de trabajadores, especialmente los más cualificados, incrementos salariales superiores a los pactados en el convenio, con la intención de retenerlos o de contratar a otros de eficiencia reconocida o de incentivar su esfuerzo productivo (salarios de eficiencia). El resultado de este factor sería elevar el incremento salarial efectivo de la empresa por encima del pactado en la negociación colectiva.

También en este grupo, aunque en sentido contrario, se incluiría el efecto del descuelgue salarial o inaplicación del régimen retributivo acordado en los convenios colectivos de ámbito supraempresarial, en los supuestos en los que su aplicación pudiera dañar la estabilidad económica de la empresa. El resultado de este factor sería minorar el aumento salarial efectivo de la empresa por debajo del pactado en la negociación colectiva a nivel sectorial.

Por último, un cuarto grupo de factores serían los relacionados con el llamado *efecto composición*, o alteración del aumento salarial derivado del

cambio de la estructura del empleo. Este cambio en la estructura de la ocupación está motivado, bien por la movilidad de los trabajadores entre las distintas ramas productivas o categorías profesionales y entre contratos de carácter indefinido y temporal, o bien por la alteración de la importancia relativa del empleo entre distintos colectivos, como hombres y mujeres, jóvenes y adultos e inmigrantes y nacionales, al ser los salarios diferentes en las distintas ramas de actividad, categorías, contratos, sexos, edades y según nacionalidad.

Algunos de los factores que se han esquematizado en estos cuatro grupos elevan el incremento del coste salarial por encima del crecimiento del salario negociado y, por tanto, conducen a la existencia de derivas positivas y otros reducen el aumento del salario medio hasta situarlo por debajo del incremento salarial pactado, lo que lleva a derivas negativas. Habitualmente se producen todos los factores a la vez y, dependiendo de la fortaleza de cada uno de ellos, el deslizamiento salarial resultante será globalmente positivo o negativo. Con carácter general hay que pensar que:

- La *movilidad laboral* entre las distintas ramas productivas tiene un marcado carácter *procíclico* en relación con la deriva salarial, esto es, tiende a elevarla en las fases expansivas del ciclo económico y a reducirla en las recesivas. Así, cuando el crecimiento económico es más intenso, el aumento de la ocupación también lo es, generándose mayores oportunidades de ocupación en las ramas más productivas y mejor retribuidas, lo que eleva el salario medio efectivo. Un proceso análogo se produce con la movilidad profesional, al aumentar las posibilidades de ascenso profesional en las fases expansivas del ciclo económico y reducirse en las fases recesivas.
- Los *pagos asociados a la productividad o los beneficios y las horas extraordinarias* también tienen un carácter *procíclico*, puesto que dependen del crecimiento de la producción, aumentando la deriva en épocas de expansión económica y desapareciendo este efecto en períodos recesivos.

- Por el contrario, la *variación en la estructura de la ocupación*, aunque no tiene que tener necesariamente siempre el mismo carácter, en la mayoría de los casos tiene carácter *anticíclico* en relación con la deriva. Así, la incorporación de trabajadores al mercado laboral en la economía española se concentra en las categorías profesionales más bajas durante los períodos de expansión, al emplearse colectivos con remuneraciones inferiores a la media, como mujeres, jóvenes e inmigrantes, con contratos muchas veces temporales, lo que reduce el salario medio efectivo y comprime la deriva salarial. Por el contrario, en períodos de recesión y destrucción de empleo, las reducciones de plantilla se concentran en trabajadores de bajos salarios y productividad, lo que eleva el salario medio efectivo y empuja al alza el deslizamiento salarial.

VII.2. Cuantificación de las derivas

Como se ha señalado anteriormente, la deriva salarial se estima por la diferencia entre el crecimiento efectivo de los salarios brutos y el aumento salarial pactado en los convenios colectivos. Para el primer componente se utiliza la serie de coste salarial de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), que elabora el Instituto Nacional de Estadística. El segundo elemento de este cálculo, el incremento salarial acordado en los convenios, es el que ofrece la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, del MTIN, una vez incorporado el efecto de las cláusulas de salvaguarda salarial en el año en que los trabajadores cobran esta compensación, esto es, el año siguiente al que se pactan, o, lo que es lo mismo, el año posterior al que se produce la desviación de la inflación que activa las cláusulas de salvaguarda.

Así, en 2006 el incremento salarial inicialmente pactado fue del 3,3% y la desviación de la inflación fue de 0,7 puntos porcentuales. Con ello se activaron algunas cláusulas de salvaguarda cuyo efecto fue una elevación adicional del aumento salarial pactado inicialmente de 0,3 puntos porcentuales. La mayoría de los trabajadores que están cubiertos por convenios con estas cláusulas cobra su importe en el primer trimestre del año siguiente y, por tanto, aunque

en 2006 la subida salarial devengada fue del 3,6%, el equivalente a las tres décimas que resultan de las cláusulas de salvaguarda de ese año se cobra en 2007. Por ello, si el incremento salarial inicialmente pactado en 2007 fue el 3,1%, el crecimiento de los salarios, tras la subida adicional de tres décimas que resulta de las cláusulas del año anterior, sería el 3,4%.

La imputación del efecto de las cláusulas de salvaguarda al año siguiente de su devengo resulta ineludible para conseguir un criterio homogéneo de imputación temporal de los aumentos salariales en las dos series que se utilizan en el cálculo de los deslizamientos salariales, esto es, que se considere el criterio del momento del cobro de los salarios, no el del devengo, tanto en la serie del crecimiento del coste salarial como en la del incremento salarial pactado.

VII.3. Evolución de las derivas salariales

En la evolución de las derivas salariales de la economía española desde 1985 (cuadro VII.1 y gráfico VII.1) se pueden distinguir tres etapas:

- La primera, de 1985 a 1991, caracterizada por un moderado valor de la deriva (0,4 puntos, en promedio), corresponde a un período de notable crecimiento del empleo, especialmente en el trienio 1987-1989.

Este crecimiento del empleo se caracterizó por el dinamismo mostrado por algunos colectivos. Concretamente, se produjo una fuerte expansión de los asalariados con contrato temporal, más intensa que la del empleo indefinido, lo que ocasionó una elevación de la tasa de temporalidad (porcentaje de empleo asalariado con contrato temporal). Por otro lado, la ocupación femenina experimentó un vigoroso crecimiento, con tasas de variación interanual notablemente superiores a las del empleo masculino. Igualmente, el empleo juvenil se incrementó significativamente y el empleo a tiempo parcial comenzó a consolidarse como una opción laboral más para

Cuadro VII.1 EVOLUCIÓN DE LA DERIVA Y EL EMPLEO Tasas de variación interanual en porcentaje				
	Salarios pactados en convenio ¹	Salarios brutos percibidos	Deriva salarial (puntos porcentuales)	Ocupados
1985-1991	7,6	8,0	0,4	2,3
1992-1994	5,4	6,2	0,8	-2,2
1995-2007	3,5	3,3	-0,2	4,0
1985	7,5	9,6	2,1	-1,0
1986	8,6	11,4	2,8	1,9
1987	6,6	7,1	0,5	4,8
1988	5,4	6,0	0,6	3,9
1989	7,7	5,8	-1,9	3,6
1990	9,2	8,6	-0,6	2,5
1991	8,2	7,6	-0,6	0,8
1992	7,2	7,5	0,3	-1,8
1993	5,5	6,4	0,9	-4,1
1994	3,5	4,8	1,3	-0,7
1995	3,9	4,5	0,6	2,5
1996	4,1	4,5	0,4	2,9
1997	2,9	3,4	0,6	3,7
1998	2,6	2,3	-0,3	4,2
1999	2,4	2,3	-0,2	5,7
2000	3,4	2,3	-1,1	5,6
2001	4,1	3,5	-0,7	4,1
2002	3,3	3,9	0,5	3,0
2003	4,2	3,8	-0,3	4,0
2004	3,2	2,8	-0,5	3,9
2005	3,8	2,6	-1,2	5,6
2006	4,2	3,4	-0,7	4,1
2007 ²	3,4	3,9	0,5	3,1

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial del año anterior.

² Datos de avance de aumento salarial pactado. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

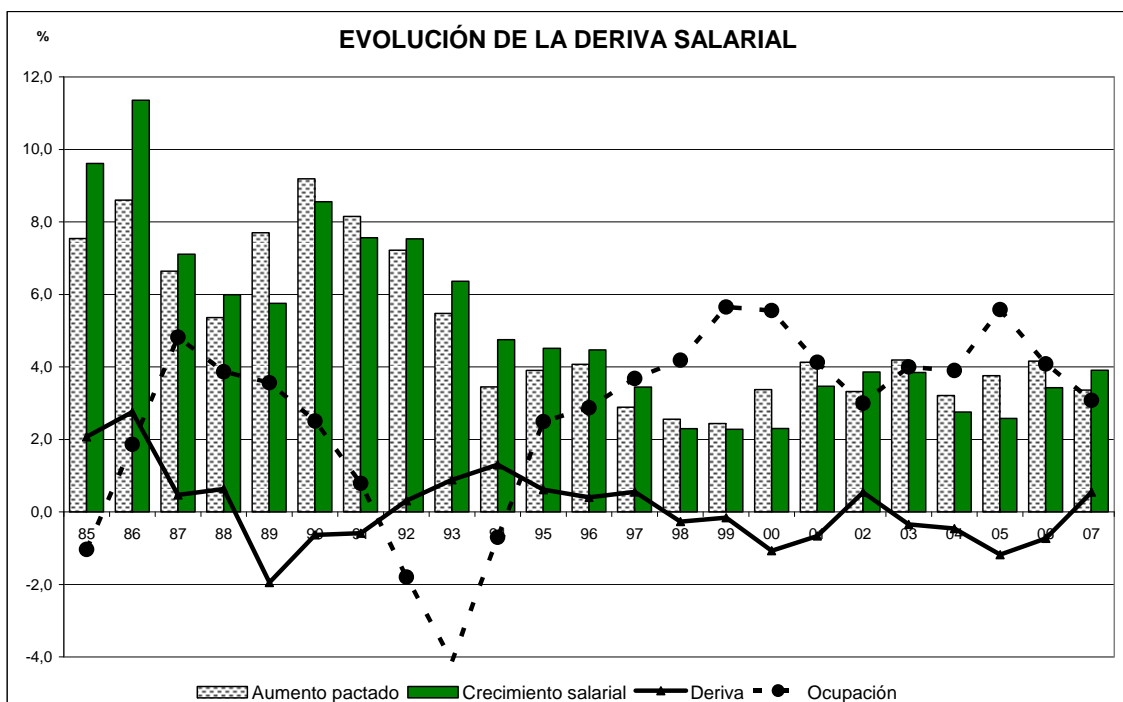
FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos, e INE, Encuesta de Población Activa (EPA).

algunos segmentos de trabajadores, aunque la participación de este tipo de empleo en el total continuó siendo escasa si se compara con la alcanzada en otros países europeos.

Esta evolución del volumen y de las características del empleo produce un *efecto composición*, o moderación del crecimiento de los salarios medios por el aumento del peso relativo de las personas ocupadas con salarios

inferiores a la media. Concretamente, se produjo un fuerte aumento de los ocupados con contrato temporal y del empleo en ciertas ramas de los servicios y en la construcción, ambos sectores con retribuciones relativamente bajas, así como del empleo de jóvenes y mujeres, también con salarios inferiores a los de los mayores de 25 años y varones. Este efecto composición conduce a un deslizamiento salarial relativamente bajo durante el período que, incluso, alcanza valores negativos en los últimos años.

Gráfico VII.1



- En la segunda etapa, entre 1992 y 1994, se observa un significativo repunte de la deriva (hasta 0,8 puntos porcentuales como promedio del período), que es resultado de la crisis padecida por la economía española, con el consiguiente descenso del empleo y aumento del paro.

Durante esta etapa se produce un *efecto composición* de sentido contrario al de la fase anterior. Así, entre 1992 y 1994 la población ocupada se redujo en 850.000 personas según la EPA, centrándose esta destrucción de la ocupación en los trabajadores de menor retribución, lo que hace que el

crecimiento medio de los salarios efectivos sea superior, elevándose con ello el deslizamiento salarial. Un dato que ilustra la gravedad de la situación del empleo en estos años y que explica el fuerte ascenso de la deriva es la pérdida del 25% de la ocupación de los menores de 25 años que había en 1991 durante el trienio 1992-1994.

- La tercera etapa, desde 1995 a 2007, es una fase de notable crecimiento económico y fuerte aumento del empleo, lo que determina la existencia de una deriva negativa (-0,2 puntos como media del período). En este contexto, y fundamentalmente a partir de 1997, la inmigración constituye un nuevo elemento en el mercado de trabajo que, por su volumen y sus características diferenciales respecto a los trabajadores nacionales, ha tenido un claro efecto moderador de los salarios.

En efecto, la incorporación de casi 3,1 millones de activos extranjeros al mercado de trabajo español entre 1995 y 2007 ha supuesto un cambio sustancial en el mercado de trabajo español al concentrarse, por un lado, en ramas de actividad cuyo nivel salarial es relativamente bajo y, por otro lado, en empleos temporales y en las categorías profesionales de menor retribución. Con ello se ha producido un *efecto composición*, que modera el crecimiento salarial del conjunto de los trabajadores por el aumento del peso relativo de las personas ocupadas con menores ingresos brutos y que recorta, consecuentemente, la deriva salarial.

Al efecto de la incorporación de extranjeros al mercado de trabajo habría que añadir otras circunstancias que igualmente producen un efecto compresor del crecimiento salarial y de minoración de la deriva. En primer lugar, el mantenimiento de tasas de variación interanual de la ocupación femenina por encima del 4% desde 1996, llegando incluso a alcanzar ritmos de variación anual en torno al 8% en algunos años del período.

En segundo lugar, el aumento de la participación del empleo a tiempo parcial en el total del empleo en casi cinco puntos porcentuales, desde el 7,3% de 1995 hasta el 11,8% de 2007.

En tercer lugar, el fuerte incremento interanual de los asalariados con contrato temporal entre 1997 y 2006, lo que ha mantenido la tasa de temporalidad por encima del 31% durante todos los años del período 1995-2007, pese a que esta ratio mostró una tónica descendente hasta 2002, tónica que se interrumpió con los sucesivos repuntes de la tasa desde 2004 hasta el tercer trimestre de 2006. Desde esta fecha y hasta el segundo trimestre de 2008 la tasa de temporalidad ha experimentado continuados recortes, que se relacionan con el efecto de la reforma laboral contenida en el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo suscrito por el Gobierno y los interlocutores sociales el 9 de mayo de 2006.

El elevado incremento de trabajadores con contrato temporal durante el período considerado, junto con el intenso aumento del empleo juvenil, entre 1997 y 2001 y en 2005 y, en menor medida, en 2006, ha amortiguado el aumento medio de las retribuciones y de la deriva.

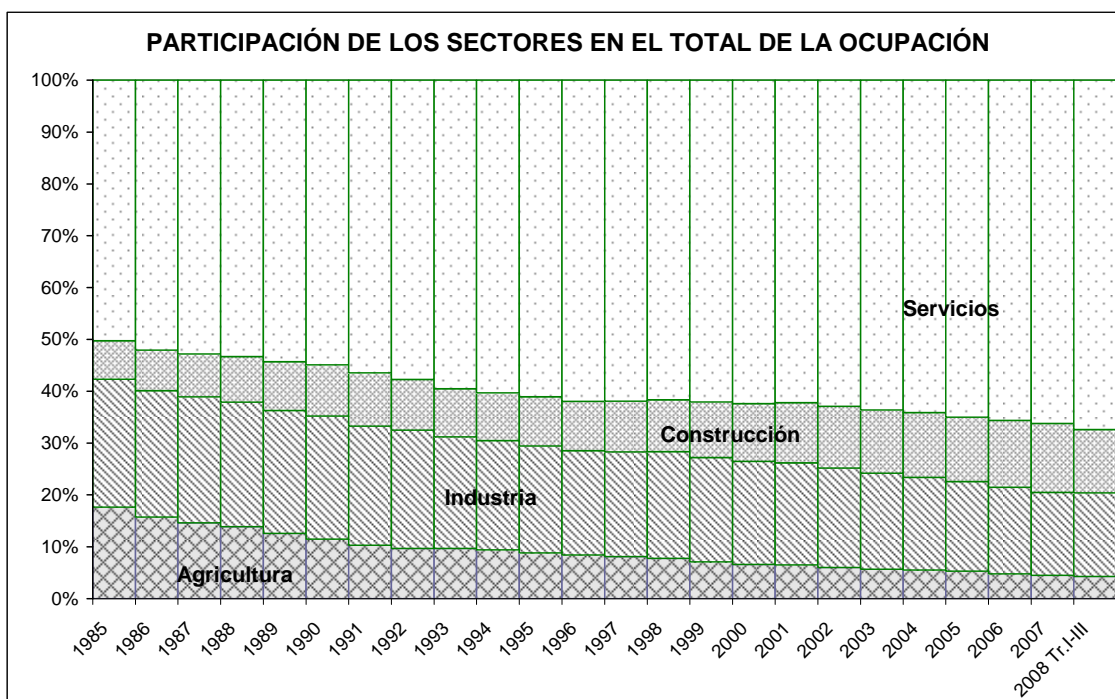
Por último, en cuarto lugar, hay que reseñar que en esta etapa se ha producido una apreciable transferencia de ocupación de la industria a la construcción y los servicios, lo que genera un *efecto composición* sectorial, al tener el primer sector mayor salario medio que el resto de los sectores. Concretamente, las estimaciones de la Encuesta de Población Activa sitúan la participación de la industria en el total de la ocupación en 2007 en el 16%, 4,6 puntos menos que en 1995, mientras que las de la construcción y los servicios crecieron en el mismo período 3,8 y 5,2 puntos porcentuales, hasta situarse en el 13,3% y 66,2%, respectivamente. Este trasvase de ocupación intersectorial ha minorado el aumento de los salarios brutos percibidos y comprimido el deslizamiento salarial.

La suma de los efectos de la incorporación al mercado de trabajo de extranjeros, mujeres y jóvenes, del aumento de la participación del trabajo a tiempo parcial y de la participación de la ocupación en servicios y construcción, así como del mantenimiento de tasas de temporalidad elevadas ha propiciado que en ocho de los años comprendidos en el

período 1995-2007 se hayan registrado derivas negativas, que incluso han llegado a alcanzar magnitudes importantes (-1,1 en 2000 y -1,2 en 2005).

No obstante, los últimos datos de este período parecen apuntar el inicio de una nueva fase. Así, en 2007, el crecimiento del empleo se atenuó respecto a los registrados en años anteriores, el avance de la población activa extranjera se desaceleró significativamente, el empleo juvenil descendió y la participación del empleo temporal y a tiempo parcial en el total también se redujo. Estos cambios en el panorama laboral convirtieron la deriva en positiva, a pesar de que permanecieron algunos factores que minoran el deslizamiento salarial, como el mantenimiento de un ritmo de crecimiento de la ocupación de las mujeres relativamente elevado o el aumento de la participación en el total del empleo de los ocupados en construcción y servicios.

Gráfico VII.2



La información disponible de 2008 parece señalar que el deslizamiento salarial volverá a ser positivo en este ejercicio. Así, según los datos de la EPA correspondientes al conjunto de los tres primeros trimestres del año, el empleo continúa perdiendo dinamismo (la tasa de variación interanual se

sitúa en el 0,4% en ese período), el avance de la población activa extranjera continúa ralentizándose (hasta un 12,2%), la tasa de temporalidad prosigue su tónica descendente (29,7%), el empleo de los menores de 25 años cae significativamente (-6,6%) y la ocupación en la construcción comienza a perder presencia en el total. No obstante, en 2008 persisten factores que tienden a ampliar la deriva, como el empleo femenino, que continúa mostrando una fortaleza notable (aumenta un 2,5%, frente a un descenso del 1,1% de los varones) o la expansión de la presencia de los servicios en el conjunto de la ocupación (supone el 67,4% del total en el conjunto de los tres primeros trimestres).

VII.4. Derivas salariales por sectores

Si se examina la evolución de las derivas sectoriales se observa que la fuerte pérdida de empleo entre 1992 y 1994 determinó la existencia de derivas positivas en todos los sectores, cuya magnitud llegó a ser significativa en la industria (un punto porcentual como promedio del trienio 1992-1994), toda vez que en la actividad industrial se redujo el empleo en 425.000 personas, la mitad de la disminución registrada en el conjunto de la economía durante esos años (cuadro VII.2).

A partir de 1995, el fuerte crecimiento de la economía española y los apreciables avances de la ocupación, sobre todo en los servicios y en la construcción, así como los referidos cambios en la estructura del empleo por nacionalidad, sexo, edad, duración de la jornada y tipo de contrato condujeron a una reducción de la deriva salarial en todos los sectores, aunque este proceso no ha sido similar en todos ellos.

Así, el mayor dinamismo en la creación de empleo en términos relativos se ha registrado en la construcción, donde las derivas se han recortado hasta situarse en 0,3 puntos porcentuales como media del período. Este sector ha constituido un importante foco de creación de puestos de trabajo de carácter temporal y de atracción de activos extranjeros, lo que constituye un factor de

compresión del deslizamiento salarial que, sin embargo, no se ha producido como cabría esperar, al permitir la evolución de los precios del sector un amplio margen para el avance de los costes laborales, que se plasma tanto en fuertes aumentos salariales pactados en convenio como en importantes elevaciones del salario bruto medio, sin que en éste último se aprecie el efecto moderador que genera la incorporación de nuevos trabajadores al sector, que en una parte significativa son inmigrantes con contrato temporal.

**Cuadro VII.2
EVOLUCIÓN DE LA DERIVA POR SECTORES**

Año	Industria			Construcción			Servicios		
	Salario brutos	Salario pactado ¹	Deriva	Salario bruto	Salario pactado ¹	Deriva	Salario bruto	Salario pactado ¹	Deriva
1990	8,5	9,1	-0,6	10,5	10,7	-0,2	8,6	9,0	-0,4
1991	8,8	7,9	0,9	8,8	8,5	0,3	6,7	8,2	-1,5
1992	8,0	7,0	1,0	7,1	7,7	-0,6	7,0	7,2	-0,2
1993	6,5	5,4	1,1	6,7	6,2	0,5	6,1	5,3	0,8
1994	4,7	3,6	1,1	4,7	2,8	2,0	4,1	3,3	0,8
1995	4,9	3,9	1,0	5,2	4,3	0,9	3,8	3,8	0,0
1996	5,6	4,2	1,4	4,5	4,4	0,1	3,3	3,9	-0,6
1997	4,6	2,9	1,7	4,3	2,8	1,5	2,8	2,9	-0,1
1998	3,1	2,4	0,7	3,3	2,4	1,0	2,0	2,7	-0,7
1999	2,6	2,3	0,3	3,8	2,3	1,5	1,9	2,4	-0,5
2000	2,5	3,3	-0,8	3,8	3,6	0,2	3,0	3,3	-0,3
2001	3,7	4,4	-0,7	3,9	4,3	-0,4	3,6	4,0	-0,4
2002	4,7	3,2	1,5	4,1	3,6	0,5	3,8	3,3	0,5
2003	4,4	4,4	0,0	5,0	4,9	0,1	3,5	4,0	-0,5
2004	3,3	3,2	0,1	4,2	3,5	0,8	2,5	3,1	-0,6
2005	2,7	3,7	-1,0	2,3	3,9	-1,6	2,9	3,7	-0,8
2006	3,6	4,3	-0,7	3,7	4,6	-0,9	3,7	4,0	-0,3
2007 ²	3,0	3,4	-0,4	4,8	4,2	0,6	4,2	3,2	1,0

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial del año anterior.

² Datos de avance de aumento salarial pactado. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008 con efectos económicos en 2007.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos, e INE, Encuesta Trimestral de Coste Laboral.

El mayor crecimiento del empleo en términos absolutos se registra en los servicios, donde existe un importante volumen de puestos de trabajo ocupados por mujeres, extranjeros, jóvenes, personas contratadas a tiempo parcial y con contrato temporal. Esta situación ha propiciado la reducción de la deriva hasta

situarse en valores sistemáticamente negativos desde 1996, excepto en 2002 y 2007.

En la industria el incremento de la ocupación ha sido más moderado que en la construcción y los servicios. Al incorporarse número relativamente limitado de nuevos trabajadores, la deriva salarial media es positiva en el período 1995-2007.

En todos los sectores se aprecia una transformación de los resultados de la deriva salarial en 2007 e, incluso, en 2006. Así, la magnitud de la deriva negativa que todos los sectores registraron en 2005, se orientó al alza en 2006, prolongándose esta tendencia en 2007. Los datos de ese año sitúan el deslizamiento salarial en la industria en -0,4 puntos, mientras que en construcción y servicios alcanzan valores positivos (0,6 y 1 puntos porcentuales, respectivamente).

VIII. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

VIII.1. Las cláusulas especiales de los convenios colectivos

Aunque sigue manteniéndose el contenido tradicional de los convenios colectivos, es decir, la determinación de los niveles y crecimientos salariales y la fijación de la jornada laboral de cada año, en los últimos años se ha venido produciendo una notable ampliación de las materias tratadas en la negociación colectiva.

Esta ampliación de materias se corresponde con las nuevas competencias de la negociación colectiva introducidas a partir de la reforma laboral de 1994, que ha permitido que los convenios fijen condiciones hasta entonces reservadas a normas legales y que también puedan modificar las prescripciones establecidas por esas normas.

En efecto, la reforma de 1994, así como las posteriores, sobre todo las de 1997, 2001 y 2006, han posibilitado que pasen a ser competencia de los convenios colectivos materias anteriormente reguladas por Leyes, en la mayoría de los casos el Estatuto de los Trabajadores, como la estructura salarial, es decir, los complementos salariales, las condiciones para la celebración de los contratos de obra o servicio determinado, la remuneración de las horas extraordinarias en dinero o en tiempo de descanso, la fijación de los pluses de antigüedad y nocturnidad, la clasificación profesional, la distribución de la jornada a lo largo del año y la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores dentro de la empresa.

Asimismo dichas reformas laborales han posibilitado que los convenios colectivos modifiquen regulaciones establecidas por norma legal, como es el caso de la duración máxima del período de prueba y de los contratos eventuales y para la formación, las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial o el límite máximo de nueve horas de la jornada laboral diaria.

Además de estas nuevas competencias de los convenios colectivos, también existen otras materias, diferentes a las del mero establecimiento del aumento salarial y la jornada laboral, que han sido paulatinamente incorporadas como acuerdos de los convenios, como consecuencia, en parte, de los criterios establecidos en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC), suscritos por los interlocutores sociales, sindicatos y organizaciones empresariales más representativas a nivel estatal, en diferentes años, concretamente en 1997 y en 2002 y años posteriores. El contenido del ANC actualmente vigente ha sido analizado en el capítulo II de este informe.

Entre estas últimas cláusulas de carácter cualitativo, pueden destacarse las relativas a la flexibilidad interna de las empresas, la estabilidad en el empleo y la limitación de la contratación temporal, la formación continua o permanente de los trabajadores ocupados, la jubilación, la salud y seguridad en el trabajo, la solución de conflictos, la actividad sindical, la concurrencia y articulación de los convenios y la no discriminación o promoción de la igualdad de sexos.

La ampliación de competencias de la negociación colectiva y el interés de los interlocutores sociales por pactar materias que hasta ahora tenían un carácter muy secundario en los convenios y que, en muchas ocasiones, han podido servir para consolidar una estrategia de importante moderación salarial, explica que, como se ha señalado al comienzo de este capítulo, el contenido de esta negociación se haya enriquecido notablemente en los últimos años.

Aunque la principal ampliación de las competencias de los convenios colectivos se produce con la reforma laboral de 1994, no sería hasta

posteriormente cuando dicha ampliación se refleje con claridad en la extensión de las nuevas cláusulas. Concretamente, será a partir de la reforma laboral acordada en 1997 por los sindicatos UGT y CC.OO. y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, que fue asumida por el entonces Gobierno del PP e introdujo importantes cambios en la normativa laboral (como la creación de contrato para el fomento de la contratación indefinida), cuando se desbloquee, al menos parcialmente, el desarrollo a través de la negociación colectiva de la reforma laboral de 1994, limitada hasta entonces por la falta de consenso social.

Por esta razón y porque la hoja estadística de los convenios vigentes está regulada por la Orden Ministerial de 10 de octubre de 1996, que adaptaba el contenido de la hoja estadística a las nuevas competencias de la negociación colectiva introducidas en 1994, será 1998 el año de referencia y comparación para el análisis de las cláusulas especiales acordadas en los convenios colectivos e incluidos en la nueva hoja estadística.

Ahora bien, la aprobación de esa hoja estadística en octubre de 1996 limita notablemente su contenido, puesto que no incluye las ampliaciones de las competencias de la negociación colectiva introducidas en las reformas laborales de años posteriores, concretamente las de 1997, 1998, 2001 y 2006, como es el caso de las relativas al contrato a tiempo parcial, especialmente los que tienen que ver con las horas complementarias de ese tipo de contratos, la duración de los contratos eventuales y el período de prueba o las características de los contratos para la formación y en prácticas.

Por otra parte, el examen de los datos más recientes se realizará con base en la estadística de convenios colectivos, con datos definitivos de 2006, correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2008, con datos provisionales de 2007, según los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008. No se hará referencia a los datos de 2008, puesto que las cifras parciales y muy provisionales para este año son todavía muy poco representativas del contenido de una parte apreciable de las cláusulas negociadas.

VIII. 2. Análisis general del contenido de la negociación colectiva

En la situación actual, la totalidad de los convenios colectivos incluye alguna cláusula distinta a las relativas a la determinación del salario y la jornada laboral. De ellas, las más generalizadas son las salariales que cubren a casi todos los trabajadores afectados por los convenios (96,9% con los datos definitivos de 2006 y 97,3% con los datos provisionales de 2007, estas últimas según los registros hasta el 31 de agosto de 2008), seguidas de las relativas al empleo y la contratación, que cubren algo más del 80% de los trabajadores en los dos últimos años (81,5% en 2006 y 84,9% en 2007), y de las relacionadas con la jornada laboral y las vacaciones, con un porcentaje de trabajadores ligeramente inferior al 81% con los datos definitivos de 2006 (80,8%) y notablemente superior con los datos provisionales de 2007 (86,5%). (cuadro VIII.1).

También tienen una elevada incidencia, con más del 70% de los trabajadores con convenio colectivo, las cláusulas que tratan de la actividad sindical, de las horas extraordinarias, los complementos de prestaciones sociales y la clasificación profesional y promoción económica de los trabajadores. Con una importancia relativa algo inferior, entre el 50% y el 70% de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, se sitúan las cláusulas correspondientes la salud laboral, la jubilación, la vigencia y eficacia de los convenios, la solución de conflictos, la no discriminación o promoción de la igualdad de sexos y la formación profesional.

En cambio, todavía existe una serie de cláusulas que tienen una escasa incidencia en la negociación colectiva, al afectar a menos del 30% de los trabajadores con convenio colectivo. Entre estas cláusulas con reducida repercusión en la negociación colectiva pueden destacarse las relativas al destino preferente de puestos de trabajo a trabajadores con discapacidad, la implantación en las empresas de nuevas tecnologías, la participación de los

Cuadro VIII. 1								
TRABAJADORES AFECTADOS POR DISTINTAS CLÁUSULAS ESPECIALES ¹								
(Porcentaje sobre el total)								
Tipo de cláusulas	1993	1998	2000	2002	2004	2005	2006	2007²
Cláusulas salariales	58,1	75,1	93,4	94,8	97,0	96,1	96,9	97,3
- Cláusulas de salvaguarda	58,1	48,0	65,1	68,1	68,8	71,9	70,8	68,9
- Estructura salarial	--	44,9	66,8	69,8	75,4	75,0	74,8	79,7
- Cláusula de descuelgue ³	--	48,6	68,2	68,3	70,4	68,6	68,9	64,8
Jornada laboral y vacaciones	--	54,4	80,7	78,7	80,5	80,3	80,8	86,5
- Distribución irregular a lo largo del año	--	25,3	43,3	43,3	44,3	46,8	46,5	48,0
- Jornada superior a 9 horas diarias	--	10,4	16,8	16,3	17,7	16,8	16,6	17,6
- Jornadas especiales de trabajo	--	22,8	32,2	33,4	34,7	38,5	37,0	39,8
Horas extraordinarias	23,1	62,3	73,1	74,9	76,8	74,0	75,1	78,7
- Eliminación o reducción	8,7	19,7	18,6	19,7	19,2	19,2	20,2	22,4
- Compensación dineraria con valoración superior a la hora ordinaria	--	28,7	42,6	44,6	43,1	44,9	45,5	58,1
- Compensación con tiempo de descanso	--	25,6	39,6	42,3	40,3	39,6	42,2	45,6
Empleo y contratación	38,6	76,0	80,5	80,0	82,2	81,7	81,5	84,9
- Mantenimiento y creación neta de empleo	3,2	14,2	12,7	13,8	14,2	16,1	18,4	18,4
- Conversión de empleo temporal en fijo	7,4	19,7	23,9	20,4	21,6	24,2	24,6	25,4
- Contratación	10,3	52,2	73,9	74,2	76,5	76,3	75,4	77,0
Jubilación	39,4	51,3	51,3	49,1	49,2	51,2	53,9	59,3
Complementos de prestaciones sociales	55,6	65,1	71,1	69,0	77,0	76,1	74,8	73,8
Formación profesional	40,3	54,8	52,4	51,8	56,1	51,5	51,1	51,1
Salud laboral	51,3	55,1	65,8	66,1	63,7	62,0	66,6	69,1
Actividad Sindical	56,9	70,1	77,1	77,7	76,9	75,8	74,0	79,6
Solución conflictos de interpretación y aplicación	--	43,9	60,8	62,3	57,4	58,4	58,3	63,7
Modificación sustancial condiciones de trabajo	--	9,5	13,2	15,5	17,7	18,1	15,9	14,8
Clasificación profesional y promoción	6,8 ⁴	46,8	68,3	71,3	73,9	72,3	72,4	74,6
Vigencia y eficacia de los convenios	--	38,6	52,9	56,1	57,1	57,2	56,3	54,4
Concurrencia	--	15,5	19,6	21,2	24,2	24,7	24,1	26,1
Indemnización por no renovación contrato	6,5	21,1	22,3	24,6	29,5	28,3	28,8	27,8
Participación trabajadores en organización del trabajo	10,3	14,2	15,8	14,0	15,1	17,0	17,9	17,3
Implantación de nuevas tecnologías	6,8	8,1	5,5	5,5	8,5	8,3	8,3	7,2
Salario mínimo de convenio	26,3	31,2	28,8	27,1	27,0	26,9	27,9	31,4
No discriminación o promoción de igualdad de sexos	32,3	31,9	35,3	35,9	48,6	51,6	52,1	53,7
Destino preferente puestos de trabajo a trabajadores con minusvalías	6,8	8,7	7,1	7,4	7,4	7,1	7,1	6,6
Incentivos ligados a la productividad	21,8	25,9	24,5	19,9	22,1	22,6	23,4	22,5

¹ En 1996 se aprueba la modificación de la hoja estadística de los convenios colectivos para adaptarla a las nuevas competencias de la negociación colectiva de la reforma de 1994, por lo que los datos posteriores a ese año (1998 y siguientes) no son homogéneos con los datos anteriores (1993 en el cuadro).

² Datos provisionales referidos a los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008.

³ Porcentaje sobre los trabajadores con convenios de ámbito superior a la empresa.

⁴ Se refiere únicamente a la definición y funciones de los grupos profesionales que se incluyen dentro de las cláusulas de empleo.

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

trabajadores en la organización del trabajo, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los incentivos ligados a la productividad o rendimiento de los trabajadores y la concurrencia entre convenios de distinto ámbito funcional y/o territorial.

En lo que se refiere a la evolución desde 1993, la tendencia general a la inclusión de cláusulas especiales en los convenios colectivos, si se atiende al porcentaje de trabajadores cubiertos, es fuertemente creciente en los últimos años del pasado siglo XX hasta los primeros años del actual siglo XXI, para estabilizarse o incluso retroceder en torno al año 2004. El porcentaje de trabajadores con cláusulas especiales en 2006, último año para el que se dispone de datos que pueden considerarse definitivos, es en la mayoría de los casos inferior o no muy diferente al correspondiente a 2004 e, incluso, en algún caso a 2002.

Aun así, en 2007, y aunque la provisionalidad de los datos no permite todavía obtener conclusiones definitivas, parece detectarse un cierto repunte en la aplicación de ciertas cláusulas especiales, que llegan a alcanzar el máximo de la estadística disponible en cuanto al porcentaje de trabajadores, como ocurre en el caso de las cláusulas salariales, especialmente las relativas a la estructura salarial, de las de jornada laboral y vacaciones, como es el caso de los de distribución irregular de la jornada laboral y jornadas especiales de trabajo, horas extraordinarias, empleo y contratación, actividad sindical, salud laboral, solución de conflictos e interpretación y aplicación de los convenios colectivos, clasificación profesional y promoción económica de los trabajadores y salario mínimo de convenio.

En cualquier caso, existe alguna excepción a esa tendencia al estancamiento o retroceso en la incidencia de las cláusulas especiales de los convenios colectivos a partir de los primeros años de la década actual, independientemente del repunte detectado con las cifras provisionales de 2007. En concreto, prácticamente en todos los años de la serie disponible crece el porcentaje de trabajadores que tienen incorporadas en los convenios de

aplicación las cláusulas correspondientes a la no discriminación o promoción de la igualdad de sexos.

Por otra parte, las cláusulas relativas a los incentivos a la productividad o rendimiento de los trabajadores, representativas de uno de las componentes variables más importantes de la remuneración de los trabajadores, se han caracterizado, tras un fuerte incremento en 1998, por una reducción del porcentaje de trabajadores afectados desde ese año hasta 2002; aunque en los últimos años se ha producido un cierto repunte en la evolución de ese porcentaje, repunte no confirmado con los datos provisionales de 2007. En cualquier caso, el porcentaje de trabajadores cubierto por este tipo de cláusulas todavía es inferior con los datos definitivos de 2006 y los provisionales de 2007 al correspondiente a 1998.

Debido a la naturaleza de muchas de las cláusulas especiales y a que también en muchos casos se limita en el Estatuto de los Trabajadores el ámbito funcional y territorial de los convenios colectivos en el que es posible pactar las correspondientes cláusulas, la incidencia de éstas en cuanto a los trabajadores que las tienen incorporadas puede ser diferente en los convenios según se trate de los de empresa o de los de ámbito superior.

Así, el porcentaje de los trabajadores cubiertos es notablemente mayor en los convenios de empresa que en los supraempresariales en las cláusulas que tratan de la estructura salarial, los incentivos de asistencia o los ligados a la productividad de los trabajadores, el empleo, la jornada laboral y las vacaciones, las horas extraordinarias, la jubilación, los complementos de prestaciones sociales de la Seguridad Social, la formación profesional, la salud laboral, la actividad sindical, la clasificación profesional y la promoción en el trabajo de los trabajadores, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la vigencia y eficacia de los convenios la participación de los trabajadores en la organización del trabajo de las empresas y la implantación de nuevas tecnologías.

Asimismo, otras cláusulas que afectan a un porcentaje reducido de trabajadores, como la fijación en los despidos disciplinarios de exigencias formales superiores a las fijadas legalmente, el establecimiento de servicios de comedor o el transporte de los trabajadores a cargo de las empresas, tienen una mayor entidad en los convenios de empresa que en los supraempresariales.

Por el contrario, el porcentaje de trabajadores cubierto es superior en los convenios de ámbito superior a la empresa que en los convenios empresariales en las cláusulas de salvaguarda o revisión salarial, contratación, solución de conflictos y controversias derivadas de la interpretación y aplicación del convenio, no discriminación o promoción de la igualdad entre sexos y fijación de la indemnización al trabajador por no renovación de un contrato temporal. Además, los convenios de ámbito superior al de la empresa son los únicos en los que figuran, por su propia naturaleza, ciertas cláusulas especiales. Éste es el caso concreto de las cláusulas de descuelgue salarial o, lo que es lo mismo, de inaplicación del régimen salarial en los supuestos de empresas con dificultades económicas y en las de concurrencia de convenios cuando sea de aplicación a la empresa más de uno.

En el resto del capítulo se analiza con mayor detalle el contenido de algunas de las cláusulas especiales más relevantes, como las salariales, las de jornada laboral y vacaciones, las de horas extraordinarias, y las de empleo y contratación, considerando únicamente los años con datos definitivos, el último 2006.

VIII. 3. Cláusulas salariales

En el caso de las cláusulas salariales (cuadro VIII.2), y al margen de las de revisión o salvaguarda salarial, analizadas especialmente en el capítulo anterior, destacan sobre el resto, si se tiene en cuenta el porcentaje de trabajadores afectados por la cláusula, la correspondiente a la *estructura salarial*, que, desde la reforma de 1994, puede establecerse mediante la

negociación colectiva o, en su defecto, por el contrato individual de trabajo, a diferencia de lo que ocurría con anterioridad a dicha reforma, en que la estructura salarial se regulaba por una norma de rango de Real Decreto, el de salarios.

A pesar de esa posibilidad de regulación de los convenios colectivos a partir de 1994, en 1998 sólo el 48% de los trabajadores tenían incorporadas cláusulas relativas a la **estructura salarial**. Ahora bien, a partir de ese año se incrementa notablemente el porcentaje de trabajadores cubiertos por este tipo de cláusulas, hasta situarse en el 66,8% en 2000 y en el 74,8%, prácticamente las tres cuartas partes de los trabajadores en 2006, lo que significa que, al contrario de lo que ocurre con otras cláusulas especiales, en ésta se produce una expansión continua. El porcentaje de trabajadores afectados por esta cláusula es significativamente mayor en los convenios de empresa que en los de ámbito superior: casi el 90% en los primeros y el 73% en los segundos en 2006.

Dentro de las cláusulas referidas a la estructura salarial, destacan las que tratan de fijar los complementos salariales y criterios de cálculo y las de consolidación de los complementos (67,9% y 37,1%, respectivamente, en 2006). En ambos casos es muy superior el porcentaje de trabajadores afectados en los convenios de empresa que en los de ámbito supraempresarial.

En lo que respecta a las **cláusulas de descuelgue o inaplicación del régimen salarial**, su inclusión es necesaria desde la reforma laboral de 1994 en los convenios de ámbito superior al de la empresa, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, modificado en ese año, y que señala que los convenios de ese ámbito “establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación”.

Ahora bien, el mismo artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, prevé la posibilidad de que no se pacten cláusulas de descuelgue en los convenios de grupo de empresas o sectoriales, al fijarse que “si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio”.

En cualquier caso, los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva establecen que este tipo de cláusulas deben formar parte necesariamente de los convenios supraempresariales. En concreto, el ANC-2007, vigente para 2008, establece expresamente que “La inclusión de la llamada cláusula de inaplicación del régimen salarial forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa”.

Es más, el citado ANC-2007 insiste en que “... consideramos necesario que en dichos convenios se establezcan las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación”.

Sin embargo, y, aunque la repercusión de estas cláusulas ha sido creciente desde 1998, sobre todo hasta principios de la década actual, el porcentaje de trabajadores que tienen incorporadas esta cláusula en los convenios de ámbito diferente al de la empresa todavía no alcanza el 70%; dicho porcentaje supera ligeramente el 68% desde 2000.

Dentro de las cláusulas de inaplicación salarial, las más generalizadas, en cuanto al porcentaje de trabajadores que las tienen incorporadas, son las correspondientes al procedimiento a seguir y la documentación a aportar por la empresa para no aplicar el régimen salarial correspondiente, algo más del 65% tanto en 2005 como en 2006, si se calcula el porcentaje sobre los trabajadores con convenio supraempresarial, seguidas de las condiciones para acogerse a dicha inaplicación, en torno al 62% de dichos trabajadores, y, en último termino,

Cuadro VIII.2.
TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS SALARIALES ¹
(Porcentaje de trabajadores)

Tipo de cláusulas	Total convenios					Convenios de empresa					Convenios de otro ámbito				
	1998	2000	2002	2005	2006	1998	2000	2002	2005	2006	1998	2000	2002	2005	2006
Tipo de cláusulas salariales ²	75,1	93,4	94,8	96,1	96,9	73,7	94,6	95,3	96,8	96,4	75,3	93,3	94,8	96,1	96,9
. Cláusula de salvaguarda	48,0	65,1	68,1	71,9	70,8	37,3	52,4	56,5	52,7	52,5	49,5	66,8	69,5	74,2	73,1
. Estructura salarial	44,9	66,8	69,8	74,4	74,8	56,3	84,1	85,6	89,0	89,4	43,4	64,5	67,9	72,6	73,0
- Complementos salariales y criterios de cálculo	41,7	58,7	59,8	66,6	67,9	52,6	80,4	80,9	83,8	84,5	48,3	55,8	57,3	64,5	65,8
- Consolidación de complementos salariales	23,9	32,5	34,8	37,0	37,1	31,7	51,1	48,8	52,8	51,7	22,9	30,0	33,1	35,1	35,3
. Inaplicación del régimen salarial	43,0	60,2	61,1	61,2	61,4	--	--	--	--	--	48,6	68,2	68,3	68,6	68,9
- Condiciones para acogerse	39,9	53,9	55,5	55,7	54,7	--	--	--	--	--	45,2	61,1	62,1	62,4	61,5
- Procedimiento a seguir y documentación a aportar	37,2	55,4	57,7	58,6	58,3	--	--	--	--	--	42,1	62,8	64,5	65,6	65,5
- Procedimientos para que la Comisión Paritaria disponga de información s/ empresas y trabajadores e incrementos salariales	24,2	38,2	39,0	40,5	38,2	--	--	--	--	--	27,4	43,3	43,6	45,4	43,0
. Retribuciones específica trabajos nocturnos	35,0	54,1	57,9	60,2	60,8	43,3	67,0	71,4	67,0	63,5	54,0	52,3	56,2	59,4	60,5
- Incentivos ligados a la productividad	25,9	24,5	19,9	22,6	23,4	56,2	53,4	53,1	48,7	48,2	21,9	20,7	15,9	19,5	20,3
- Incentivos de asistencia	20,8	19,5	18,6	19,6	19,1	32,2	30,6	32,7	30,0	30,5	19,3	18,0	16,9	18,4	17,7

¹ Distintas a los crecimientos salariales pactados.

² Sin incluir los incentivos ligados a la productividad, ni los de asistencia.

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

de las cláusulas que establecen los procedimientos para que la Comisión Paritaria disponga de información sobre las empresas y los trabajadores afectados, así como sobre los incrementos salariales realmente aplicados, en, aproximadamente el 45% de los trabajadores del ámbito superior al de la empresa.

Asimismo, entre las cláusulas salariales figuran las que tienen como objetivo pactar **retribuciones específicas de los trabajos nocturnos**, puesto que desde la modificación del Estatuto de los Trabajadores en 1994, según el artículo 36.2, este tipo de retribución se fija en la negociación colectiva, desapareciendo la obligación legal del aumento mínimo del 25% de la retribución de los tiempos de trabajo ordinario establecida en el artículo 34.6 de la redacción inicial del Estatuto de los Trabajadores.

La incorporación de este tipo de cláusulas ha tenido una tendencia claramente creciente, absorbiendo cada vez a un mayor porcentaje de trabajadores con convenio colectivo, pasando de afectar al 35% de esos trabajadores en 1998 al 57,9% en 2002 y al 60,8% en 2006. El porcentaje de trabajadores cubiertos por estas cláusulas es superior en los convenios de empresa que en los convenios de ámbito superior (63,5% y 60,5%, respectivamente, en 2006), aunque la diferencia entre ambos porcentajes está tendiendo a reducirse en los últimos años, al disminuir el porcentaje de los trabajadores cubiertos en los convenios de empresa y aumentar el de los convenios de otro ámbito.

Dentro de las cláusulas salariales, existen, también, aunque pueda parecer paradójico, unas cláusulas referidas a los **incentivos a la asistencia**. Su finalidad en los casos en que se pactan en los convenios colectivos es la reducción del absentismo laboral de los trabajadores en las empresas. Estas cláusulas no están muy generalizadas, apenas afectan al 20% de los trabajadores con convenio, y, además, ese porcentaje es prácticamente el mismo desde 1998. El porcentaje de trabajadores es casi el doble en los convenios de empresa (alrededor del 30%) que en los convenios supraempresariales (en torno al 18%).

Por último, entre las cláusulas salariales figuran las relativas a los **incentivos ligados a la productividad de los trabajadores**. Estas cláusulas, incluidas en el 27% del total de convenios, porcentaje prácticamente constante en los últimos cinco años, tienen una incidencia en cuanto a trabajadores, cubiertos muy reducida y, además, decreciente, pese al ligero repunte de los últimos años.

En efecto, mientras que en 1998 el porcentaje de trabajadores que tenían acordados estos incentivos ascendía al 25,9%, en 2002 ese porcentaje se reducía al 19,9%. Posteriormente, el porcentaje se eleva ligeramente, hasta situarse en el 22,6% en 2005 y el 23,4% en 2006, pero sin superar los valores de 1998. Aunque la tendencia decreciente se observa tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito superior, el porcentaje de trabajadores afectados es sustancialmente más elevado en el primer tipo de convenios, al superar prácticamente la mitad de los trabajadores los que tienen incorporada esta cláusula, que en el segundo tipo de convenios, en los que apenas la cuarta parte de los trabajadores acuerdan estos incentivos.

Este reducido porcentaje de trabajadores cubiertos por los incentivos ligados a la productividad o rendimiento de los trabajadores, denota las dificultades existentes, especialmente en los convenios sectoriales, para modificar la estructura salarial de los trabajadores españoles, sobre todo en lo que respecta al aumento de la parte variable de los salarios.

En el cuadro VIII.3, y utilizando los datos definitivos de 2006 y los provisionales de 2007, según los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008, se observa que la introducción de estas cláusulas, en relación con el porcentaje de trabajadores, está más generalizada, dentro de los convenios de empresa, en los de las empresas públicas (más de las dos terceras partes de los trabajadores correspondientes con los datos definitivos de 2006) que en los de las empresas privadas y que en los de los entes de la Administración Pública (algo más del 40% de los trabajadores en los dos casos, también con los datos de 2006 y 2007).

Cuadro VIII.3				
CLÁUSULAS DE INCENTIVOS LIGADOS A LA PRODUCTIVIDAD				
	Convenios (%)		Trabajadores (%)	
	2006	2007	2006	2007
Ámbito funcional				
Empresa	31,4	32,2	48,3	48,9
Ámbito superior a la empresa	13,6	13,6	20,3	19,2
Ámbito institucional (C. de empresa)				
Empresa privada	30,2	30,8	44,7	45,8
Empresa pública	33,8	35,4	66,9	61,1
Entes de la Administración	36,8	36,6	42,8	48,2
Ámbito funcional/territorial: convenios de ámbito superior a la empresa				
Grupo de empresa	28,6	28,6	41,7	40,0
Local o inferior	5,0	20,0	8,6	14,1
Provincial	11,6	11,3	22,0	21,3
Autonómico	10,8	10,7	10,3	12,3
Nacional	20,0	18,9	20,0	15,6
Sectores				
Agricultura	19,5	18,8	8,6	12,0
Industria	36,7	38,1	45,1	42,8
Construcción	27,2	28,8	23,4	16,4
Servicios	22,1	22,6	15,8	15,4
Divisiones de actividad				
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	15,7	15,6	8,5	12,1
Pesca	40,0	37,5	19,8	7,1
Industrias extractivas	53,1	54,8	45,6	57,7
Industrias manufactureras	38,0	39,4	45,0	42,5
Prod. y dist. electricidad, gas y agua	20,8	20,9	48,3	49,4
Construcción	27,2	28,8	23,4	16,4
Comercio; reparaciones	17,6	19,0	7,2	9,8
Hostelería	19,1	17,9	14,9	4,0
Transporte, almac. y comunicaciones	23,8	24,6	47,3	47,6
Intermediación financiera	26,2	30,3	35,7	37,7
Inmobiliarias. Servicios empresariales	19,4	19,4	8,1	8,7
Ad.Pública; Defensa; S.S.	34,9	35,4	43,2	44,0
Educación	23,5	22,4	2,7	1,1
Act.sanitarias, veterinarias, servicios sociales	15,4	18,8	9,6	8,6
Otras act. sociales; serv. personales	18,1	17,7	16,2	15,4
Hogares que emplean personal doméstico	10,0	9,1	0,1	0,1
Comunidades Autónomas				
Andalucía	30,3	31,0	17,8	15,7
Aragón	30,5	30,5	29,8	28,0
Asturias	39,7	44,1	31,8	32,5
Baleares	17,6	18,3	4,5	4,4
Canarias	23,6	22,3	5,8	5,0
Cantabria	28,5	31,2	12,6	11,5
Castilla-La Mancha	21,7	22,9	14,2	19,1
Castilla y León	21,0	22,2	14,1	20,0
Cataluña	28,9	29,3	24,7	28,0
C. Valenciana	25,5	25,9	37,5	39,2
Extremadura	19,8	19,0	24,1	14,2
Galicia	22,3	24,1	7,1	13,7
Madrid	30,1	31,2	29,3	17,6
Murcia	27,1	25,8	4,8	10,4
Navarra	24,0	24,7	35,7	38,1
País Vasco	25,6	25,9	24,7	24,7
Rioja	20,3	23,5	6,5	6,7
Ceuta y Melilla	9,8	5,6	17,5	0,7
Interautonómicos y nacionales	33,3	32,8	27,0	23,9
TOTAL	27,1	27,7	23,4	22,5

Cuadro VIII.3 (continuación)
CLÁUSULAS DE INCENTIVOS LIGADOS A LA PRODUCTIVIDAD

Ramas de la CNAE	Convenios (%)		Trabajadores (%)	
	2006	2007	2006	2007
Agricultura, ganadería, caza y servicios rel.	12,5	12,9	9,0	12,9
Selvicultura, expl. forestal y servicios relac.	25,0	23,1	2,0	1,9
Pesca, acuicultura y servicios relacionados	40,0	37,5	19,8	7,1
Ext.y aglom. antracita, hulla, lignito y turba	64,3	75,0	75,8	79,6
Ext.crudos de petróleo y gas natural	40,0	40,0	8,1	8,1
Ext.minerales de uranio y torio	100,0	100,0	100,0	100,0
Ext.minerales metálicos	50,0	66,7	52,5	39,5
Ext.minerales no metálicos ni energéticos	45,9	44,7	26,3	49,1
Ind. de productos alimenticios y bebidas	25,4	26,5	31,6	31,7
Ind. del tabaco	16,7	30,0	11,9	11,2
Ind. textil	36,4	30,0	0,5	0,3
Ind. de la confección y de la peletería	22,2	33,3	8,7	23,3
Curtido, cuero, marroquinería, zapatería ...	22,2	26,7	21,3	80,6
Madera y corcho; cestería y espartería	17,9	17,5	21,1	14,8
Ind. del papel	39,5	40,6	10,9	9,7
Edición, artes gráficas	14,5	13,2	82,6	1,5
Coquerías, refino de petróleo y c. nucleares	63,6	66,7	42,4	26,6
Ind. química	28,7	23,0	12,6	3,9
Fab. prod. caucho y materias plásticas	38,6	36,8	27,4	22,4
Fab. otros prod. minerales no metálicos	39,5	42,4	23,2	24,2
Metalurgia	59,7	55,0	75,2	44,9
Fab. productos metálicos	51,3	54,1	70,3	77,6
Ind. maquinaria y equipo mecánico	72,3	71,1	60,3	54,7
Fab. máquinas oficina y eq. Informáticos	0,0	0,0	0,0	0,0
Fab. maquinaria y material eléctrico	59,0	60,0	76,5	76,0
Fab. mat. electrónico, de radio, televisión ...	47,6	41,2	58,8	43,7
Fab. instr. médico-quirúrgicos, precisión...	23,5	14,3	1,3	0,7
Fab. vehículos de motor, remolques	59,3	62,5	71,5	76,0
Fab. otro material de transporte	62,2	67,5	61,7	68,9
Fab. muebles; otras industrias manufactureras	31,6	42,1	19,6	29,6
Reciclaje	25,0	14,3	4,7	2,0
Prod.y distribución electricidad, gas, vapor y agua caliente	38,8	48,6	78,0	89,5
Captación, depuración y distribución de agua	15,0	14,3	14,1	12,5
Construcción	27,2	28,8	23,4	16,4
Venta, mantenimiento y reparación vehículos motor	30,6	32,4	13,1	16,2
Comercio al por mayor	18,0	21,1	8,9	7,7
Comercio al por menor	14,1	14,4	6,6	9,6
Hostelería	19,1	17,9	14,9	4,0
Transporte terrestre y por tuberías	24,0	24,5	46,1	44,8
Transporte marítimo, cabotaje y vías interiores	28,9	30,0	37,0	36,5
Transporte aéreo y espacial	20,8	29,4	70,8	77,5
Anexas a los transportes; agencias de viajes	19,0	18,2	9,8	10,0
Correos y telecomunicaciones	63,6	83,3	94,7	99,4
Intermediación financiera	41,2	45,5	49,7	54,0
Seguros y planes de pensiones	23,5	27,8	8,3	7,0
Actividades auxiliares intermediación financiera	0,0	0,0	0,0	0,0
Actividades inmobiliarias	37,5	41,7	99,2	99,2
Alquiler de maquinaria y equipo	15,4	18,2	12,7	12,1
Actividades informáticas	30,0	42,1	58,9	53,7
Investigación y desarrollo	45,5	33,3	62,6	15,2
Otras actividades empresariales	17,5	17,1	1,1	1,1
Ad. pública, defensa y S.S. obligatoria	34,9	35,4	43,2	44,0
Educación	23,5	22,4	2,7	1,1
Act. sanitarias y veterinarias, s. social	15,4	18,8	9,6	8,6
Act. de saneamiento público	20,7	18,5	30,1	26,9
Act. asociativas	7,1	5,1	2,9	1,9
Act. recreativas, culturales y deportivas	17,6	19,6	9,8	10,6
Act. diversas de servicios personales	15,2	17,5	20,0	18,3
Hogares que emplean personal doméstico	10,0	9,1	0,1	0,1
TOTAL	27,1	27,7	23,4	22,5

FUENTE: Elaboración propia a partir del MTIN, Registro de convenios colectivos de trabajo. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008.

Por su parte, dentro de los convenios sectoriales, y en el contexto de una menor incorporación de este tipo de cláusulas que en los convenios de empresa o de grupo de empresa, destaca la escasa incidencia que tienen en los convenios autonómicos, al afectar a algo más del 10% de los trabajadores, mientras que en los convenios provinciales y nacionales los incentivos a la productividad se pactan en convenios que cubren a aproximadamente el 20% de los trabajadores del correspondiente tipo de convenio.

Por sectores, es en los convenios de la industria donde más generalizada está la inclusión de esta cláusula, al cubrir en torno al 45% de los trabajadores, en contraste con la escasa repercusión que tiene en la construcción, los servicios y la agricultura, con porcentajes de trabajadores afectados en 2006 de algo más del 20% en el primer caso, del 15% en el segundo y de menos del 10% en el tercero.

Con un mayor nivel de desagregación se observa que, dentro de la industria, el grado de repercusión en los trabajadores cubiertos por las cláusulas de incentivos a la productividad es muy similar en los tres grupos de industrias extractivas, industrias manufactureras y producción y distribución de electricidad, gas y agua. En cambio, dentro de los servicios, la incidencia en los trabajadores de estas cláusulas es muy desigual, siendo relativamente elevada, cercana al 50%, en transporte y comunicaciones y en Administración Pública, Defensa y Seguridad Social, de orden intermedio con más de la tercera parte de los trabajadores en intermediación financiera, y muy escasa, con menos del 10%, en comercio, actividades inmobiliarias y servicios a empresas, educación y actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales.

Si se desagrega aún más, a nivel de rama de actividad, se detecta que estas cláusulas están muy generalizadas, al afectar a todos o casi todos los trabajadores, los convenios de extracción de crudos de petróleo y gas natural, producción y distribución de electricidad, gas, vapor y agua, correos y telecomunicaciones y actividades inmobiliarias. Por el contrario, con los datos correspondientes a 2006, estas cláusulas casi no afectan a ningún trabajador en los convenios de selvicultura y forestal, industria textil, instrumentos médico-

quirúrgicos y de precisión, reciclaje, actividades auxiliares de intervención financiera, educación, actividades asociativas y hogares que emplean personal doméstico (empleados de fincas urbanas, la mayoría).

Desde el punto de vista regional, las Comunidades Autónomas en las que mayor es el porcentaje de trabajadores cubiertos por los incentivos o pluses de productividad son la Valenciana, Navarra, Asturias y Aragón, con cerca o más del 30%, mientras que las Comunidades Autónomas en las que menor es el citado porcentaje, inferior al 10%,. son Baleares, Galicia, Murcia y La Rioja.

VIII. 4. Cláusulas de jornada laboral y vacaciones

Las cláusulas correspondientes a la **jornada laboral y las vacaciones**, cubren en 2006 al 80,8% de los trabajadores con convenio colectivo, cuando en 1998 el porcentaje apenas superaba el 55%. Esa evolución se alcanza tras un fuerte crecimiento de 1998 a 2000 un posterior retroceso hasta 2002 y una recuperación a partir de ese último año, hasta conseguirse en 2006 un porcentaje prácticamente similar al del año 2000.

Como ya se ha señalado en el segundo apartado de este capítulo, el peso relativo de los trabajadores con esta cláusula es sensiblemente más elevado en los convenios de empresa que en los de otro ámbito, al situarse el correspondiente porcentaje en 2006 en el 94,7% en el primer caso y en el 79,1% en el segundo, porcentajes ambos muy superiores a los de 1998 (66,1% y 54%, respectivamente), pero, que en relación con 2000, se sitúan por encima en los convenios de empresa y ligeramente por debajo en los convenios supraempresariales (cuadro VIII.4).

Dentro de este grupo de cláusulas especiales y al margen de la fijación de la jornada laboral y del número de días de vacaciones anuales, sobresalen, en cuanto a la repercusión sobre los trabajadores afectados, los acuerdos

Cuadro VIII.4
TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS RELATIVAS A LA JORNADA LABORAL Y VACACIONES ¹
(Porcentaje de trabajadores)

Tipo de cláusulas	Total Convenios					Convenios de empresa					Convenios de otro ámbito				
	1998	2000	2002	2005	2006	1998	2000	2002	2005	2006	1998	2000	2002	2005	2006
Jornada laboral y vacaciones	55,4	80,7	78,7	80,3	80,8	66,1	90,3	94,3	94,7	94,7	54,0	79,4	76,9	78,6	79,1
- Distribución irregular de la jornada durante el año.	25,3	43,8	43,3	48,8	46,5	20,5	42,3	43,6	44,4	47,0	26,0	44,0	43,3	47,1	46,5
- Jornada ordinaria superior a 9 horas diarias.	10,4	16,8	16,3	16,8	16,6	12,6	13,1	18,7	17,8	16,8	10,1	17,3	16,0	16,7	16,6
- En jornada continua de más de 6 horas, consideración como tiempo de trabajo efectivo el período de descanso legal.	25,4	32,5	31,8	34,7	33,3	43,9	49,6	58,6	65,0	64,7	23,0	30,2	28,6	31,0	29,4
- Acumulación del descanso de día y medio en períodos de 14 días.	12,5	15,3	15,6	18,9	18,1	17,4	23,5	28,6	34,5	30,3	11,9	14,1	14,9	16,7	16,6
- Jornadas especiales de trabajo	22,8	32,2	33,4	38,5	37,0	36,6	54,3	61,9	64,7	62,3	20,9	29,3	30,1	35,3	33,9
▪ Excepciones a los límites legales en el trabajo nocturno	4,5	5,1	7,6	7,4	7,8	9,7	12,2	15,6	9,1	9,2	3,8	4,1	6,7	7,2	7,6
▪ Régimen de trabajos o turnos	3,7	6,9	8,3	11,5	10,5	17,8	20,3	22,3	27,5	28,2	1,8	5,1	6,7	9,6	8,6
▪ Reducción de jornada, por trabajo nocturno, a turnos, peligrosos, penosos o tóxicos	4,9	7,8	7,0	6,0	6,1	8,2	9,1	13,0	14,7	14,8	4,5	7,6	6,2	5,0	5,1
▪ Descanso diario interior a 12 horas en actividades de jornada fraccionada	2,5	2,2	4,0	1,0	1,9	2,8	2,9	2,6	3,8	3,8	2,5	2,1	4,2	1,3	1,6
- Fijación de períodos específicos para las vacaciones anuales	28,3	37,8	38,7	42,5	42,5	43,8	50,3	57,8	56,0	56,0	26,2	36,1	36,4	40,8	40,9

¹ Distintas a la fijación de la jornada laboral anual y del número de días de vacaciones al año.
FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

sobre las materias en las que se introdujeron importantes modificaciones normativas en la reforma laboral de 1994.

En concreto, la modificación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en 1994, supuso, en primer lugar, computar anualmente, en vez de semanalmente, la jornada laboral, cuya duración máxima, sin contar las horas extraordinarias, se mantenía en las 40 horas establecidas en 1993; en segundo lugar, permitir el establecimiento, mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, de la distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año, siempre que se respeten, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previsto por la Ley; en tercer lugar, posibilitar la superación de la jornada máxima ordinaria diaria de nueve horas si se establece, asimismo, por convenio colectivo o, acuerdo de empresa, y, por último, en cuarto lugar, permitir que se establezca por convenio o contrato de trabajo que en las jornadas diarias continuadas que excedan de seis horas que el período de descanso se considere como tiempo de trabajo efectivo.

Como consecuencia de los cambios establecidos en dicha reforma laboral, se produce desde 1998, año en el que únicamente algo más del 50% de los trabajadores (55,4%) tenían acordadas en sus convenios cláusulas especiales de jornada laboral y vacaciones, un importante impulso a la incorporación en los convenios de estas cláusulas, de forma que en 2000 el citado porcentaje superaba el 80% de los trabajadores. A partir de ese año se produce un estancamiento de ese porcentaje, manteniéndose en niveles similares en el último año con datos definitivos, 2006 (el 80,8%). El porcentaje de trabajadores afectados por estas cláusulas bastante superior en los convenios de empresa que en los de otro ámbito: 94,7% y 79,1%, respectivamente, en 2006.

De todas las posibilidades derivadas de la reforma laboral de 1994, la que mayor repercusión ha tenido en la negociación colectiva ha sido la de fijar por el convenio colectivo la *distribución irregular de la jornada laboral a la largo del año*, que en 2006 afecta al 46,5% de los trabajadores, porcentaje

ligeramente inferior al de 2005 (48,8%), pero muy superior al de 1998 (25,3%), lo que es sintomático de los dos hechos ya comentados que han caracterizado a la inclusión de la mayoría de las cláusulas especiales en los últimos diez años, el fuerte proceso de incorporación en los convenios a partir de 1994 y el freno o estancamiento a esa incorporación que se produce desde los primeros años de la década actual.

El porcentaje de trabajadores cubiertos con esta cláusula es muy similar en los convenios de empresa que en los convenios de ámbito superior, superando en algunos años ligeramente el primero al segundo y ocurriendo lo contrario en otros: en 2006, el porcentaje de trabajadores en los convenios de empresa, el 47,3%, es algo más elevado que el de los convenios de ámbito superior, el 46,4%, pero en 2005 la situación era la contraria, ya que el porcentaje de los segundos, el 47,1%, superaba al de los primeros, el 44,4%. También, con los datos provisionales de 2007, el porcentaje de trabajadores que tienen estas cláusulas de los convenios de ámbito superior al de empresa, 48,1% supera al de los convenios de empresa, 47,1%.

Con un mayor nivel de desagregación y utilizando tanto los datos definitivos de 2006 como los provisionales de 2007, se observa que, dentro de los convenios de empresa, el porcentaje de trabajadores más elevado se produce en los entes de las administraciones públicas, seguido del correspondiente a las empresas privadas, mientras que el menor porcentaje de trabajadores corresponde a las empresas públicas, en cualquier caso con más del 40%.

Por su parte, dentro de los convenios de ámbito superior al de la empresa, el mayor porcentaje de trabajadores que acuerdan en sus convenios la distribución irregular de la jornada a lo largo del año se produce en los convenios de grupo de empresa, y en los sectoriales nacionales, con alrededor de las dos terceras partes. Por el contrario, en los convenios provinciales la incidencia de estas cláusulas es muy inferior, al afectar sólo a algo más de la tercera parte de los trabajadores.

Por sector, en el que más repercusión tienen las cláusulas de distribución irregular de la jornada es en la industria y en el que menor repercusión tiene es en la construcción. Dentro de la industria, el porcentaje es especialmente elevado en algunas industrias manufactureras, como la industria textil, la de curtido, cuero, marroquinería y zapatería, la de edición y artes gráficas, y la de coquerías, refino del petróleo y centrales nucleares, con más del 90% de los trabajadores. También, con más del 80%, es elevada la incidencia de estas cláusulas en la metalúrgica y la fabricación de maquinaria y material eléctrico.

Fuera de las industrias manufactureras, y con porcentajes de trabajadores cubiertos muy elevados, cercanos al 100%, destaca en la industria la producción y distribución de electricidad, gas, vapor y agua y en los servicios la intermediación financiera, las empresas de seguros y planes de pensiones, las empresas inmobiliarias y las de alquiler de maquinaria y equipos.

Por Comunidades Autónomas, el mayor porcentaje de trabajadores cubiertos por estas cláusulas corresponde a Madrid, Extremadura, Cataluña y Navarra, con más del 50% de trabajadores, y el menor porcentaje a Galicia, Cantabria, Asturias y Castilla y León, con porcentajes en torno al 20% o incluso inferiores (cuadro VIII.5).

Dentro del epígrafe de las cláusulas relacionadas con la jornada laboral y las vacaciones (cuadro VIII.4), después de la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, figuran en cuanto a la importancia en 2006, el porcentaje de trabajadores cubiertos por las de *fijación de períodos específicos para las vacaciones anuales* (42,5%), el *establecimiento de jornadas especiales de trabajo* (37%) y la *consideración como tiempo de trabajo efectivo del período de descanso legal* en los casos de jornada continua de trabajo de más de seis horas diarias (33,3%).

La *superación del límite de la jornada ordinaria de nueve horas diarias*, que, como ya se ha señalado, puede pactarse, desde 1994, por convenio

Cuadro VIII.5				
CLÁUSULAS DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA A LO LARGO DEL AÑO				
	Convenios (%)		Trabajadores (%)	
	2006	2007	2006	2007
Ámbito funcional				
Empresa	26,8	27,4	47,3	47,1
Ámbito superior a la empresa	27,5	28,8	46,4	48,1
Ámbito institucional				
Empresa privada	26,2	27,1	47,7	48,3
Empresa pública	33,8	33,6	40,2	47,0
Entes de la Administración	26,4	27,1	59,0	54,0
Ámbito funcional/territorial: convenios de ámbito superior a la empresa				
Grupo de empresa	34,3	39,0	64,7	69,9
Local o inferior	25,0	33,3	51,6	27,9
Provincial	24,8	25,6	35,2	38,2
Intracomunitario	30,1	29,8	60,3	59,5
Intercomunitario	0,0	100,0	0,0	100,0
Nacional	51,6	51,1	64,0	63,7
Sectores				
Agricultura	30,5	36,6	21,4	42,0
Industria	29,4	30,1	67,5	68,8
Construcción	22,2	26,3	16,5	15,5
Servicios	25,4	26,1	43,9	43,0
Divisiones de actividad				
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	34,3	40,6	21,5	42,0
Pesca	10,0	12,5	3,3	42,9
Industrias extractivas	18,8	21,0	8,6	8,0
Industrias manufactureras	28,6	30,0	67,9	69,4
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	40,1	34,6	62,2	58,6
Construcción	22,2	26,3	16,5	15,5
Comercio; reparaciones	27,0	27,4	51,8	51,6
Hostelería	33,6	27,4	43,7	37,4
Transporte, almac. y comunicaciones	25,4	24,8	27,0	28,1
Intermediación financiera	52,4	60,6	95,5	97,0
Inmobiliarias. Servicios empresariales	26,5	28,1	43,4	46,7
Administración Pública; Defensa; Seguridad Social	24,5	25,2	59,1	61,3
Educación	27,2	28,9	31,8	30,8
Actividades sanitarias, veterinarias, servicios sociales	29,2	30,9	23,4	18,6
Otras actividades sociales; servicios personales	22,3	23,8	48,2	45,6
Hogares que emplean personal doméstico	0,0	9,1	0,0	2,3
Comunidades Autónomas				
Andalucía	27,3	27,6	32,0	35,1
Aragón	24,2	26,0	32,7	26,7
Asturias	21,2	17,6	20,8	20,0
Baleares	31,8	33,3	28,6	28,0
Canarias	18,6	21,5	24,5	28,2
Cantabria	22,5	23,9	17,4	16,2
Castilla-La Mancha	22,1	19,9	38,7	25,9
Castilla y León	22,3	21,1	22,8	20,3
Cataluña	29,9	30,2	59,9	55,1
C. Valenciana	26,5	28,6	27,4	31,7
Extremadura	25,7	33,0	11,3	59,2
Galicia	24,3	26,6	22,8	19,6
Madrid	25,2	27,0	58,5	62,8
Murcia	31,8	34,0	24,3	47,8
Navarra	22,1	24,0	55,4	54,4
País Vasco	23,5	23,1	32,7	34,0
Rioja	25,7	25,0	34,3	32,4
Ceuta y Melilla	19,5	22,2	27,9	36,8
Interautonómicos y nacionales	45,4	45,8	63,2	63,6
TOTAL	27,0	27,7	46,5	48,0

Cuadro VIII.5 (continuación)				
CLÁUSULAS DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA A LO LARGO DEL AÑO				
	Convenios (%)		Trabajadores (%)	
	2006	2007	2006	2007
Ramas de la CNAE				
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados	36,3	42,9	22,5	44,8
Selvicultura, expl. forestal y servicios relacionados	28,6	34,6	6,6	7,3
Pesca, acuicultura y servicios relacionados	10,0	12,5	3,3	42,9
Ext.y aglom. antracita, hulla, lignito y turba	7,1	16,7	0,5	4,1
Ext.crudos de petróleo y gas natural	60,0	60,0	28,7	28,7
Ext.minerales de uranio y torio	50,0	50,0	71,3	71,3
Ext.minerales metálicos	50,0	33,3	77,1	60,5
Ext.minerales no metálicos ni energéticos	10,8	13,2	4,7	4,0
Ind. de productos alimenticios y bebidas	24,5	28,5	54,7	59,7
Industria del tabaco	8,3	20,0	10,2	9,9
Industria textil	31,8	30,0	98,8	98,9
Industria de la confección y de la peletería	11,1	11,1	2,2	2,2
Curtido, cuero, marroquinería, zapatería ...	38,9	53,3	89,3	90,7
Madera y corcho; cestería y espartería	41,7	44,4	64,0	59,6
Industria del papel	15,8	12,5	5,9	3,4
Edición y artes gráficas	32,3	32,5	92,6	92,8
Coquerías, refino de petróleo y combustibles nucleares	54,5	50,0	89,6	86,3
Industria química	28,7	29,7	93,3	96,0
Fabricación productos del caucho y materias plásticas	17,5	17,5	59,2	64,4
Fabricación otros prod. minerales no metálicos	31,2	29,2	25,6	25,7
Metalurgia	35,5	35,0	74,7	84,6
Fabricación productos metálicos	28,4	27,3	68,1	68,5
Maquinaria y equipo mecánico	21,7	28,9	35,7	37,0
Fab. máquinas oficina y eq. Informáticos	0,0	0,0	0,0	0,0
Fab. maquinaria y material eléctrico	41,0	46,7	71,4	82,3
Fab. mat. electrónico, de radio, televisión ...	33,3	17,6	31,8	13,8
Fab. instr. médico-quirúrgicos, precisión...	29,4	14,3	48,5	44,2
Fab. vehículos de motor, remolques	25,7	27,1	48,2	47,8
Fab. otro material de transporte	32,4	32,5	47,6	48,2
Fab. muebles; otras industrias manufactureras	34,2	34,2	52,2	45,6
Reciclaje	25,0	28,6	56,6	50,4
Prod.y distr. electricidad, gas, vapor y agua caliente	61,2	51,4	92,6	97,1
Captación, depuración y distribución de agua	33,3	30,6	27,0	23,3
Construcción	22,2	26,3	16,5	15,5
Venta, mantenimiento y reparación vehículos motor	33,3	36,6	77,2	73,6
Comercio al por mayor	22,4	21,7	26,0	41,2
Comercio al por menor	27,9	28,4	52,6	51,5
Hostelería	33,6	27,4	43,7	37,4
Transporte terrestre y por tuberías	24,4	23,2	23,8	24,9
Transporte marítimo, cabotaje y vías interiores	15,6	17,5	31,3	29,2
Transporte aéreo y espacial	37,5	41,2	68,6	71,0
Anexas a los transportes; agencias de viajes	25,7	24,3	17,0	16,9
Correos y telecomunicaciones	40,9	50,0	39,0	41,3
Intermediación financiera	64,7	90,9	98,6	98,9
Seguros y planes de pensiones	47,1	44,4	89,6	91,8
Actividades auxiliares intermediación financiera	37,5	50,0	87,9	99,7
Actividades inmobiliarias	18,8	8,3	98,5	98,5
Alquiler de maquinaria y equipo	30,8	45,5	55,3	56,0
Actividades informáticas	40,0	47,4	46,0	42,8
Investigación y desarrollo	45,5	25,0	33,8	2,7
Otras actividades empresariales	25,4	27,4	39,3	42,6
Administración Pública, Defensa y S.S. obligatoria	24,5	25,2	59,1	61,3
Educación	27,2	28,9	31,8	30,8
Act. sanitarias y veterinarias, s. social	29,2	30,9	23,4	18,6
Act. de saneamiento público	11,1	12,1	10,4	10,2
Actividades asociativas	31,0	30,8	54,4	57,8
Actividades recreativas, culturales y deportivas	37,3	38,9	73,9	69,0
Act. diversas de servicios personales	24,2	28,6	25,4	23,2
Hogares que emplean personal doméstico	0,0	9,1	0,0	2,3
TOTAL	27,0	27,7	46,5	48,0

FUENTE: Elaboración propia a partir del MTIN, Registro de convenios colectivos de trabajo. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008.

colectivo o, en su defecto, acordarse entre las empresas y los representantes de los trabajadores, afecta a menos del 17% de los trabajadores con convenio, porcentaje que no ha variado prácticamente desde 2000, pero muy superior al 25% que representaba en 1998.

Por otra parte, la *acumulación de día y medio de descanso semanal en períodos de catorce días*, en vez de semanalmente, que se permite desde la ley 11/1994, de 19 de mayo, que introdujo importantes modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, dentro de la denominada reforma laboral de 1994, afecta a un porcentaje también reducido, en torno al 18% tanto en 2005 como en 2006.

El resto de las cláusulas relativas a la jornada laboral y vacaciones tienen una importancia relativa, medida por el porcentaje de trabajadores cubiertos, todavía menor. Así, el *régimen de trabajo a turnos* sólo cubre actualmente a algo más del 10% de los trabajadores con convenio, mientras que el *establecimiento de excepciones a los límites legales al trabajo nocturno* y la *reducción de la jornada por trabajo nocturno, a turnos, peligrosos, penosos o tóxicos* no llegan a cubrir cada una de ellas el 10% de los trabajadores con convenio. Por último, el *descanso diario inferior a doce horas en actividades de jornada fraccionada* no afecta ni tan siquiera al 2% de los trabajadores con convenio.

Si se consideran las diferencias entre los convenios de empresa y los de ámbito supraempresarial en lo que respecta a los trabajadores afectados, en casi todas las cláusulas especiales relativas a la jornada laboral y las vacaciones el porcentaje de trabajadores es superior en los convenios de empresa que en los de ámbito superior, correspondiendo las diferencias más elevadas a la consideración como tiempo de trabajo efectivo del período de descanso legal en los supuestos de jornada continua de más de seis horas, a la fijación de jornadas especiales de trabajo y a la fijación de períodos específicos para las vacaciones anuales, en cuyos casos el porcentaje de trabajadores afectados por cada una de esas cláusulas en los convenios empresariales se acerca o incluso supera al 60%.

Las excepciones a la mayor relevancia de estas cláusulas en los convenios de empresa son la ya citada de la distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año y la superación de la jornada ordinaria diaria de nueve horas, en las que los porcentajes de trabajadores cubiertos son muy similares en los convenios de empresa y en las de ámbito diferente.

VIII. 5. Cláusulas de horas extraordinarias

También en relación con las **horas extraordinarias** se introdujeron en la reforma laboral de 1994 importantes posibilidades de que se regulen determinadas situaciones y condiciones en los convenios colectivos, en vez de regularse por la Ley, en concreto por el Estatuto de los Trabajadores, como ocurría con anterioridad a dicha reforma laboral. En particular por la Ley 11/1994, 19 de mayo, por la que se regulan determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en la Orden Social, se introdujeron algunas importantes modificaciones legales que ampliaron las posibilidades de regulación a través de la negociación colectiva, entre éstas caben destacar las siguientes:

- La supresión de que el salario de las horas extraordinarias debiera superar, al menos, en el 75% el salario de las horas ordinarias, fijando que la remuneración de esas horas se establezca por convenio colectivo o, en su defecto, por contrato individual sin que en ningún caso pueda ser inferior al valor de las horas ordinarias.
- La posibilidad de que las horas extraordinarias puedan compensarse por tiempos equivalentes de descanso retribuido, compensación que deberá producirse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de dichas horas extraordinarias, salvo que se prevea lo contrario en el convenio colectivo.

Esos cambios introducidos en 1994 dieron lugar a una importante extensión de las cláusulas relacionadas con estas cláusulas en los convenios colectivos, que pasaron de afectar a menos de las dos terceras partes de los trabajadores en 1998 a algo más de las tres cuartas partes en 2006, superando en este último año el ligero retroceso que se había producido en 2005. Como en el caso de las cláusulas de jornada laboral y vacaciones, también en el de las horas extraordinarias el porcentaje de trabajadores incluidos en los convenios de empresa es superior, con cerca del 80% de los trabajadores, que en los convenios de otro ámbito, con prácticamente el 75% de los trabajadores. En cualquier caso, la diferencia entre el peso relativo de los trabajadores en los convenios de empresa y en los de otro ámbito diferente es menor que en las cláusulas de jornada laboral y de vacaciones y, además, esa diferencia tiende a decrecer desde 1998 por la mayor extensión a partir de 2002 de las cláusulas relativas a las horas extraordinarias en los convenios supraempresariales que en los de empresa (cuadro VIII.6).

Entre las cláusulas que incorporaran acuerdos sobre las horas extraordinarias, destacan tanto por la mayor presencia en los convenios colectivos como por la mayor expansión desde 1998, las que tratan de la *compensación de horas extraordinarias con abono dinerario*, con alrededor del 55% de los trabajadores, y, dentro de este tipo de cláusulas, las que incluyen una *valoración dineraria superior a la de las horas ordinarias*, con, aproximadamente, el 45% de los trabajadores con convenio colectivo.

A estas cláusulas les siguen las de *compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso*, con más del 40% de los trabajadores con convenio. Dentro de estas cláusulas, las que prevén la *acumulación y disfrute en períodos superiores a los legales*, los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, abarcan en 2006 al 18% de los trabajadores cubiertos por convenio colectivo.

Tanto las cláusulas que fijan la compensación de las horas extraordinarias con abono dinerario como las que fijan la compensación con tiempo de descanso han intensificado el ritmo de extensión a nuevos

Cuadro VIII.6
TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS RELATIVAS A LAS HORAS EXTRAORDINARIAS
(Porcentaje de trabajadores)

Tipo de cláusulas	Total convenios					Convenios de empresa					Convenios de otro ámbito				
	1998	2000	2002	2005	2006	1998	2000	2002	2005	2006	1998	2000	2002	2005	2006
Horas extraordinarias	62,3	73,1	74,9	74,0	75,1	71,6	81,0	80,4	82,3	79,4	61,1	72,0	74,3	73,0	74,6
- Eliminación de horas extraordinarias	11,7	12,2	14,0	13,1	13,5	11,9	8,7	9,8	15,6	13,9	11,7	12,6	14,5	12,8	13,4
- Reducción respecto al año anterior	3,2	1,7	1,4	0,9	1,0	4,2	4,6	3,6	4,7	4,6	3,0	1,3	1,2	0,4	0,6
- Reducción respecto al tope máximo legal	4,9	4,8	5,3	5,2	5,7	3,1	13,7	4,5	14,2	13,8	5,2	3,6	5,4	4,1	4,7
- Compensación de horas extraordinarias con abono dinerario	37,9	53,6	55,7	53,7	54,8	46,1	55,6	62,1	63,2	61,2	36,8	53,3	54,9	52,8	54,0
. Con valoración superior a la de la hora ordinaria	28,7	42,6	44,6	45,0	45,5	35,0	46,6	53,1	57,6	56,6	27,9	42,1	43,6	43,4	44,1
- Compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso	25,6	39,6	42,3	39,6	42,2	39,5	45,9	54,2	60,7	57,3	23,8	36,7	40,9	37,1	40,3
. Con acumulación y disfrute en períodos legales superiores a las legales	9,5	10,9	15,2	16,6	18,0	14,3	18,8	18,2	25,1	24,4	8,8	9,8	14,9	15,6	17,2
Obligatoriedad de realizar horas extraordinarias	3,4	7,3	7,2	8,4	8,6	11,0	16,3	17,3	14,4	13,1	2,4	6,1	6,0	7,7	8,1

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo

trabajadores en 2006, superando, como ocurría en el caso del conjunto de las cláusulas referidas a las horas extraordinarias, el retroceso que se había constatado en 2005. En ambos tipos de cláusulas el porcentaje de trabajadores es mayor en los convenios de empresa que en los de otro ámbito, llegando a afectar los primeros a más del 60% de los trabajadores tanto las cláusulas que fijan la compensación dineraria como las que la fijan en tiempo de descanso.

Otras cláusulas relativas a las horas extraordinarias incluidas en el cuadro VIII.6 tienen menos incidencia en el número de trabajadores cubiertos que las analizadas anteriormente. Con datos definitivos de 2006, los acuerdos sobre la *eliminación de las horas extraordinarias* afectan al 13,5% de los trabajadores con convenio y los pactos sobre la *reducción de las horas extraordinarias* afectan a un porcentaje de trabajadores incluso menor (el 5,7% la reducción respecto al tope máximo legal y el 1% la reducción respecto al año anterior). Igualmente, las cláusulas que prevén la *obligatoriedad de realizar las horas extraordinarias* tienen una escasa incidencia, al cubrir sólo el 8,6% de los trabajadores.

En estas últimas cláusulas relativas a las horas extraordinarias, como ocurría en el caso de las cláusulas que fijaban la compensación dineraria o en tiempo de descanso, el porcentaje de trabajadores que las tienen acordadas es más alto en los convenios de empresa que en los supraempresariales.

VIII. 6. Cláusulas de empleo y contratación

Las **cláusulas en materia de empleo** están incorporadas en convenios que cubren al 60% de los trabajadores, porcentaje que es similar al que correspondía a 1998 (60,4%), lo que parece que es sintomático de que se ha alcanzado un máximo difícil de superar en la aplicación de estas cláusulas, a pesar de su importancia en aspectos tales como el mantenimiento y la creación de empleo, la reducción de la temporalidad y la movilidad funcional y geográfica dentro de la empresa. En cualquier caso, según el ámbito funcional de los convenios colectivos, la incidencia de las cláusulas de empleo es

superior en los convenios de empresa que en los convenios de grupo de empresa y sectoriales (71,9% y 58,5% de trabajadores con convenio, respectivamente, en 2006 (cuadro VIII.7).

Ahora bien, pese a que el conjunto de las cláusulas de empleo cubren al 60% de los trabajadores con convenio, si se analizan individualmente cada una de ellas, la repercusión en cuanto a trabajadores cubiertos es muy reducida, inferior a la cuarta parte en cualquier caso. Dentro de esta escasa repercusión individual de las cláusulas de empleo, destacan las que tratan de la *conversión del empleo temporal en fijo* y de la *creación de empleo por jubilación parcial*, mediante la utilización de la figura del contrato de relevo, con algo menos de la cuarta parte de trabajadores con convenio afectados en cada uno de los dos casos para el conjunto de los convenios y también en ambos casos con algo más del 30% de los trabajadores en los convenios de empresas.

A estas cláusulas les siguen las de *movilidad funcional y geográfica* de los trabajadores en las empresas, con, aproximadamente, el 17% de los trabajadores cubiertos en cada una de ellas, que se convierten en el 38% y el 30%, respectivamente, de los trabajadores en los convenios de empresa, de forma que las cláusulas de movilidad funcional son las que mayor incidencia tienen dentro de las cláusulas de empleo, en cuando al número de trabajadores cubiertos en este tipo de convenios. Con porcentajes de trabajadores menores se encuentran las cláusulas de *mantenimiento del empleo* (10,4% en 2006) y de *creación neta de empleo* (7,8% en 2006).

Aunque la repercusión de estas cláusulas es escasa si se consideran individualmente, dicha repercusión es superior en todos los casos en los convenios de empresa que en los de otro ámbito. En cualquier caso, la tendencia a partir de 1998 del porcentaje de trabajadores afectados por este tipo de cláusulas es, en general, al estancamiento, aunque en 2006 se produzca un ligero repunte en la mayoría de ellas, salvo en las de movilidad funcional y geográfica, en las que dicha tendencia es claramente decreciente, al afectar en 2006 a un porcentaje de trabajadores inferior al correspondiente a 1998.

Cuadro VIII.7
TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS RELATIVAS AL EMPLEO
(Porcentaje de trabajadores)

Tipo de cláusulas	Total convenios					Convenios de empresa					Convenios de otro ámbito				
	1998	2000	2002	2005	2006	1998	2000	2002	2005	2006	1998	2000	2002	2005	2006
Empleo	60,4	56,0	51,5	59,4	60,0	70,5	69,5	67,9	70,9	71,9	59,0	54,2	49,6	58,0	58,5
- Creación neta de empleo	5,0	5,5	6,0	6,3	7,8	9,7	12,4	12,5	10,4	12,8	4,4	4,6	5,2	5,9	7,2
- Creación de empleo por jubilación parcial (contrato de relevo)	21,0	22,7	21,9	23,0	23,2	13,7	11,6	18,2	28,3	30,1	22,0	24,2	22,4	22,4	22,3
- Mantenimiento de empleo	9,2	7,2	7,8	9,7	10,4	18,4	13,9	16,6	22,4	20,6	8,0	6,3	6,7	6,2	8,4
- Conversión de empleo temporal en fijo	19,7	23,9	20,4	24,2	24,5	20,5	27,3	23,4	29,8	32,0	19,5	23,5	20,0	23,6	23,6
- Movilidad geográfica	21,0	22,0	16,4	19,5	17,3	25,1	31,8	25,9	26,8	29,8	20,5	20,7	15,2	18,3	15,7
- Movilidad funcional	20,0	20,7	15,5	19,3	17,9	31,7	37,6	28,2	34,0	38,1	18,4	18,4	14,0	17,5	15,4
- Otras relativas al empleo	20,8	11,9	9,0	14,8	15,0	20,2	18,3	15,2	14,8	16,0	20,9	11,0	8,3	14,7	14,9

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Por su parte, las **cláusulas en materia de contratación** tienen, tanto por el conjunto de ellas como individualmente consideradas, una tendencia ligeramente creciente desde 1998, y ello a pesar del ligero retroceso que se produce en el último año para el que se dispone de datos definitivos, 2006. De hecho, el conjunto de las cláusulas de contratación están incorporadas en convenios que cubren al 75,4% de los trabajadores en 2006 (76,3% en 2005), cuando en 1998 sólo afectaban al 52,2% de los trabajadores con convenio. Este tipo de cláusulas, al contrario de lo que ocurría en el caso de las cláusulas de empleo, tienen una mayor repercusión por el número de trabajadores afectados en los convenios de ámbito superior a la empresa que en los convenios de empresa, al absorber al 77,5% de los trabajadores en el primer caso y al 58,2% en el segundo en 2006 (cuadro VIII.8).

La razón de esta diferencia se encuentra en que muchas de las cláusulas de contratación relativas a materias antes reguladas exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores que pasan a formar parte de las competencias de la negociación colectiva a partir de 1994 están reservadas específicamente a la negociación colectiva sectorial, excluyéndose la posibilidad de que se incorporen a los convenios de empresa.

Según las últimas cifras definitivas, las de 2006, las cláusulas de contratación que afectan a más trabajadores son las que permiten *modificar la duración máxima de los contratos temporales eventuales* establecida en el artículo 15.1 b. del Estatuto de los Trabajadores (seis meses dentro de un período de doce meses).

Estas cláusulas, que pueden alterar, en realidad, tanto la duración máxima (seis meses) como el período de referencia dentro del cual se puede realizar (doce meses), están reservadas a los convenios colectivos sectoriales estatales o, en su defecto, a los convenios sectoriales de ámbito inferior, por lo que no pueden pactarse en los convenios empresariales. El porcentaje de los trabajadores que en sus convenios tienen incluidas estas cláusulas de contratación es ligeramente inferior al 50% de los trabajadores con convenio de

Cuadro VIII.8
TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS RELATIVAS A LA CONTRATACIÓN
(Porcentaje de trabajadores)

	Total convenios					Convenios de empresa					Convenios de otro ámbito				
	1998	2000	2002	2005	2006	1998	2000	2002	2005	2006	1998	2000	2002	2005	2006
Contratación	52,2	73,9	74,2	76,3	75,4	37,1	53,6	50,6	55,2	58,2	54,2	76,6	77,0	78,8	77,5
- Duración máxima del período de prueba	23,5	40,0	36,7	40,3	38,6	12,5	22,8	22,3	26,1	27,7	25,0	42,3	38,4	42,0	39,9
- Puestos de trabajo que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio	15,0	24,3	23,8	25,0	24,2	6,6	9,6	15,0	13,7	15,6	16,2	26,3	24,8	26,3	25,2
- Duración máxima de los contratos temporales eventuales	32,7	47,4	45,1	44,0	42,5	--	--	--	--	--	37,0	53,7	50,5	49,3	47,8
- Cláusulas relativas al contrato en prácticas	18,5	26,5	28,3	30,8	30,5	11,5	13,9	18,4	16,8	16,3	19,4	28,2	29,4	32,5	32,2
- Cláusulas relativas al contrato para la formación	29,3	42,4	42,5	41,7	39,5	8,3	9,9	12,7	11,3	9,5	32,1	46,8	46,1	45,3	43,2
- Cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial	13,7	20,1	21,1	24,0	23,0	14,4	18,4	18,7	23,1	23,2	13,7	20,3	21,4	24,1	23,0
. Número mínimo de horas de prestación de servicios	2,7	4,3	6,3	7,0	7,3	6,1	3,1	3,6	3,9	4,1	2,2	4,5	6,6	7,4	7,7
- Número máximo de contratos temporales	3,3	7,8	7,6	9,2	10,4	2,2	2,5	2,8	3,0	3,6	3,5	8,5	8,1	10,0	11,3
- Utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal	14,2	18,9	19,3	19,0	18,1	8,9	11,4	16,4	16,6	14,9	14,9	20,0	19,7	19,3	18,5

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

ámbito superior al de la empresa y de algo más del 40% del conjunto de los trabajadores con convenio, debido a la presencia nula de estas cláusulas en los convenios empresariales.

A estas cláusulas les siguen las que tratan del *contrato para la formación*, que, con una tendencia decreciente desde 2000, cubren al 39,5% de los trabajadores en 2006. El porcentaje asciende, también con una tendencia decreciente desde 2000, al 43,2% en los convenios de ámbito supraempresarial y sólo al 9,5% en los convenios de empresa.

- La diferencia en el porcentaje de trabajadores afectados a favor de los convenios supraempresariales se explica porque el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, reserva a los convenios sectoriales (estatales, o en su defecto, de ámbito inferior) la posibilidad de pactar una serie de materias relacionadas con este tipo de contratos:
- Establecimiento del número máximo de los contratos para la formación a celebrar en función del tamaño de las plantillas de las empresas, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.
- Fijación de la duración del contrato para la formación, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la duración máxima, que está establecida con carácter general en dos años, superior a tres o a cuatro años cuando el contrato para la formación se concierte con una persona discapacitada.

Pero a parte de estas competencias reservadas a los convenios sectoriales existen otras, incluida la remuneración salarial, en proporción al tiempo de trabajo, que pueden establecerse también por los convenios de empresa, a los que se reserva, además, el establecimiento del número máximo de contratos para la formación a realizar en función del tamaño de la plantilla en el supuesto en que exista un plan formativo de empresa.

El tercer tipo de cláusulas relativas a la contratación con mayor incidencia en cuanto al número de trabajadores cubiertos es la que fija la *duración máxima del período de prueba*, con el 38,1% de los trabajadores con convenio en 2006 para el conjunto de los convenios. El porcentaje es ligeramente superior para los convenios supraempresariales, el 39,9%, y bastante inferior para los convenios de empresa, el 27,7%. En ambos casos, el porcentaje de trabajadores cubiertos es notablemente más elevado en 2006 que en 1998, aunque en los últimos años, más claramente en los convenios supraempresariales que en los empresariales, se produce un estancamiento en la evolución de dicho porcentaje.

El mayor porcentaje de trabajadores afectados por los convenios de ámbito supraempresarial no se debe, en este caso, a la reserva legal a este tipo de convenios, al contrario de lo que ocurría en los supuestos de los contratos eventuales y para la formación, ya que el cambio principal que introdujo la reforma laboral de 1994 supuso que los convenios colectivos, sin especificar el ámbito correspondiente, podían modificar las duraciones máximas del período de prueba, duraciones que anteriormente a dicho año estaban establecidas en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

El cuarto tipo de cláusulas de contratación es el relativo a los *contratos en prácticas*, que cubren al 30,5% de los trabajadores con convenio: 32,2% en los convenios supraempresariales y 16,3% en los convenios de empresa. Como ocurría en los casos de los contratos eventuales y para la formación, el mayor porcentaje de trabajadores afectados en los convenios supraempresariales se justifica porque la determinación de los puestos de trabajo objeto del contrato en prácticas, así como el establecimiento de la duración del contrato, dentro de los límites de la duración mínima de seis meses y la máxima de dos años, se reserva a los convenios sectoriales. En cambio, la retribución del trabajador por encima del 60% en el primer año o el 75% en el segundo año del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo será fijado en el convenio colectivo correspondiente, cualquiera que sea su ámbito funcional o territorial.

Con una incidencia menor que las cuatro anteriores se sitúan las cláusulas relativas a los puestos *de trabajo que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinado y contratos a tiempo parcial*, con menos del 25% de los trabajadores cubiertos en cada uno de los dos casos.

En el primer caso, el porcentaje es más elevado en los convenios de ámbito superior al de la empresa, pese a que el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores permite tanto a los convenios sectoriales como a los de empresa la identificación de aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinado.

En cambio, en el caso de los contratos a tiempo parcial, el porcentaje de trabajadores cubiertos es muy similar en los convenio de empresa que en los de ámbito superior, aunque es conveniente precisar que en las cláusulas relativas a este tipo de contrato la hoja estadística, ajustada a la reforma de 1994, no recoge las nuevas competencias previstas para el contrato en prácticas en las reformas laborales posteriores, las de 1998 y 2001, reformas que afectaron notablemente a la regulación específica de este tipo de contratos.

Otras cláusulas relativas a la contratación, en concreto la *utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal y la fijación del número máximo de contratos temporales*, con menos del 20% y algo más del 10% de los trabajadores cubiertos, respectivamente, tienen todavía menor repercusión, aunque, como en el resto de las cláusulas de contratación, los porcentajes de trabajadores cubiertos en los convenios supraempresariales son superiores.

Aunque, en general, es algo mayor la repercusión de las cláusulas de contratación que la de las cláusulas de empleo, en ningún caso llegan a afectar, consideradas individualmente, a la mayoría de los trabajadores con convenio. Ello puede estar significando que, tanto en el caso de la contratación como en el del empleo, la negociación colectiva no está aprovechando todo el potencial de los acuerdos que en estas materias posibilita la ampliación de

competencias que se ha ido posibilitando en las distintas reformas del Estatuto de los Trabajadores desde 1994.

VIII. 7. Otras cláusulas especiales

Del **resto de las cláusulas especiales**, las que destacan por el porcentaje de trabajadores cubiertos en 2006 son las de actividad sindical, complementos de prestaciones sociales y clasificación profesional y promoción interna, con, aproximadamente, el 75% de los trabajadores con convenio en los tres casos.

Dentro de las cláusulas de **actividad sindical**, las que afectan a más trabajadores son las que se refieren a la *acumulación de horas sindicales* de un *mismo representante*, que cubren a más de la mitad de los que tienen convenio. A éstas les sigue las que acuerdan *descuentos en las nóminas de los trabajadores de la cuota sindical*, las que establecen *garantías y competencias superiores a las establecidas legalmente* y, en último término, las que *prevén mejoras sobre el convenio anterior*. En todos los casos, las cláusulas de actividad sindical están notablemente más extendidas en cuanto a trabajadores cubiertos en los convenios de empresa que en los de ámbito diferente.

En lo que se refiere a las cláusulas que establecen **complementos de las prestaciones sociales**, las más relevantes por su incidencia en los trabajadores cubiertos son las que pactan *complementos a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, con casi las dos terceras partes de los trabajadores con convenio, los *complementos a la enfermedad común*, con algo menos de la mitad de los trabajadores, y los *complementos a la invalidez*, con más de la cuarta parte de los trabajadores. El resto de los complementos, incluido el de jubilación, que no alcanza a cubrir la quinta parte de los trabajadores con convenio, están mucho menos extendidos. En relación con el ámbito de la negociación colectiva, destaca que en todos los casos, salvo en el complemento de orfandad, el porcentaje de trabajadores cubiertos es muy superior en los convenios de empresa que en los sectoriales.

En cuanto a las cláusulas que tratan de la **clasificación profesional y la promoción interna**, el objetivo principal es la definición y funciones de los distintos componentes de dicha clasificación, que incluye en 2006 a las dos terceras partes de los trabajadores, divididos en un tercio cada una de ellas las que definen los grupos profesionales y las categorías profesionales, a pesar de que los cambios legislativos que se produjeron en 1994 priorizaban las definiciones por grupo profesional. A este objetivo de la categoría profesional, les sigue el establecimiento de los *criterios o requisitos para la promoción interna*, con casi el 40% de los trabajadores con convenio y la previsión de la *polivalencia funcional*, con la cuarta parte de esos trabajadores.

También en estos casos la incidencia de las cláusulas de clasificación profesional y promoción interna es muy superior en los convenios de empresa que en los restantes, destacando la repercusión que en los convenios de empresa tienen la definición y funciones de la clasificación profesional, con más del 80% de los trabajadores con convenio, y el establecimiento de criterios o requisitos para la promoción interna, con un porcentaje de trabajadores superior al 70%.

Con menores porcentajes de trabajadores cubiertos que las cláusulas de acción sindical, de complementos de las prestaciones sociales y de clasificación y promoción profesional, pero superiores al 50%, figuran las de **salud laboral**, entre las que destacan las referidas a la *existencia de comités de seguridad y salud laboral* y al *reconocimiento médico anual a cargo de las empresas*, en ambos casos con más del 40% de los trabajadores con convenio, las de **jubilación**, en concreto la *jubilación obligatoria* o los *estímulos a la jubilación voluntaria*, con alrededor de la cuarta parte de los trabajadores en cada caso, y la **formación profesional**, entre las que destacan, con más de la quinta parte de los trabajadores las cláusulas relativas al establecimiento de los *planes de formación*. en los tres tipos de cláusulas es mayor la incidencia en los convenios de empresa que en los de otro ámbito funcional.

También con más del 50% de los trabajadores con los datos definitivos de 2006, se encuentran las cláusulas de **solución de las controversias**

derivadas de la interpretación y aplicación de los convenios, principalmente a través de procedimientos de mediación y arbitraje, de **vigencia y eficacia**, entre las que sobresalen las de mantenimiento expreso de algunos supuestos contenidos en el convenio anterior, y las de **no discriminación o promoción de la igualdad de sexos**.

En estas últimas cláusulas, las de no discriminación o promoción de igualdad de sexos, en las que se ha producido una evolución muy expansiva en los últimos años (cuadro VIII.1), sin detectarse síntomas de agotamiento como en otras cláusulas, el porcentaje de trabajadores es ligeramente superior en los convenios de ámbito superior al de la empresa (con más del 50%) que en los convenios de empresa (con menos del 50%).

Dentro de los convenios de empresa, destaca su presencia en los entes de las administraciones públicas, con alrededor de las tres cuartas partes de los trabajadores, y, dentro de los convenios de ámbito superior al de la empresa, sobresalen, al margen de los locales-comarcales e intercomunitarios, muy poco representativos por el número de trabajadores afectados, los autonómicos, los nacionales y los de grupos de empresa, en los tres casos con alrededor del 70% de los trabajadores. En cambio, los convenios de las empresas y los sectoriales provinciales, con aproximadamente el 40% de los trabajadores, son los convenios en los que menor repercusión tienen las cláusulas de no discriminación.

Por Comunidades Autónomas, el mayor porcentaje de trabajadores con convenio que incluye este tipo de cláusulas corresponde en 2006 a Baleares y Cataluña, con más del 60% en cada caso, y el menor porcentaje a Castilla-La Mancha, con menos del 20%, y La Rioja, con menos del 5%.

Por sectores, sobresale el porcentaje de trabajadores afectados en la industria, con más del 60%, en contraste con el escaso porcentaje que representa en la construcción, con menos del 30%.

Cuadro VIII.9				
CLÁUSULAS DE NO DISCRIMINACIÓN O DE PROMOCIÓN DE IGUALDAD				
	Convenios (%)		Trabajadores (%)	
	2006	2007	2006	2007
Ámbito funcional				
Empresa	18,6	21,8	40,9	46,7
Ámbito superior a la empresa	28,9	34,1	53,5	54,5
Ámbito institucional				
Empresa privada	16,6	20,1	32,4	41,3
Empresa pública	23,1	25,6	54,5	48,8
Entes de la Administración	27,6	29,9	72,8	76,8
Ámbito funcional/territorial: convenios de ámbito superior a la empresa				
Grupo de empresa	27,6	33,3	62,0	70,4
Local o inferior	30,0	46,7	77,1	90,4
Provincial	26,2	31,2	39,4	43,3
Intracomunitario	34,9	47,6	66,2	75,3
Intercomunitario	100,0	100,0	100,0	100,0
Nacional	58,9	56,7	77,2	70,3
Sectores				
Agricultura	18,8	27,7	39,0	45,8
Industria	18,6	22,8	62,5	60,6
Construcción	18,5	23,8	18,6	26,1
Servicios	22,6	25,7	55,9	57,0
Divisiones de actividad				
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	22,2	30,2	39,2	46,1
Pesca	0,0	12,5	0,0	3,0
Industrias extractivas	12,5	11,3	55,8	23,7
Industrias manufactureras	19,7	24,2	62,7	60,7
Prod. y dist. electricidad, gas y agua	10,9	14,8	56,0	67,0
Construcción	18,5	23,8	18,6	26,1
Comercio; reparaciones	27,0	31,0	58,3	55,2
Hostelería	24,4	28,2	38,9	42,5
Transporte, almac. y comunicaciones	19,3	23,8	50,6	54,0
Intermediación financiera	31,0	42,4	93,9	96,0
Inmobiliarias. S.empresariales	23,2	27,0	66,3	64,6
Ad.Pública; Defensa; S.S.	26,8	29,3	68,1	70,9
Educación	30,9	27,6	7,1	7,4
Act.sanitarias, veterinarias, serv.soc.	22,3	27,3	64,0	76,7
Otras act. soc; serv. Personales	17,8	19,4	44,4	43,8
Hogares que emplean p. doméstico	10,0	9,1	0,1	0,1
Comunidades Autónomas				
Andalucía	21,9	24,8	34,6	42,0
Aragón	18,6	21,1	38,8	35,2
Asturias	17,2	22,1	45,1	64,5
Baleares	23,5	23,3	64,6	63,5
Canarias	17,8	18,6	51,8	50,9
Cantabria	17,2	19,6	39,3	38,8
Castilla-La Mancha	20,1	25,0	19,1	32,9
Castilla y León	18,2	24,5	37,7	43,6
Cataluña	21,6	25,0	60,8	63,2
C. Valenciana	24,1	27,1	47,6	52,9
Extremadura	21,8	27,0	36,6	43,7
Galicia	20,6	24,6	34,1	35,8
Madrid	20,6	21,1	30,3	30,7
Murcia	14,0	16,5	32,3	28,3
Navarra	19,5	23,4	59,1	62,2
País Vasco	17,9	23,6	30,0	36,7
Rioja	8,1	13,2	3,4	17,5
Ceuta y Melilla	12,2	8,3	25,7	1,4
Interautonómicos y nacionales	32,7	38,7	72,5	68,6
TOTAL	21,1	24,8	52,1	53,7

Cuadro VIII.9 (continuación)				
CLÁUSULAS DE NO DISCRIMINACIÓN O DE PROMOCIÓN DE IGUALDAD				
Ramas de la CNAE	Convenios (%)		Trabajadores (%)	
	2006	2007	2006	2007
Agricultura, ganadería, caza y servicios rel.	22,5	32,9	36,2	42,9
Selvicultura, expl. forestal y servicios relac.	21,4	23,1	85,4	85,1
Pesca, acuicultura y servicios relacionados	0,0	12,5	0,0	3,0
Ext.y aglom. antracita, hulla, lignito y turba	7,1	8,3	61,9	63,1
Ext.crudos de petróleo y gas natural	80,0	80,0	94,7	94,7
Ext.minerales de uranio y torio	0,0	0,0	0,0	0,0
Ext.minerales metálicos	0,0	0,0	0,0	0,0
Ext.minerales no metálicos ni energéticos	8,1	5,3	54,1	0,6
Ind. de productos alimenticios y bebidas	19,5	22,8	45,6	40,6
Ind. del tabaco	8,3	10,0	75,7	49,9
Ind. textil	31,8	30,0	98,7	98,7
Ind. de la confección y de la peletería	0,0	0,0	0,0	0,0
Curtido, cuero, marroquinería, zapatería ...	22,2	26,7	10,6	33,7
Madera y corcho; cestería y espartería	19,0	25,4	34,4	32,1
Ind. del papel	31,6	37,5	9,4	9,8
Edición, artes gráficas	24,2	27,2	92,3	8,8
Coquerías, refino de petróleo y c. nucleares	27,3	25,0	49,9	63,4
Ind. química	19,5	21,6	92,2	93,2
Fab. prod. caucho y materias plásticas	19,3	40,4	34,3	82,4
Fab. otros prod. minerales no metálicos	15,3	16,7	63,5	68,4
Metalurgia	19,4	28,3	13,0	47,4
Fab. productos metálicos	22,8	27,3	68,1	73,4
Ind. maquinaria y equipo mecánico	4,8	6,0	21,6	23,0
Fab. máquinas oficina y eq. informáticos	0,0	0,0	0,0	0,0
Fab. maquinaria y material eléctrico	17,9	22,7	62,2	67,1
Fab. mat. electrónico, de radio, televisión ...	19,0	23,5	20,9	34,9
Fab. instr. médico-quirúrgicos, precisión...	23,5	28,6	49,4	46,4
Fab. vehículos de motor, remolques	27,4	36,5	52,1	58,1
Fab. otro material de transporte	16,2	22,5	7,1	17,7
Fab. muebles; otras ind. manufactureras	15,8	23,7	41,9	44,0
Reciclaje	25,0	28,6	25,7	24,6
Prod.y distr. electricidad, gas, vapor y agua caliente	20,4	25,7	75,8	89,4
Captación, depuración y distrib. agua	7,8	12,2	33,2	46,4
Construcción	18,5	23,8	18,6	26,1
Venta, mantenimiento y reparación vehículos motor	27,8	36,6	83,3	84,6
Comercio al por mayor	24,8	28,9	48,8	69,4
Comercio al por menor	27,9	30,9	57,5	50,7
Hostelería	24,4	28,2	38,9	42,5
Transporte terrestre y por tuberías	23,6	25,9	42,5	41,0
Transporte marítimo, cabotaje y vías interiores	2,2	2,5	0,5	0,5
Transporte aéreo y espacial	16,7	17,6	13,0	69,0
Anexas a los transportes; agencias de viajes	17,3	23,4	62,2	67,0
Correos y telecomunicaciones	31,8	55,6	92,2	95,9
Intermediación financiera	29,4	54,5	96,1	97,4
Seguros y planes de pensiones	35,3	38,9	89,6	91,8
Act. aux. intermediación financiera	25,0	25,0	87,5	99,4
Actividades inmobiliarias	18,8	25,0	98,6	98,6
Alquiler de maquinaria y equipo	0,0	9,1	0,0	2,1
Actividades informáticas	25,0	26,3	15,3	12,7
Investigación y desarrollo	9,1	16,7	3,2	6,4
Otras act. empresariales	24,4	27,9	64,5	62,6
Ad. pública, defensa y S.S. obligatoria	26,8	29,3	68,1	70,9
Educación	30,9	27,6	7,1	7,4
Act. sanitarias y veterinarias, s. social	22,3	27,3	64,0	76,7
Act. de saneamiento público	15,3	15,0	40,5	42,1
Act. asociativas	23,8	28,2	48,1	54,1
Act. recreativas, culturales y deportivas	19,4	23,1	66,3	63,2
Act. diversas de servicios personales	21,2	23,8	2,1	5,2
Hogares que emplean personal doméstico	10,0	9,1	0,1	0,1
TOTAL	21,1	24,8	52,1	53,7

FUENTE: Elaboración propia a partir del MTIN, Registro de Convenios Colectivos de Trabajo. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2008.

Dentro de la industria, sobresale la repercusión de estas cláusulas en la industria textil, edición y artes gráficas e industria química, con más del 90% de trabajadores, y, dentro de los servicios, la intermediación financiera, los seguros y las actividades inmobiliarias, con cerca del 90% o más de los trabajadores cubiertos.

IX. IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

IX.1. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Camino ya de dos años desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI), la negociación colectiva española ha abandonado su tradicional impermeabilidad al principio de igualdad entre mujeres y hombres, y no sólo en los sucesivos Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva, que desde el año 2002 han impulsado y orientado la negociación de medidas sobre la “igualdad de trato y oportunidades”. Buena parte de los convenios colectivos aprobados en los dos últimos años abordan de un modo u otro temas de igualdad y de conciliación de la vida laboral y familiar y adecuan con mayor o menor intensidad sus contenidos a las modificaciones introducidas por la LOI, siendo minoritarios los que nada dicen al respecto.

De hecho, y con toda la prudencia que requiere detraer conclusiones en un margen de tiempo tan limitado como el transcurrido desde la aprobación de la LOI, parece razonable señalar que la igualdad va penetrando lentamente en la negociación colectiva a través de: 1º) la generalizada adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias; 2º) la adecuación del contenido de los convenios colectivos a los cambios legales introducidos en materia de permisos, licencias, excedencias y reducción de jornada por guarda legal, etc.; 3º) la generalización de organismos paritarios y mixtos a los que se atribuyen competencias diversas en el tema de igualdad, incluida, en algunos casos, la confección del plan de igualdad o de medidas tendentes a erradicar cualquier desigualdad de trato o de oportunidades; 4º) la atribución a los representantes

de los trabajadores de competencias y facultades que superan las prerrogativas legales; 5º) una particular atención a los temas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de acoso moral y sexual; y 6º) el compromiso de abordar la elaboración de planes específicos y sistemáticos de promoción de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

IX.2. Cláusulas generales de igualdad por razón de sexo

Una práctica bastante extendida es recoger cláusulas generales antidiscriminatorias en materia de igualdad por razón de sexo, a veces en el preámbulo, las más en el articulado, e incluso en las disposiciones adicionales, finales y transitorias o en anexos. Son declaraciones generales de reconocimiento del derecho a la igualdad y de prohibición de discriminación por razón de sexo en un sentido semejante a las contenidas en la ley, cuando no, más sencillamente, se remiten directamente a la LOI o reproducen el contenido de los artículos 45, 46 y 47. Se registran convenios sectoriales que por el momento tan sólo trasladan a su ámbito de negociación el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, y, en particular, la igualdad de género, y con esta finalidad exigen la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres y, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, la elaboración de planes de igualdad, además de definir los planes de igualdad en los mismos términos que lo hace la Ley y reproducir sin ánimo de exhaustividad las materias que podrían contemplarse en los mismos. Y también convenios colectivos de empresa que recogen el compromiso de las partes de elaborar un plan de igualdad para incorporarlo al convenio, indicando si acaso un concreto plazo para su realización. Cláusulas que, evidentemente, no recogen más derechos a favor de los trabajadores que los contemplados por la ley ni incorporan todavía acciones o medidas concretas que garanticen su efectividad, pero que muestran el interés de los negociadores por la igualdad, además de su indudable eficacia pedagógica.

Unas declaraciones generales que a veces se acompañan de una definición de los conceptos de “discriminación directa” e “indirecta” o de “acoso sexual” o “por razón de sexo” en términos semejantes a la normativa. Y que en algunos convenios se completan con cláusulas que declaran nulos y sin efecto los pactos individuales y aquellas decisiones unilaterales que contengan discriminaciones adversas en el empleo, en materia de retribución, jornada y demás condiciones de trabajo, por razón de sexo.

IX.3. Lenguaje sexista y “cláusulas de género neutro”

Más allá del requerimiento para “la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas)” que se contiene en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva para el año 2008, los convenios colectivos, principalmente de nivel sectorial estatal y autonómico y en las grandes empresas, utilizan cada vez más los genéricos neutros o se refieren expresamente a ambos sexos. Aunque también son destacables aquellos convenios colectivos que establecen pautas sobre la exégesis del convenio desde el punto de vista de género: las denominadas “cláusulas de género neutro”. El caso más típico es el de los convenios colectivos que advierten de que aunque en el texto se haya empleado referencias de “aparente” género masculino, al efecto de simplificar la redacción, se entienden efectuadas en género neutro. Otra técnica consiste en advertir de que ninguna cláusula podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno u otro sexo. A lo que se añade algún convenio colectivo que más ampliamente contempla la elaboración de un libro de estilo sobre la utilización del lenguaje no sexista; la revisión de documentos sobre uso del lenguaje discriminatorio; la elaboración de criterios para la utilización de imágenes y eslóganes en los soportes de comunicación publicitarios e imagen externa; la introducción de la variable hombre/mujer en todo tipo de encuestas; la sensibilización por la igualdad y pautas para un lenguaje no sexista en escritos, paneles, etc. En el lado opuesto se encuentran

los convenios colectivos que utilizan con carácter general el masculino o que mantienen categorías profesionales en femenino.

IX.4. Comisiones de igualdad

Al margen de lo anterior, son cada vez más numerosos los convenios colectivos que contemplan la creación de comisiones a las que se encarga promocionar, asesorar y hacer un seguimiento de la elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas. A veces esta función se atribuye a la propia Comisión Paritaria del convenio, como una más a desarrollar, pero lo más habitual es crear comisiones específicas.

Desde el punto de vista de sus competencias, a nivel de sector se le encomienda la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de los planes de igualdad, a veces con un plazo para su realización. En otros convenios le corresponde entender en términos de consulta sobre dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en el convenio y también un seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector. A lo que se suma algún convenio colectivo que más concretamente le encomienda obtener, mediante encuestas u otros medios, información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género, asesorar a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes, mediar y, en su caso, arbitrar en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad, y por último recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la LOI.

Ya entre los convenios de empresa es posible diferenciar dos grandes modelos. De una parte, las comisiones que se crean al hilo de la aprobación de

un plan de igualdad y que tienen por función su seguimiento. No en vano el art. 46 de la LOI fija dentro del contenido mínimo de los planes de igualdad el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Y, de otra, comisiones con competencias más amplias, como estudiar y elaborar propuestas destinadas a la actualización del convenio a la normativa de igualdad; identificar, establecer y aplicar iniciativas o medidas que permitan profundizar en la igualdad efectiva; o confeccionar el plan de igualdad, con indicación de un plazo para su realización. A lo que se añade algún convenio colectivo de grupo en el que se acuerda constituir en su seno una Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades para que entienda, en términos de consulta, sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad, hacer seguimiento de la evaluación de los planes de igualdad acordados en las distintas empresas que lo componen, elaborar, en su caso, dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a solicitud de la Comisión Mixta y, si se pacta en el seno de la misma, elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el seno del grupo.

IX.5. Competencias y facultades de los representantes de los trabajadores

Más allá de las nuevas competencias de los representantes de los trabajadores ex art. 64 del Estatuto de los Trabajadores –derecho a recibir información sobre la aplicación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad y la colaboración con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación- y de los convenios colectivos que las reproducen sin más, destacan los que contemplan la participación de los representantes de los trabajadores en los procesos de selección y promoción en aras a evitar cualquier discriminación o aquellos otros que se refieren a su colaboración en las campañas de sensibilización sobre igualdad en el trabajo o en los procedimientos que se arbitren en la empresa

para combatir el acoso sexual o por razón de sexo. Ciertamente estas previsiones no son las más habituales en nuestra negociación colectiva y algunas de ellas podemos considerar que son meras reiteraciones o concreciones de las disposiciones legales pero sin duda merecen ya una valoración positiva, en la medida en que actúan como correa de transmisión y ponen en funcionamiento mecanismos tendentes a garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

Al igual que constituyen una nota positiva aquellos convenios colectivos sectoriales y de empresa que imponen al empresario la obligación de informar de forma desagregada, no ya sólo sobre la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles profesionales –ex art. 64 ET-, sino más ampliamente sobre la distribución de la plantilla por edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación; tipos de contratos; grupos profesionales y salarios; ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral; ingresos y ceses producidos; niveles y causas de absentismo; excedencias; promociones; acciones formativas, etcétera.

IX.6. Marco normativo de los planes de igualdad

Aunque transcurrido ya un cierto tiempo desde la aprobación de la LOI, las cláusulas negociales que fijan directrices o reglas en relación con los planes de igualdad y con los diagnósticos de situación son ciertamente escasas, cuando no se limitan sencillamente a transcribir las normas legales. Más allá de las orientaciones que se contienen en los sucesivos Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva, en los convenios colectivos supraempresariales no se hace uso de la posibilidad de regular los términos o condiciones en que deberá desarrollarse la negociación de los planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, al igual que no se encuentran convenios colectivos que obliguen a negociar planes de igualdad en empresas de menos de doscientos cincuenta trabajadores.

La nota positiva la aportan aquellos pocos convenios colectivos sectoriales que no sólo detallan los objetivos posibles de los planes de igualdad, esto es, el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva y de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, sino que además apuntan posibles estrategias y prácticas para su consecución como: a) promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal –transparencia, redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales- y la utilización del lenguaje sexista; b) promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad; c) establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas; d) revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de tales formas de contratación; e) garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo; f) información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres; g) realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades; h) revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras; i) promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres; j) conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera; y k) establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en

especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Aunque en un plano diferente destacan igualmente aquellos convenios colectivos de empresa que señalan un plazo máximo para la realización del plan de igualdad e incorporan un contenido mínimo: remover los obstáculos para ofrecer una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el desarrollo de su carrera profesional, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y de selección y valoración de méritos, establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta por razón de sexo, evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad, formar para la igualdad, establecer un protocolo de actuación frente al acoso sexual y laboral y evaluar el Plan de Igualdad.

También merecen una valoración positiva aquellos convenios colectivos que descienden un poco más y señalan que la finalidad del diagnóstico previo será obtener datos desagregados por sexos en relación con cuestiones tales como: a) distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación; b) distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos; c) distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios; d) distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral; e) distribución de la plantilla en relación con la representación sindical; f) ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato; g) niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras; h) excedencias último año y los motivos; i) promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica; j) horas de formación del último año y tipo de acciones formativas; k) criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción; l) métodos utilizados para la

descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo; m) lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción, etc.

Una auditoria o diagnóstico de la situación en la empresa que, por otra parte, en algunos convenios colectivos se encomienda a la Comisión de Igualdad, pero que en otros corresponde realizar al empleador en solitario -a través de sus propios medios o mediante consultores externos-, sin perjuicio de que la documentación resultante deba ser remitida a los representantes de los trabajadores para que emitan informe.

IX.7. Igualdad en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional

Más allá de las prohibiciones generales de discriminación por razón de sexo o género o de la definición de los conceptos de “discriminación directa” y discriminación indirecta” en algunos convenios colectivos, sólo en un número muy reducido de ellos, se establecen concretas garantías de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, de formación y de promoción profesional.

A pesar de que es en el momento inicial de la contratación cuando pueden producirse los mayores desequilibrios son prácticamente inexistentes las cláusulas convencionales que contemplan medidas concretas tendentes a erradicar la discriminación en el acceso al empleo. Las escasas disposiciones que regulan el ingreso en la empresa desconocen normalmente la perspectiva de género. Razón por la cual deben destacarse aquellos convenios colectivos que, en aras a promover procesos de selección en condiciones de igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, contemplan aspectos como el lenguaje y el contenido de las ofertas de empleo y de los procesos de selección. Son convenios en los que se exige que las ofertas de empleo se redacten de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo,

empleando imágenes de mujeres y hombres no estereotipadas, y que se establezcan pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto afectado, sin incluir criterios relacionados con el sexo de los aspirantes ni con las características propias o consideradas habituales en uno de ellos, salvo que ello constituya un requisito profesional determinante. Unas acciones de las que además en algún caso se prevé que se hará participe a las empresas consultoras y agencias de selección para que las practiquen en los procesos de selección y a las ETT's respecto del personal que las mismas ponen a disposición de la empresa.

En igual sentido, y a pesar de que el régimen de ascensos sí es objeto de mayor atención en los convenios colectivos, no se contemplan normalmente medidas concretas dirigidas a garantizar la igualdad efectiva de las mujeres en la promoción dentro de la empresa. Cuando se contiene alguna referencia se trata más bien de declaraciones genéricas, como cláusulas de prohibición de discriminación en la promoción o el compromiso de fomentar la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad, con una redacción a menudo similar o idéntica a la de las cláusulas que regulan las normas de ingreso en la empresa. Por contraste, hay que referirse a aquellos convenios colectivos que prevén acciones de sensibilización dirigidas a las personas responsables de determinar las promociones, con el fin de garantizar la objetividad en los procesos de promoción y asegurar el acceso de la mujer a los puestos directivos. Y aún a algún otro convenio colectivo de empresa que para mejorar la posición laboral de la mujer en relación a su empleo y carrera profesional, incrementando el porcentaje de las mujeres en la plantilla y diversificando las ocupaciones y funciones desempeñadas por las mujeres, compromete a promover la participación de las trabajadoras en la formación profesional e, incluso, la adopción de programas de acción positiva.

La nota positiva o al menos que merece destacarse desde la perspectiva de sexo/género la ponen aquellos convenios colectivos que contemplan la participación de los representantes de los trabajadores en el proceso de selección y en las pruebas de promoción. Se encomienda a estos velar, además de por la objetividad de las pruebas de selección y promoción, por la

no discriminación de la mujer en el ingreso a la plantilla o en su posterior promoción en la empresa. Unas veces, en aras a una mayor transparencia, se establece un deber de informar a los representantes de los trabajadores sobre los puestos de trabajo a cubrir, las condiciones que deben cumplir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, otras se contempla su contribución en la elaboración de los criterios a tener en cuenta, e incluso en algunos casos la composición paritaria de los órganos con competencia para la contratación o promoción.

Por otra parte, desde la perspectiva de la formación, son escasos los convenios colectivos que ponen el acento en la vertiente de la igualdad, en aras a configurarla no sólo como un derecho del trabajador sino, al tiempo, como una medida a través de la cual impedir la infrarrepresentación de la mujer en determinados espacios o niveles de la empresa. Razón por la cual deben destacarse como unas cláusulas muy positivas las que contemplan la realización de cursos especializados que permitan la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad –cursos orientados al desarrollo de sus habilidades y capacidades directivas- o el acceso a sectores en los que se encuentren subrepresentadas. En esta línea, merece destacarse algún convenio de empresa que al regular la formación de los trabajadores encomienda potenciar el nivel formativo y la adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo de las mujeres, con el objetivo de mejorar su empleabilidad y permanencia en el empleo; o algún otro, también de empresa, que recoge el compromiso del empleador de prestar particular atención a la formación de la mujer trabajadora, a través de cursos de formación en habilidades y actividades en las que se encuentren subrepresentadas, cursos de formación específicos para mujeres en habilidades directivas y cursos que complementen su formación para ocupar puestos de mayor responsabilidad. También son reseñables aquellos convenios que prevén se informe de manera específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres. Y, desde una perspectiva diferente, aquellas disposiciones convencionales dirigidas a facilitar el acceso a la formación de los trabajadores con responsabilidades familiares, como aquellos convenios de empresa que contemplan la asistencia a cursos de

formación profesional durante la excedencia del trabajador cuando esté próxima su reincorporación al trabajo, o aquellos otros que recogen el compromiso de facilitar el acceso a cursos de reciclaje a las personas que se incorporen después de excedencia o disminución de jornada por obligaciones familiares.

Finalmente, en sintonía con lo dispuesto en el art. 17.4 ET y para garantizar el acceso de la mujer a puestos en los que están infrarrepresentadas, unos pocos convenios colectivos contemplan la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva en todos estos campos, aunque en la mayoría de los casos sin concretar en qué consistirán. A nivel sectorial se dispone que para hacer efectivo el principio de acción positiva deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación, de forma que, una vez aplicados los criterios establecidos en el art. 24 ET y en igualdad de condiciones, tenga preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado en el centro de trabajo o en la empresa. A nivel de empresa y en materia de contratación, algunos convenios estipulan que se promoverá el que a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate o se establece también la necesidad de desarrollar una acción positiva por lo que hace a la promoción y formación. En algún otro convenio se declara que en caso de igualdad en la puntuación, prevalecerá el sexo que se encuentre menos representado en el grupo profesional al que se refiere la convocatoria, incluso por delante de la antigüedad.

IX.8. Igualdad por razón de sexo/género en la retribución

En el caso de la retribución, aunque en la negociación colectiva se ha avanzado en la erradicación de prácticas discriminatorias directas, las discriminaciones ocultas e indirectas y el arbitraje de cautelas y mecanismos correctores es cuestión pendiente en la mayoría de los casos. Se registran algunos convenios colectivos que enuncian el principio de igual retribución por

trabajo de igual valor y algunos otros que reproducen directamente el artículo 28 ET, pero no contemplan medidas concretas dirigidas a evitar aquellas situaciones en las que se produce una desigual valoración de trabajos no estrictamente iguales, pero equivalentes o de igual valor desde el punto de vista de la naturaleza y las condiciones de la prestación, en cuya desigual valoración sea elemento determinante el sexo o factores vinculados al mismo. Tal es lo que ocurre en aquellos convenios colectivos que establecen que la retribución por trabajo de igual o similar responsabilidad tendrá que ser la misma independientemente del sexo del personal que lo realice, o aquellos otros que reiteran la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Sí van más allá, en cambio, aquellos convenios colectivos que contemplan entre los objetivos del plan de igualdad la ponderación de nuevo de los requerimientos y funciones exigidos a cada grupo o categoría –en la medida en que determine la retribución- o la revisión de los complementos que componen el salario para comprobar que no están encerrando una discriminación respecto de las trabajadoras. Al igual que merecen comentario aquellos otros que, en aras a garantizar una efectiva transparencia retributiva, disponen una obligación del empresario de proporcionar a los representantes de los trabajadores datos desagregados por sexos sobre la distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios, una información más completa que la que se deduce de la obligación legal de entregar la copia básica del contrato, toda vez que ésta se refiere sólo a determinados contratos y además sólo permite conocer la retribución en el momento inicial de la contratación.

IX.9. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

A estas alturas constituye una práctica habitual recoger en los convenios colectivos alguna mención a la condición familiar de los trabajadores. Y aunque en muchos de los convenios sencillamente se reitera el marco legal cada vez son más los que sobrepasan y complementan los niveles de protección que se

recogen en las disposiciones legales con el objetivo de avanzar en el camino de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Son previsiones diversas y que afectan a algunas de las tradicionales medidas conciliadoras, como la jornada, los permisos, las excedencias por cuidado de hijos o enfermedad de familiares, etc., pero también las hay que se refieren a la movilidad laboral y establecen preferencias de permanencia por razón de la conciliación, la posibilidad de cambio de centro como forma de acercarse al domicilio o el fomento del teletrabajo como herramienta para favorecer la conciliación. Al igual que destacan aquellos otros que contemplan la realización de campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.

Desde el punto de vista de la jornada de trabajo, destacan aquellos convenios colectivos sectoriales que, aunque reconocen la posibilidad de distribución irregular o la existencia de bolsas de horas a disposición de la empresa, fijan interesantes limitaciones, restringiendo por ejemplo su utilización a situaciones predeterminadas, fijando horquillas máximas, primando la voluntariedad del trabajador o excluyendo a las personas que tengan responsabilidades familiares. Por lo que hace a la distribución diaria de la jornada de trabajo, destacan aquellos otros que contemplan la posibilidad de realizar una jornada continuada, durante todo el año o más limitadamente durante los meses de verano, las vacaciones escolares o un determinado día de la semana, al igual que aquellos otros que establecen que no podrá dividirse en más de dos periodos para el caso de que la jornada sea partida. Al igual que son interesantes los convenios que imponen la jornada continuada para el trabajo a tiempo parcial, al menos cuando está por debajo de un determinado umbral de horas al día. Y aun pueden mencionarse aquellas cláusulas que incorporan medidas de flexibilidad horaria, unas veces con carácter general y otras para quienes acrediten situaciones personales o familiares de necesidad, bolsas individuales de tiempo a disposición de los trabajadores para atender necesidades de carácter personal y familiar o preferencias para la elección de turnos en el caso de responsabilidades familiares. A lo que se añade en algunos convenios colectivos formulas de autogestión de los propios trabajadores en régimen de trabajo a turnos o cláusulas que reconocen

preferencia a la hora de elegir turno a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

Por lo que hace al descanso semanal la nota positiva la aportan aquellos convenios colectivos que apuestan por su fijeza o una mayor duración, mientras que desde la perspectiva de las vacaciones resultan de interés las cláusulas que optan por otorgar preferencia en la elección de la fechas a aquellos trabajadores que tengan a su cargo personas dependientes o menores y también las que permiten el retraso de las vacaciones cuando la persona se encuentre en situación de incapacidad temporal antes de la fecha pactada de inicio de su disfrute o incluso la suspensión del periodo vacacional cuando durante su disfrute se cae en situación de incapacidad temporal.

A lo anterior se añaden numerosas previsiones convencionales que mejoran o complementan el régimen legal de permisos y licencias sin sueldo para el caso de fallecimiento, hospitalización o enfermedad de parientes. También merecen atención las licencias sin sueldo para la realización de los trámites de la adopción o el acogimiento, ampliables en los casos internacionales, o para sometimiento a técnicas de reproducción asistida que se contienen en algunos convenios colectivos. Al igual que las disposiciones convencionales que recogen permisos para asuntos propios o “de libre disposición” o que conceden créditos de horas para consultas médicas del propio trabajador o para acompañamiento de familiares. En algunos convenios colectivos se contemplan permisos no retribuidos, reducciones de jornada y adaptaciones del horario para que el otro progenitor acompañe a su pareja a los exámenes prenatales y en las técnicas de preparación al parto. Mientras que en otros se mejora la ley en lo referente a la lactancia o la reducción de jornada por cuidado de menores, dependientes o familiares, se incorpora una reserva de puesto de trabajo en los casos de excedencias voluntarias o se amplía la duración de la excedencia por cuidado de hijos o familiares. Todo ello sin perjuicio de que aún hay convenios colectivos que no han adaptado sus previsiones a las modificaciones introducidas por la LOI y de que la mayoría de las posibilidades que ésta abre aun están pendientes de ser desarrolladas por la negociación colectiva.

Ahora bien, lo que no parece ni mucho menos asegurado a la vista de los convenios negociados es la erradicación del sesgo de género dominante en la conciliación laboral-familiar, con lo que bajo una retórica conciliatoria se podría perpetuar la tradicional asignación de roles familiares y sociales en virtud del género. Cuestión que sin duda requiere un cambio de cultura y de valores pero en la que se puede incidir a través de determinadas actuaciones en los planes de igualdad. De ahí la importancia, por ejemplo, de los convenios colectivos que contemplan la realización de campañas de sensibilización a los trabajadores en materia de reparto de responsabilidad entre mujeres y hombres, con mención particular en algún caso a la información dirigida al colectivo de hombres de sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales, y de aquellos otros que comprometen la realización de cursos específicos sobre igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar.

IX.10. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

La negociación colectiva preferentemente y, en su defecto, las políticas empresariales parecen ser los instrumentos apropiados para una planificación de medidas preventivas y de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, de ahí que la LOI establezca la obligación de las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar ambos tipos de acoso a partir de la negociación con los representantes de los trabajadores (art. 48.1), y la posibilidad de contemplar en los planes de igualdad que deban negociarse la “prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo” (art. 46.2).

Partiendo de lo anterior, aunque son cada vez más numerosos los convenios colectivos que definen el acoso sexual, lo cierto es que no lo hacen todos los que tratan del mismo. Hay todavía un número importante que tipifica pero no define el acoso sexual. Al igual que son escasas, a pesar del tiempo transcurrido desde la introducción del concepto de acoso por razón de sexo, las referencias al acoso sexista. A lo que se añade que sólo una parte de las

cláusulas negociales que entran a definir el concepto de acoso sexual reproduzcan la definición que adopta el Art. 7.1 de la LOI -menos de la mitad en los convenios colectivos estatales cotejados-, siendo de remarcar que los convenios colectivos que así lo hacen suelen introducir al mismo tiempo el concepto de acoso por razón de sexo y en los términos del art. 7.2 de la misma norma. Otros convenios colectivos, en cambio, continúan utilizando como modelo normativo de referencia para definir el acoso sexual el art. 4.2.e) del ET.

En ocasiones se acoge también la distinción entre chantaje sexual, “cuando quien ejerce el acoso sexual utiliza la negativa o el consentimiento a dicha conducta como base a una decisión que repercute sobre el acceso de una persona al empleo, a la formación profesional, a la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.” y acoso ambiental, que “se produce cuando la persona que ejerce el acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador/a”. Mientras que algunos convenios colectivos, sobre todo a nivel de empresa, aportan otras concreciones interesantes: se presume el carácter laboral del acoso sexual “al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción del trabajo”; se recuerda que “no es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual”; o se considera acoso sexual con independencia de que las agresiones “provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajadora, que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma.”

Existen, en cambio, otros convenios que añaden nuevas restricciones poco o nada acertadas. Tal es lo que sucede con aquellas cláusulas que, por inspiración directa de la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio 2006, exigen que la conducta de acoso sexual sea “no deseada” o también “indeseable, irracional y ofensiva”. Un elemento restrictivo presente también en definiciones de acoso sexista. Al igual que también resulta problemática aquella opción negocial que

caracteriza el acoso sexual como “conductas con tendencia libidinosa”, o que considera laboral el acoso sexual cuando el acosador es el empresario, un directivo o un trabajador, sin contemplar la posibilidad de que puede serlo también un tercero ajeno a la empresa como clientes, proveedores o trabajadores puestos a disposición

Definido el concepto de acoso, algunos convenios colectivos y protocolos enumeran, a título de ejemplo y probablemente con una finalidad pedagógica, algunos comportamientos, que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, tales como insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual; proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas; insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador; tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios; observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora; uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito; llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual; invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas; invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la persona denunciante.

La declaración de principios es el primer paso para mostrar la preocupación y compromiso de los interlocutores sociales para resolver el problema del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, de ahí que este tipo de cláusulas sean cada vez más frecuentes en la negociación colectiva. Un primer modelo de cláusulas pone el acento en el rechazo a cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa, la llamada tolerancia cero con respecto a este tipo de conductas. En el otro modelo, más ampliamente, los negociadores manifiestan un compromiso de estudiar y trabajar en la

implantación de políticas y valores que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso moral y sexual, donde se respete la dignidad de la persona y se facilite el desarrollo de las mismas y promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta. Y de la mano de lo anterior hay que destacar aquellos convenios colectivos que contemplan ya la creación de comisiones con el objetivo de identificar, establecer y aplicar medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. En unos casos se acuerda convocar a la Comisión Paritaria para tratar de la regulación de la cláusula de acoso sexual, incorporando los acuerdos que se alcancen al convenio; en otros, se encomienda a la Comisión de Igualdad o a las organizaciones sociales la elaboración de un protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso.

Las anteriores declaraciones, aunque encomiables desde el momento en que muestran el interés de los negociadores por erradicar estas conductas, resultan insatisfactorias si no se acompañan de acciones o medidas concretas que garanticen su efectividad. La LOI, además de establecer que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”, se refiere a “procedimientos específicos para su prevención, y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”. Medidas tales como los “códigos de buenas prácticas, la realización de campañas o acciones de formación” que “deberán negociarse con los representantes de los trabajadores” (Art. 48). Mientras que la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas señalaba ya que “la existencia de un procedimiento para ocuparse de las denuncias de acoso sexual debería considerarse sólo como un componente de la estrategia para enfrentarse al problema, el objetivo primordial debería ser cambiar el comportamiento y las actitudes y procurar garantizar la prevención del acoso sexual”.

Partiendo de esta dicotomía, hay que destacar que la mayoría de los convenios colectivos que se refieren al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, ponen, sin embargo, el acento en el aspecto sancionador, mientras que aquellos que se sitúan en el ámbito de la prevención son menos frecuentes y recogen a menudo, probablemente por la novedad del tratamiento, declaraciones o compromisos genéricos de actuación y no medidas concretas. Por ello tienen particular interés aquellos convenios colectivos que, en aras a conseguir un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, contemplan ya la realización de un código de buenas prácticas para incorporarlo al plan de igualdad o que proponen la adopción, con las adaptaciones oportunas, del «Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Igualmente destacables son aquellos convenios en los que, partiendo de que el conocimiento general de la voluntad de tolerancia cero por parte de la empresa frente al acoso, así como de los mecanismos de protección frente al mismo, es de por sí una medida preventiva, acuerdan ya publicitar esta información. En algunos convenios se acuerda hacer pública una política empresarial de gestión de recursos humanos, que contenga una declaración de rechazo radical de este tipo de actuaciones, incluyéndolo en el ideario de la empresa y en el reglamento de régimen interno, si hay, además de hacer partícipes a los usuarios y sus familias, incorporándolo en la línea pedagógica; en otros se prevé realizar campañas informativas y de sensibilización de la plantilla...edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso etc.. Se trata de establecer canales de comunicación fluidos y así deben entenderse aquellas cláusulas que fijan la obligación de los representantes de los trabajadores de sensibilizar a las personas frente al acoso sexual y de proporcionar la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

También merecen señalarse algunas cláusulas que afrontan la materia del acoso sexual o por razón de sexo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. Son aquellos convenios que incorporan un mandato a la empresa para que establezca mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, proceda a la evaluación de los mismos, además de promover, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud, o aquellos otros que, partiendo de que el acoso sexual o moral puede afectar a la víctima en su prestación de servicios de muchas formas (absentismo, estrés, falta de atención,...) y a la salud y seguridad en el trabajo, encomiendan al comité de salud laboral y a los delegados de prevención tomar en consideración estas circunstancias a la hora de realizar la evaluación de riesgos.

Por último, desde una perspectiva distinta, destacan aquellas cláusulas que buscan prevenir falsas denuncias o acusaciones por acoso sexual o acoso por razón de sexo, porque, más allá de contemplar la sanción de tales comportamientos, disponen que los representantes de los trabajadores, colaborarán con la dirección de la empresa para evitar este tipo de acusaciones falsas pues las mismas pueden ser igual de dañinas para el acusado falsamente que una situación de acoso.

Más allá de lo anterior, y al margen del régimen sancionador, la elaboración de procedimientos de denuncia e investigación frente a este tipo de conductas es otro de los aspectos que abordan algunos convenios colectivos. Dos son los procedimientos que se observan en los escasos convenios colectivos que tratan de la cuestión, un procedimiento informal y otro disciplinario formal.

Con el primero, presente en muy escasos convenios, se busca solucionar el conflicto de manera amistosa y, podría decirse, extraoficial, para que el propio trabajador, o la persona que le represente, explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Obviamente la posibilidad de poner fin al acoso sin

que el acosador sea sancionado sólo puede darse en los casos de acoso menos graves, por lo que este tipo de procedimiento queda reservado a los mismos. En concreto, los convenios colectivos se refieren a supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

Más numerosas, sobre todo a nivel de empresa, son las referencias negociales al otro procedimiento, denominado formal, que se reserva para cuando falla el procedimiento informal o cuando se esté ante supuestos graves y constatados de acoso sexual o por razón de sexo. Generalmente se dispone que el procedimiento comenzará con una solicitud de intervención de la presunta víctima o mediante comunicación de los representantes de los trabajadores, aunque en algún convenio se contempla incluso la posibilidad de que la denuncia se formule por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación e incluso de forma anónima. Normalmente se exige comunicación escrita, aunque en algunos convenios colectivos se admite también que se haga de forma verbal, detallándose en alguna cláusula convencional el contenido mínimo de la denuncia. En la mayoría de los convenios colectivos se estipula que la víctima de acoso podrá interponer directamente la denuncia o hacerlo a través de una persona de su confianza.

Para asegurar la objetividad e imparcialidad del procedimiento, en la mayoría de los convenios colectivos se prevé que se dará audiencia a todas las personas implicadas en el caso, fundamentalmente dando traslado de los hechos que se le reprochan a quien se impute su comisión para que pueda presentar escrito de alegaciones al respecto, con la proposición de la prueba que considere pertinente en su defensa. A los efectos señalados se contempla también que las personas instructoras del expediente no tengan relación alguna con denunciante y denunciado, en algunos convenios colectivos se garantiza que su tramitación se realizará por personas ajenas al centro de trabajo o a la empresa. En algún convenio colectivo se hace referencia a una comisión instructora integrada por un médico adscrito al servicio de prevención y un representante del departamento de Recursos Humanos, todos ellos ajenos

al centro de trabajo. Y en otros a un médico adscrito al servicio de prevención regional, un representante del servicio de prevención central, un representante del Departamento de Relaciones Sociales y un representante de los trabajadores perteneciente al Comité Intercentros, siendo esta representación itinerante entre las distintas opciones sindicales que conforman dicho comité.

Desde otra perspectiva, y en la consideración de que, en interés tanto del trabajador denunciante como del denunciado, el procedimiento debe resolverse con la mayor celeridad posible, merecen destacarse aquellos convenios colectivos que fijan un plazo máximo para su tramitación: diez días en algunos convenios, veinte días en otros, o hasta un mes en algún convenio sectorial.

La mayoría de los convenios colectivos que regulan este procedimiento garantizan también que la víctima del acoso, si así lo desea, puede estar asistida por los representantes de los trabajadores a lo largo del procedimiento: en el momento de la denuncia, en su comparecencia ante la Comisión Instructora, etc. Las funciones de los representantes no se agotan aquí sino que en algún convenio colectivo se prevé que la Comisión Paritaria velará por los derechos de los trabajadores en el centro de trabajo en materia de protección contra el acoso sexual y psicológico, informando cuantas cuestiones puedan llegarle sobre este tema; mientras que en otros convenios se prevé la participación de la representación legal de los trabajadores en la comisión de investigación de los hechos.

Además, como medida cautelar, y hasta que el asunto quede resuelto, los convenios colectivos suelen prever la separación provisional de la víctima y la persona presunta acosadora. En unos casos se establece que durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a la víctima y a la persona presunta acosadora el cambio en el puesto de trabajo, mientras que en otros se señala que será la presunta acosadora la que será objeto de movilidad. A lo que se añade que ningún caso esta medida podrá suponer perjuicio en las condiciones laborales de la persona que sufre el acoso.

Por otra parte, la práctica totalidad de los convenios colectivos que regulan este procedimiento señalan que deberá asegurarse que las personas que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. En parecido sentido algunos convenios colectivos establecen que en caso de denuncia deberá garantizarse que la persona acosada no pierda su empleo por este motivo.

Finalmente, es habitual recalcar que el procedimiento de actuación se desarrollará en base a los principios de confidencialidad y protección al derecho a la intimidad de las personas afectadas, de manera que, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el derecho e intimidad del trabajador/a afectado/a, procurando silenciar su identidad, cuando así sea preciso. O, como se señala en algún convenio sectorial, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Queda que las cláusulas negociales relativas a la sanción disciplinaria del acoso sexual y -en su caso del acoso por razón de sexo- son sin duda las más frecuentes en nuestros convenios colectivos: raros son aquellos que no recogen este tipo de cláusulas y bastante numerosos los que se refieren únicamente a esta cuestión. De manera casi unánime los convenios colectivos reconocen la gravedad de la conducta. En la mayoría de los convenios se tipifica el acoso sexual y, en su caso, el acoso por razón de sexo, como falta muy grave -o falta grave, dependiendo del alcance de la conducta-. En algún caso se llega incluso a prever como única sanción posible el despido disciplinario. Y raros son, por el contrario, los convenios colectivos que califican el acoso sexual únicamente como falta grave. Es igualmente habitual considerar como agravante que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada. Y también, en otros convenios, el que se hubiera ejercido cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual. Mientras que desde otra perspectiva, en algunos convenios colectivos se tipifica también como falta

muy grave las denuncias que resulten falsas o infundadas, y/o que fueran realizadas con la intención de infligir un daño o descrédito en la persona acusada inicialmente de acoso.

Señalar, por último, que en algunos convenios colectivos se establece además que la empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave. Y también que en el supuesto de que se verificase con total fehaciencia la realidad de la denuncia, la Empresa pondrá el hecho en conocimiento del Juzgado de Instrucción.