La negociación colectiva en España en 2004, 2005 y 2006

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

NIPO: 201-07-094-8

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones

RET. 07-2.209

La negociación colectiva en España en 2004, 2005 y 2006

Catálogo general de publicaciones oficiales
http://publicaciones.administracion.es

Edita y distribuye:
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid
Correo electrónico: sgpublic@mtas.es
Internet: www.mtas.es

NIPO: 201-07-016-4
ISBN: 978-84-8417-242-0
Depósito legal: M. 11.192-2007

Fotocomposición: Infortex, S. L.
Impresión: Closas-Orcoyen, S. L.
Polígono Igarsa. Paracuellos de Jarama (Madrid)

La negociación colectiva en España en 2004, 2005 y 2006

ÍNDICE

Pag.

PRESENTACIÓN 9

I. INTRODUCCIÓN 13

II. ORIENTACIONES Y CRITERIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS ACUERDOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ANC) 19

III. EVOLUCIÓN Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 25

III.1. Evolución del número de convenios, empresas y trabajadores 27
III.2. Distribución de los convenios según su vigencia temporal 37
III.3. Estructura de la negociación colectiva 39
III.4. Distribución de los convenios por sectores y ramas de actividad, según su ámbito funcional y territorial 46

IV. JORNADA LABORAL PACTADA 55

IV.1. Resultados agregados 57

IV.2. Por ámbito funcional 59
IV.3. Según tramos de jornada pactada 62
IV.4. Según tramos de disminución de la jornada 63
IV.5. Según sector y rama de actividad 65
IV.6. Tamaño de la empresa 70

V. ASPECTOS RETRIBUTIVOS 73

V.1. Resultados agregados..... 75
V.2. Por ámbito funcional..... 78
V.3. Características de la empresa 81
V.4. Según vigencia del convenio 85
V.5. Según tramos de aumento salarial pactado..... 88
V.6. Según sector y rama de actividad..... 90
V.7. Aumento salarial por Comunidades Autónomas y provincias 100
V.8. Acuerdos salariales según jornada 105

VI. SALARIOS Y CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL 109

VII. DESLIZAMIENTO SALARIAL 121

VII.1. La negociación colectiva y las derivas salariales. 123
VII.2. Cuantificación de las derivas 126
VII.3. Evolución de las derivas salariales 127

VIII. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA..... 133

VIII.1. Las cláusulas especiales de los convenios colectivos 135
VIII.2. Análisis agregado y según el ámbito funcional.... 137
VIII.3. Cláusulas salariales 142
VIII.4. Cláusulas de jornada laboral y vacaciones 146
VIII.5. Cláusulas de horas extraordinarias 150
VIII.6. Cláusulas de empleo y contratación..... 153
VIII.7. Otras cláusulas especiales..... 157

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 para abordar cambios que mejoren el funcionamiento del mercado de trabajo. Con ese objetivo último 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 del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, 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, «*La negociación colectiva en España en 2004, 2005 y 2006*» constituye la primera publicación realizada al amparo de las nuevas funciones encomendadas a la Comisión.

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 según 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; y, para terminar, se revisan los contenidos de las cláusulas especiales diferentes a las específicamente salariales.

Esta publicación constituye la primera monografía centrada en el análisis económico de la negociación colectiva de una serie anual que ahora comienza. Por ello, no puede concluirse esta presentación sin invitar a los lectores a que realicen los comentarios y sugerencias que estimen oportunos para mejorar sus contenidos y sin realizar un reconocimiento expreso del trabajo de quienes han hecho posible la puesta en marcha de esta obra.

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*», aportan el soporte informativo fundamental de esta publicación. Además, se ha de citar a las personas que han elaborado el estudio, José Ignacio Pérez Infante, como director, y Paloma Peláez, así como al personal de apoyo de esta Comisión Consultiva, Susana Gallego y Pilar Sierra.

Madrid, enero de 2007

Tomás Sala Franco

Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

I. INTRODUCCIÓN

Este informe sobre la negociación colectiva inicia una serie de estudios que los servicios técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos elaborarán con periodicidad anual. Aunque la intención es que los informes anuales sean más completos que éste, este primero analiza la información derivada de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, elaborada por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con base en las hojas estadísticas cumplimentadas por las comisiones negociadoras de los convenios. No obstante, los próximos informes incluirán aspectos jurídicos de la negociación colectiva, un mayor análisis de las cláusulas específicas de los convenios y una explotación de determinados convenios colectivos, así como un resumen de los contenidos de los estudios y actualizaciones sectoriales o sobre aspectos específicos de la negociación colectiva encargados anualmente por la Comisión.

Como con los datos de los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2006 se dispone de los resultados definitivos de los convenios con efectos económicos en 2004, el período de referencia de este informe comienza en ese año, incluyendo también los de 2005 y los datos parciales de 2006.

Por lo tanto, el título del informe es el de «La negociación colectiva en España en 2004, 2005 y 2006» y los datos utilizados en el Informe son, como se ha señalado, los **definitivos de 2004**, con base en los convenios con efectos económicos en ese año, registrados hasta el 31 de mayo de 2006; los de **avance de 2005**, considerando los datos registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en ese año; y los **provisionales de 2006**, con los datos de registro también hasta el 31 de agosto de 2006.

El informe consta, además de esta introducción, de siete apartados. El segundo apartado trata de resumir los criterios y orientaciones de la negociación colectiva recogidos en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC), suscritos entre CEOE y CEPYME por parte empresarial y UGT y CCOO por parte sindical. El análisis se centra en los aspectos principales del Acuerdo de 2005 (ANC 2005), que es el último en vigor, ya que se ha porrogado para 2006. Una vez analizado el ANC 2005 se consideran los cambios que introduce respecto al vigente en 2004, que es el ANC 2003 prorrogado para dicho año.

El tercer apartado del informe se refiere a la «Evolución y estructura de la negociación colectiva» en el período considerado, es decir, 2004-2006. En este apartado se analiza, en primer lugar, la evolución del número de convenios, empresas y trabajadores en el citado período dentro de cada ámbito, en comparación con los años anteriores, utilizando para calibrar la importancia de esta evolución 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 por 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 2004-2006. En este apartado, 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 disgregación según el ámbito funcional, las características de las empresas, como su tamaño o el ámbito institucional en el que se encuadran, el sector y 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 del crecimiento salarial con la jornada laboral pactada.

En el sexto apartado se estudian las cláusulas de revisión salarial, tanto en su incidencia final sobre el crecimiento salarial pactado como en su posible repercusión en la inflación. Por su parte, el séptimo apartado incluye un análisis del «Deslizamiento salarial», concepto también conocido como «derivas salariales», comparando el crecimiento del coste salarial bruto estimado por la Encuentra Trimestral de Costes Laborales (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, que resulta de la desviación entre la inflación final y la prevista inicialmente.

Por último, 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 especial referencia a las salariales, en particular las correspondientes a la estructura salarial y a las cláusulas de inaplicación o descuelgue de los crecimientos salariales pactados en los convenios colectivos sectoriales, por parte de las empresas con dificultades económicas; a las que versan sobre jornada laboral y vacaciones, entre las que destacan las dedicadas a la distribución irregular de la jornada a lo largo del año; y, por último, a las que tratan de las horas extraordinarias, el empleo y la contratación.

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, implique a la opinión de los interlocutores sociales, sindicatos y organizaciones empresariales representados en la Comisión. Y la segunda, que la calidad de los datos en que se basa el informe, la hoja estadística de los convenios, está condicionada 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)

La suscripción del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002 (ANC 2002) por parte de las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y sindicales, UGT y CCOO, representa un cambio importante respecto a los años anteriores, al establecer un conjunto de criterios y contenidos consensuados por los citados interlocutores sociales aplicables en los distintos niveles de negociación colectiva, algo que no ocurría desde el Acuerdo Interconfederal de 1997 (AINC 1997). En 2003 se volvió a firmar un nuevo acuerdo, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 (ANC 2003), que introdujo sustanciales modificaciones en relación con el acuerdo anterior. Este acuerdo se prorrogó para 2004 y en 2005 se firmó uno nuevo, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 (ANC 2005), que también fue prorrogado para 2006.

El ANC 2005, actualmente vigente, aborda un conjunto de cuestiones y criterios, interrelacionados entre sí, que deberán reflejarse en los convenios firmados durante su vigencia.

En concreto, el ANC 2005 establece criterios en materia salarial, sobre el mantenimiento y creación de empleo, así como sobre su estabilidad, la flexibilidad interna de las empresas, la formación continua y permanente de los trabajadores, el

uso adecuado de la contratación, la información, consulta y negociación con la representación de los trabajadores y el fomento de la igualdad de trabajo y oportunidades.

Asimismo, el ANC 2005 aborda el objetivo de reducción de la siniestralidad laboral, la problemática de la responsabilidad social de las empresas y la potenciación de la propia negociación colectiva, que debe basarse en un procedimiento ágil de los convenios y de resolución de las posibles discrepancias y, sobre todo, en una adecuada vertebración y articulación en los distintos ámbitos de negociación.

En materia salarial, el objetivo de los ANC, y, en concreto, del de 2005, es conseguir una política de moderado crecimiento salarial, que permita a las empresas adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación, mejorar la competitividad de la economía española, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable.

En este sentido, según el ANC 2005, la negociación salarial debe tomar como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del Gobierno, que desde 1999 está fijado en el 2 %. Pese a esta primera referencia, el ANC 2005 permite acordar crecimientos superiores a la inflación prevista, dentro de los límites derivados del incremento de la productividad, al mismo tiempo que prevé la incorporación de cláusulas de revisión salarial, sin que ello tenga que afectar al objetivo de moderación salarial. El establecimiento de estos tres criterios de referencia, la inflación prevista, el crecimiento de la productividad y las cláusulas de revisión salarial, constituye, según el Acuerdo para la Negociación Colectiva, un modelo apropiado que evite espirales inflacionistas no deseadas.

También en el ámbito de la materia salarial se pretende que los convenios colectivos afronten cambios de las estructuras salariales, en concreto en los conceptos fijos y variables de la

retribución salarial, avanzando en una mayor relación entre la retribución y la productividad, de forma que dichas estructuras sean adecuadas a la realidad social y empresarial.

En materia de empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional se establece una serie de criterios, en el sentido de la Declaración para el Diálogo Social de julio de 2004, para superar los dos problemas fundamentales del mercado de trabajo español, el insuficiente volumen de empleo y el alto nivel de temporalidad. Dichos criterios se refieren, entre otros aspectos, al fomento de la estabilidad del empleo, el uso adecuado de las modalidades de contratación, el impulso de los mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, que son preferibles, según el ANC, a los ajustes externos, que afectan al tamaño de las plantillas, así como a la potenciación de los derechos de información y, en su caso, de consulta a los representantes de los trabajadores en estas materias.

En materia de igualdad de trato y oportunidades se establece una serie de criterios relacionados con la adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, la promoción de la estabilidad laboral de los jóvenes, la aplicación de las mismas condiciones laborales para los inmigrantes que para el resto de los trabajadores, la incorporación al empleo de los trabajadores discapacitados, la igualdad de derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial y temporales con los contratados a jornada completa e indefinidamente, respectivamente, y la evitación de la discriminación de los trabajadores de mayor edad en el acceso y mantenimiento del empleo.

En concreto, en esta materia de igualdad de trato y oportunidades se establece una serie de criterios y recomendaciones en relación con la **igualdad de condiciones entre hombres y mujeres**, entre las que destacan la inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el empleo de las mujeres, la eliminación de las denominaciones sexistas en la clasificación

profesional, la subsanación de las diferencias retributivas en hombres y mujeres, como consecuencia de una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, y el tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc., que permita conciliar las necesidades productivas con las personales o familiares.

En relación con la **seguridad y salud en el trabajo** también se establece un conjunto de criterios, básicamente relacionados con la actividad preventiva y formativa.

Por último, respecto a la **estructura de la negociación colectiva y procedimientos negociales,** se enuncian distintos criterios para la consecución de una negociación colectiva más articulada y vertebrada y se alude al impulso del deber de negociar y a la aplicación y administración lo más fluida posible de los convenios colectivos.

El Acuerdo actualmente vigente, que es, como se ha señalado, la prórroga del ANC 2005, mantiene básicamente la estructura y contenido del ANC 2003, vigente durante 2004, aunque con alguna importante modificación. Entre estas modificaciones sobresalen las relacionadas con la especificación de la tipología de las cláusulas de revisión salarial, al establecer como puntos de referencia el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo; la inclusión de una cláusula sobre el absentismo injustificado; el mayor desarrollo del apartado correspondiente a la igualdad de trabajo y oportunidades; la incorporación de apartados nuevos sobre el estrés laboral y la responsabilidad social de las empresas; y la concreción de la necesidad de que los negociadores analicen en sus ámbitos la estructura de la negociación colectiva del sector correspondiente, estatal o de ámbito inferior, así como la articulación de materias entre los diferentes ámbitos de la negociación colectiva.

III. EVOLUCIÓN Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

En **2004**, el último año con datos definitivos de la negociación colectiva, el número total de convenios ascendió a 5.474, que afectaban a 1.282.412 empresas y 10.193.533 trabajadores (cuadro III.1).

Aunque la evolución tanto de los convenios como de las empresas y los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva tiene un carácter procíclico y, por lo tanto, una tendencia creciente en las fases de elevado crecimiento económico como la actual, el número de convenios disminuyó ligeramente en 2004 por primera vez desde 1994, situándose en cuarenta y ocho convenios menos que el máximo alcanzado en 2003 (5.522 convenios) (gráfico III.1).

Por su parte, el número de empresas afectadas por los convenios con efectos económicos en 2004, tras el descenso registrado en 2003, aumentó ligeramente (1.024 empresas más), aunque todavía se situaba por debajo de la cifra alcanzada en el año 2002, superior al millón trescientas mil (gráfico III.2).

Gráfico III.1
NÚMERO DE CONVENIOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL

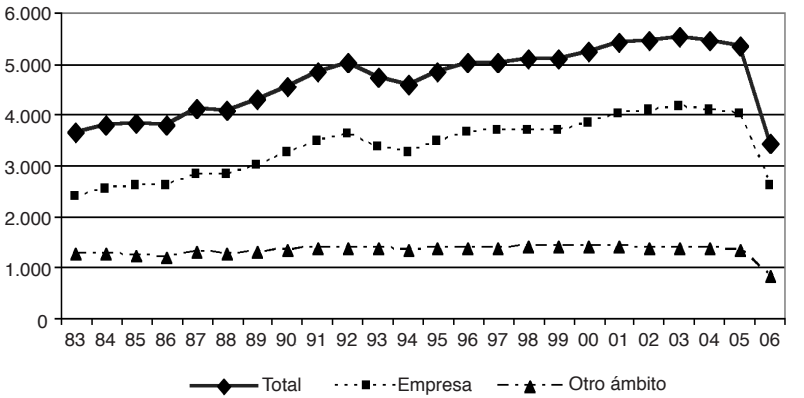
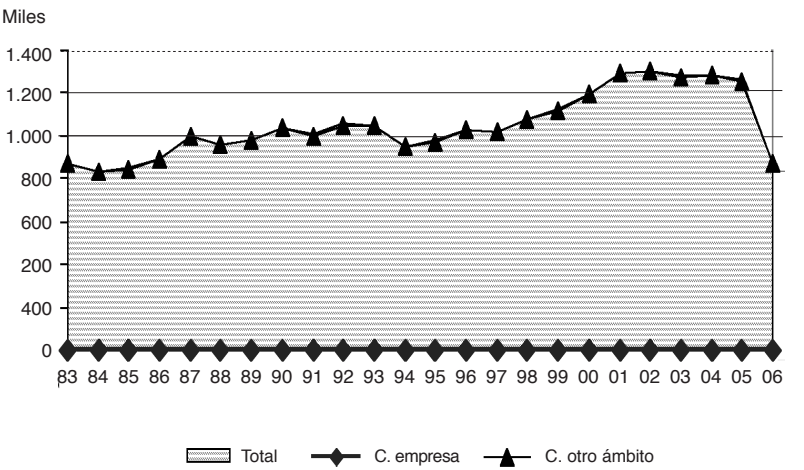


Gráfico III.2
NÚMERO DE EMPRESAS. TOTAL Y CONVENIOS DE SECTOR Y DE EMPRESA



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

Año	*Total convenios*			*Convenios de empresa*		*Convenios de otro ámbito*		
	Núm. convenios	*Empresas (miles)*	*Trabajadores (miles)*	*Núm. convenios*	*Trabajadores (miles)*	*Núm. 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 [1]	5.340	1.261,6	10.235,3	4.008	1.014,1	1.332	1.257,6	9.221,2
2006 [2]	3.441	873,8	7.367,1	2.613	774,6	828	871,2	6.592,4

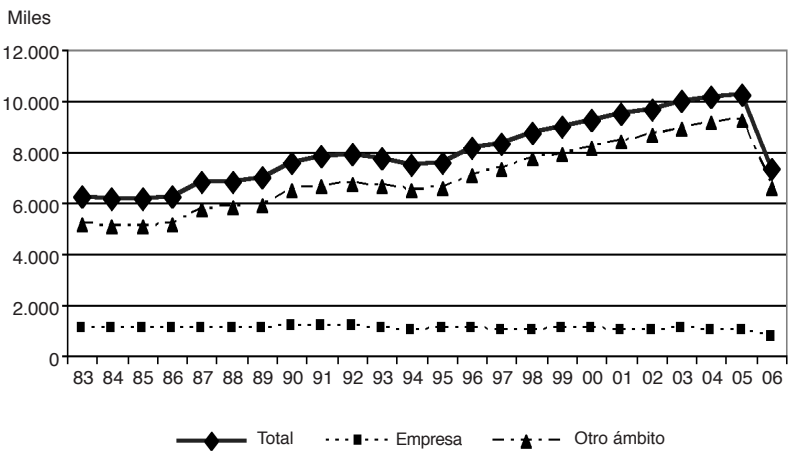
[1] Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005. Datos de avance.
[2] Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. Datos provisionales de 2006.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

En cambio, el número de trabajadores se incrementó en 2004 en casi doscientos mil (198.484), suponiendo dicha cifra (10.193.533) el máximo histórico de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva hasta entonces (gráfico III.3).

Gráfico III.3

NÚMERO DE TRABAJADORES SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL



En **2005**, con cifras de avance correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006, con efectos económicos en ese año, el número de convenios se situó en 5.340 y el de empresas y trabajadores en 1.261.603 y 10.235.332, respectivamente.

Estas cifras aumentarán hasta que se conviertan en definitivas el 31 de mayo de 2007. Aun así, si se comparan con las definitivas de 2004, el número de trabajadores afectados por los convenios colectivos con los datos de avance de 2005 ya superaría al de los datos definitivos de 2004, convirtiéndose en la cifra máxima histórica, mientras que, en relación con el número de convenios y empresas, los datos de avance de 2005

prácticamente alcanzan a los definitivos de 2004, lo que es sintomático de la evolución claramente creciente y prociclíca de estas variables, sobre todo la del número de trabajadores.

Por último, con los datos registrados hasta el 31 de agosto de 2006 el número provisional de convenios de ese año asciende a 3.441, el de empresas a 873.766 y el de trabajadores a 7.367.093. Estas cifras, aunque, obviamente, inferiores a las definitivas de 2004 y a las de avance de 2005, son superiores a las de 2005 registradas el 31 de agosto de dicho año: en 213 los convenios, en 134.000 las empresas y en 1.033.100 los trabajadores.

Para un análisis más detallado de la evolución e importancia de la negociación colectiva conviene tener en cuenta, además del número de convenios, empresas y trabajadores, algunas **ratios relativas a la evolución de los convenios colectivos**, en concreto, el número de empresas y trabajadores por convenio y el número de trabajadores por empresa (cuadro III.2).

En lo que respecta a la **ratio de empresas por convenio**, representativa de la mayor o menor proliferación o atomización de los convenios colectivos, de forma que si dicha ratio se eleva la proliferación de los convenios se reduce y viceversa, la cifra tanto de 2004 como de 2005 se mantiene en niveles, en torno a 235, cercanos a los de los tres años anteriores, aunque superiores a los del período 1989-2000, lo que significa que la proliferación de los convenios, aunque todavía elevada, no está incrementándose, como muchas veces se señala. La ratio de 2006 se sitúa en 254, lo que supondría el máximo histórico, aunque, por la provisionalidad de los datos de este último año, no pueden extraerse conclusiones definitivas sobre el valor y significado de este dato.

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*		
	Núm empresas por convenio	*Núm. trabajadores por convenio*	*Núm. trabajadores por empresa*	*Núm. trabajadores por convenio y empresa*	*Núm. empresas por convenio*	*Núm. trabajadores por convenio*	*Núm. 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 [1]	236,3	1.916,7	8,1	253,0	944,1	6.922,8	7,3
2006 [2]	253,9	2.141,0	8,4	296,4	1.052,2	7.961,8	7,6

[1] Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005. Datos de avance.
[2] Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. Datos provisionales de 2006.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

El valor de la ratio, que, obviamente, es igual a la unidad en los convenios de empresa, es muy superior en el caso de los convenios de ámbito supraempresarial, con una cifra por encima de 900 tanto en 2004 como en 2005. Este valor de la ratio en los últimos años, notablemente más elevado que el de los años noventa, supone que los convenios sectoriales están tendiendo a reducir su grado de proliferación o atomización, al elevarse el número de empresas por convenio.

En relación con la **ratio trabajadores por convenio**, para el conjunto de la negociación colectiva su valor se sitúa en cifras en torno a 1.900 en 2004 y 2005, dentro de una tendencia claramente creciente desde 1995, como consecuencia tanto de la extensión de los convenios a nuevas actividades como, sobre todo, del importante proceso de creación de empleo que se ha producido en España a partir de ese año.

Diferenciando entre los convenios de empresa y los de ámbito superior, el valor de la ratio en los convenios de empresa se situó en 2004 en 248 y en los convenios de otro ámbito en 6.647. El valor de la ratio de los convenios de empresa en 2004 mantiene la tendencia decreciente existente desde inicio de la década de los noventa, lo que supone que se sitúe muy por debajo de los valores de mediados de los ochenta, superiores a 400, lo que es significativo de que las empresas con convenio propio tienen cada vez un tamaño más reducido. Los valores de la ratio en 2005 y 2006 son superiores a los de 2004, aunque la provisionalidad de esos datos, sobre todo el último, dificulta que se pueda extraer conclusiones sobre un posible cambio de tendencia en la evolución de esta variable.

El valor de la ratio de trabajadores por convenio en los de ámbito supraempresarial, que excede de 6.600 en 2004, supone el mantenimiento de la situación de aumento que se produce desde 1995 y es indicativo, como ya se ha señalado, tanto de la

extensión de los convenios a nuevas actividades como del proceso de creación de empleo de los últimos años.

Por último, la **ratio trabajadores por empresa** muestra que el tamaño medio de las empresas cubiertas con convenio colectivo es muy reducido, 7,9 en 2004 y 8,1 en 2005. La ratio mantiene una notable estabilidad a lo largo del tiempo, ya que, después de un ligero incremento de su valor a partir de 2002, la cifra de los últimos años es similar a la correspondiente al período 1994-1999.

El reducido nivel y la estabilidad de valor de la ratio de trabajadores por empresa es consecuencia de la estructura del tejido productivo español, caracterizado por el predominio de la pequeña y mediana empresa. En efecto, utilizando la estadística que elabora el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de las empresas inscritas en la Seguridad Social en el Régimen General y en el especial de Minería del Carbón (cuadro III.3), el 75 % de dichas empresas tiene menos de seis trabajadores, el 85 % menos de 10 trabajadores y el tamaño medio de las empresas inscritas es actualmente, en 2006, de 10,2 trabajadores.

En cualquier caso, esta ratio también es muy diferente en los convenios de empresa y en los de ámbito supraempresarial. En los convenios de empresa, el número de trabajadores por empresa, que en este tipo de convenios coincide, obviamente, con el número de trabajadores por convenio, es muy superior, en torno a 250, aunque, como ya se ha señalado, dicho valor se ha venido reduciendo continuamente desde mediados de la década de los ochenta, años en los que la ratio superaba la cifra de 400. Esta disminución del valor de la ratio es significativa, como ya se ha indicado, de que las empresas con convenio propio tienden a tener un tamaño cada vez más reducido.

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	74,8	84,9	94,6

Nota: Datos referidos a diciembre de cada año. Los de 2006 se refieren a septiembre.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

Por otra parte, el número de trabajadores por empresa en los convenios de ámbito supraempresarial es muy inferior al de los convenios empresariales, situándose sólo ligeramente por encima de 7 trabajadores: 7,2 en 2004 y 7,3 en 2005. Dentro de los convenios de ámbito sectorial destacan por el reducido tamaño de las empresas los convenios provinciales, con 5,9 trabajadores por empresa en 2004 y 6,5 en 2005 (cuadro III.4).

En el cuadro III.4 se reproducen las tres ratios consideradas para los distintos tipos de convenio y para los años 2003, 2004 y 2005, desagregando los convenios de otro ámbito entre

Cuadro III.4

RATIOS RELACIONADAS CON LOS CONVENIOS SEGÚN SU ÁMBITO FUNCIONAL

Ámbito funcional	*2003*			*2004*			*2005* [1]		
	Núm. empresas por convenio	*Núm. trabajadores por convenio*	*Núm. trabajadores por empresa*	*Núm. empresas por convenio*	*Núm. trabajadores por convenio*	*Núm. trabajadores por empresa*	*Núm. empresas por convenio*	*Núm. trabajadores por convenio*	*Núm. trabajadores por empresa*
De empresa	1,0	259,0	247,0	1,0	247,9	247,9	1,0	253,0	253,0
Otro ámbito	928,9	6.487,9	7,0	925,6	6.646,5	7,2	944,1	6.922,9	7,3
Grupo de empresa	3,5	850,3	242,9	4,2	857,9	203,9	4,3	973,7	225,9
– Local-comarcal	117,6	955,1	8,1	111,3	1.135,9	10,2	47,9	1.009,9	21,5
– Provincial	811,0	4.929,8	6,1	859,1	5.047,5	5,9	853,3	5.141,4	6,5
– Interprovincial	2.370,4	13.021,2	5,5	1.548,9	12.379,9	8,0	1.700,9	12.983,0	7,6
• Autonómicos	2370,4	13.021,2	5,5	1.514,5	12.480,1	8,2	1.669,1	13.001,5	7,8
• Interautonómicos	—	—	—	2.957,0	8.272,5	2,8	2.957,0	8.303,5	2,8
– Nacional	2.190,5	26.817,3	12,2	2.356,3	29.202,6	12,4	2.604,5	32.511,6	12,5
TOTAL	232.1	1.810,0	7,8	234,3	1.862,2	7,9	236,3	1.916,7	8,1

[1] Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: Elaboración propia a partir del MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, 2004-2005. Avance.

grupos de empresa y sectoriales y estos últimos, según su ámbito territorial. Según estos datos, el número de empresas y de trabajadores por convenio aumenta, como parece lógico, a medida que es mayor el ámbito territorial del convenio, a pesar de que el valor máximo de la ratio de empresas por convenio no se produzca en 2004 y 2005 en los convenios nacionales sino en los interautonómicos, que tienen una importancia marginal en el conjunto de los convenios. En cualquier caso, el valor de las dos ratios tiende a ser superior en los convenios nacionales que en los autonómicos, en estos últimos que en los provinciales y en los provinciales que en los de empresa.

Por último, en la ratio trabajadores por empresa el valor máximo corresponde a los convenios de empresa y el valor mínimo a los convenios interautonómicos. Exceptuando a estos últimos convenios, destaca, como ya se ha señalado, el reducido valor de la ratio en los convenios provinciales (en torno a 6), inferiores al valor de los convenios nacionales (alrededor de 12), que cubren empresas con mayor tamaño que las que están afectadas por la negociación colectiva de ámbito sectorial.

III.2. DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS SEGÚN SU VIGENCIA TEMPORAL

Si se diferencian los convenios por su vigencia temporal, los convenios firmados en el año representaron en 2004 el 47,5 % del total de convenios con efectos económicos en dicho año, siendo el resto, el 52,5 %, convenios firmados en años precedentes y revisados posteriormente. Dentro de los convenios firmados en el año, el 20 % tienen sólo vigencia anual y el 80 % vigencia plurianual. Por su parte, en relación con las empresas, el porcentaje de las que tienen convenios firmados en el año sobre el total de las que tuvieron efectos económicos en 2004 asciende al 44,7 % y, en relación con los trabajadores, el porcentaje se sitúa en el 43,5 % (cuadro III.5).

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

Años/ vigencia temporal	*Número*			*Porcentaje*		
	Convenios	*Empresas*	*Trabajadores*	*Convenios*	*Empresas*	*Trabajadores*
Año 2003						
Total	5.522	1.281.388	9.995.049	100,0	100,0	100,0
• Revisados	3.163	807.258	5931.984	57,3	63,0	59,3
• Firmados	2.359	474.130	4.063.065	42,7	37,0	40,7
• Anual	619	103.331	840.830	11,2	8,1	8,4
• Plurianual	1.740	370.799	3.222.235	31,5	28,9	32,2
Año 2004						
Total	5.474	1.282.412	10.193.533	100,0	100,0	100,0
• Revisados	2.876	709.411	5.764.359	52,5	55,3	56,5
• Firmados	2.598	573.001	4.429.174	47,5	44,7	43,5
• Anual	531	109.110	935.661	9,7	8,5	9,2
• Plurianual	2.067	463.891	3.493.513	37,8	36,2	34,3
Año 2005 [1]						
Total	5.340	1.261.603	10.235.332	100,0	100,0	100,0
• Revisados	3.235	798.824	6.300.143	60,6	63,3	61,6
• Firmados	2.105	462.779	3.935.189	39,4	36,7	38,4
• Anual	428	82.021	953.625	8,0	6,5	9,3
• Plurianual	1.677	380.758	2.981.564	31,4	30,2	29,1

[1] Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: Elaboración propia a partir del MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, 2004-2005. Avance.

Las cifras de avance disponibles para 2005 todavía no son muy significativas, ya que, previsiblemente, la mayoría de los convenios con efectos económicos en ese año pendientes de registrar corresponderán a convenios firmados en el año y no a firmados en años anteriores, por lo que el porcentaje del 39,4 % sobre el total de convenios es, sin duda, inferior al que se producirá cuando los datos sean definitivos.

III.3. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Si se atiende a la **estructura tanto funcional como territorial** de los convenios colectivos, se constata que los convenios de empresa representan, tanto con los datos definitivos de 2004 como con los de avance de 2005, prácticamente el 75 % del total de convenios, que afectan al 0,3 % de las empresas y en torno al 10 % de los trabajadores cubiertos por dichos convenios (cuadros III.6 y III.7). Es decir, a pesar de que los convenios de empresa representan las tres cuartas partes del total de los convenios, supone un porcentaje muy reducido, casi insignificante, de las empresas cubiertas y relativamente escaso de los trabajadores incluidos en la negociación colectiva.

En lo que respecta a la evolución de la importancia relativa de la negociación colectiva a nivel de empresa, de la observación del cuadro III. 6 se deduce el aumento de la de los convenios, sobre todo hasta 2003, ya que en 2004 y 2005 prácticamente se estabiliza el porcentaje sobre el total que representan estos convenios: este aumento se produce desde el 65 % en 1983 hasta el 75,1 % en 2005. En cambio, el porcentaje de las empresas afectadas por la negociación colectiva se mantiene constante desde 1983 en el 0,3 % y el de los trabajadores cubiertos se reduce desde más del 17 % en 1983 hasta el 10 % actual. El retroceso del porcentaje de trabajadores con conve-

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 [1]	75,1	0,3	9,9
2006 [2]	75,9	0,3	10,5

[1] Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. Datos de avance.

[2] Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. Datos provisionales.

Fuente: Elaboración propia a partir de MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

nios de empresa, a pesar del avance del de los convenios, es consecuencia tanto del menor tamaño de las empresas con convenio propio como del aumento constante de la ratio de trabajadores por convenio en los convenios de ámbito superior al de la empresa (cuadro III.2).

En el cuadro III.7 se desagrega la distribución porcentual del número de convenios, empresas y trabajadores según su ámbito funcional y territorial para los años 2003, 2004 y 2005. Según dicha distribución, sobresale la importancia de los convenios sectoriales provinciales, que abarca la quinta parte del total de los convenios (el 20,1 %, según los últimos datos definitivos, los de 2004), casi las tres cuartas partes de las empresas (el 73,8 % en 2004) y prácticamente el 55 % de los trabajadores (el 54,5 % también en 2004).

A los convenios sectoriales provinciales les siguen los sectoriales nacionales, que, con datos de 2004, representan el 1,6 % de los convenios, el 15,6 % de las empresas y el 24,4 % de los trabajadores, y los sectoriales autonómicos, con participaciones en ese año del 1,5 % en los convenios y del 10 % tanto en las empresas como en los trabajadores. Por su parte, los convenios de grupos de empresa, aunque suponen un porcentaje relativamente significativo en lo que respecta a los convenios, incluso superior al de los nacionales y autonómicos, tienen una importancia prácticamente nula en relación con las empresas y trabajadores cubiertos por la negociación colectiva.

En cuanto al resto de las modalidades de convenio, convenios sectoriales locales-comarcales e interautonómicos (que afectan estos últimos a varias Comunidades Autónomas o a provincias de más de una Comunidad Autónoma), su presencia es muy poco representativa tanto en relación con el número de convenios como con el número de empresas y trabajadores.

Cuadro III.7

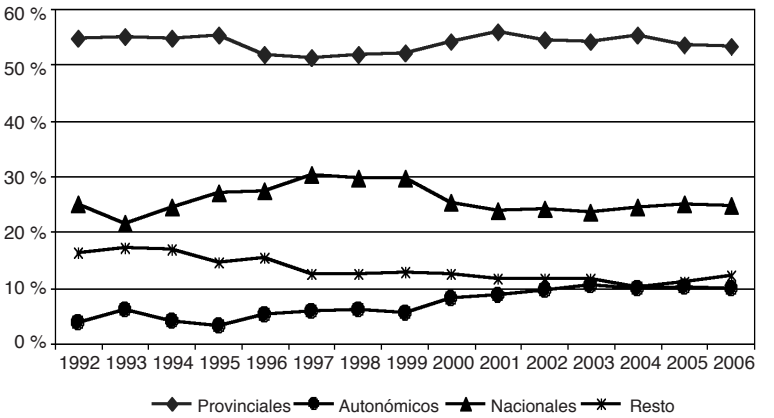
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL NÚMERO DE CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES POR TIPO DE CONVENIO

Tipo de convenio	*Año 2003*			*Año 2004*			*Año 2005* [1]		
	Convenios	*Empresas*	*Trabajadores*	*Convenios*	*Empresas*	*Trabajadores*	*Convenios*	*Empresas*	*Trabajadores*
Empresa	75,1	0,3	10,7	74,8	0,3	10,0	75,1	0,3	9,9
Grupo de empresa	1,7	0,0	0,8	1,8	0,0	0,8	1,6	0,0	0,8
Sectores:	23,2	99,7	88,5	23,4	99,7	89,2	23,3	99,7	89,3
– Local-comarcal	0,3	0,1	0,1	0,3	0,1	0,2	0,3	0,1	0,1
– Provincial	19,9	69,7	54,3	20,1	73,8	54,5	20,0	72,4	53,7
– Interprovincial	1,4	14,8	10,4	1,5	10,1	10,2	1,5	10,9	10,3
• Autonómicos	1,4	14,8	10,4	1,5	9,7	10,0	1,5	10,5	10,1
• Interautonómicos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,2	0,0	0,5	0,2
– Nacional	1,6	15,0	23,6	1,6	15,6	24,4	1,5	16,3	25,1
TOTAL	100,0	00,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

[1] Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: Elaboración propia a partir del MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico III.4
TOTAL CONVENIOS.
TRABAJADORES SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL
(Porcentaje sobre el total de trabajadores)



Considerando el porcentaje de trabajadores cubiertos por cada tipo de convenio, que es la variable más relevante para el análisis de la estructura de la negociación colectiva, la **evolución** desde mediados de la década de los noventa del siglo pasado (cuadro III.8 y gráfico III.4) se caracteriza, además de por la mencionada pérdida de importancia relativa de los convenios de empresa, por:

• El aumento del peso relativo de los trabajadores de los convenios provinciales, desde casi el 52 % en 1996 hasta algo más del 55 % en 2004, que es el último año para el que se dispone de datos definitivos, porcentaje que es prácticamente igual al de la primera mitad de los años noventa del siglo pasado.

• La pérdida de importancia relativa de los trabajadores de los convenios nacionales, desde porcentajes en torno al 30 % en los años 1997 a 1999 hasta alrededor del 24 % en los últimos años, en contraste con el aumento del peso relativo de los trabajadores que representaban estos convenios entre 1993 y 1997.

Cuadro III.8

IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS CONVENIOS SECTORIALES, PROVINCIALES, AUTONÓMICOS Y NACIONALES SOBRE EL TOTAL DE CONVENIOS

(Porcentaje)

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	252
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	75,1	10,6	13,3	55,3	10,0	24,4
2005[1]	20,0	1,5	1,5	72,4	10,4	16,3	53,7	10,1	25,1
2006[1]	19,2	1,2	1,7	67,3	12,8	18,9	53,2	9,8	24,9

[1] Datos de avance los de 2005 y provisionales los de 2006 correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: Elaboración propia a partir del MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

• La ganancia relativa de los convenios autonómicos desde valores inferiores al 6 % con anterioridad al año 2000 hasta el del 10 % en 2004.

Esta evolución del peso relativo de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, según el ámbito funcional y territorial de la misma, muestra que en los últimos años está retrocediendo en los convenios empresariales y nacionales y avanzando en los provinciales y autonómicos.

La reducción del peso relativo de los trabajadores de los convenios de empresa significa el mantenimiento de una tendencia existente desde principios de la década de los ochenta, mientras que el avance de peso relativo de los trabajadores con convenios autonómicos, en detrimento, sobre todo, del peso de los convenios nacionales, es una tendencia que se constata sólo en los últimos años. El aumento del peso relativo de los trabajadores con convenios autonómicos está relacionado con la reforma de 1994 del artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, que permite la negociación de convenios (concurrencia) en un ámbito superior al de la empresa (por ejemplo, autonómico) que afecten (pueden modificar) lo dispuesto en un convenio de ámbito superior (como el nacional).

En cualquier caso, el predominio, en relación con los trabajadores afectados, de los convenios colectivos de ámbito sectorial y, sobre todo, de los de carácter provincial y el papel secundario que desempeñan, también en relación con los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, los convenios de empresa parece que tiene que ver con la estructura productiva de la economía española, que, como ya se ha señalado, se caracteriza por la proliferación de pequeñas y medianas empresas, lo que puede obstaculizar la generalización de los convenios de empresa, normalmente concentrados en las empresas de mayor tamaño.

Esta limitación a la negociación colectiva empresarial se ve reforzada por la falta de representación y legitimación para negociar de los trabajadores en las empresas de menor tamaño que se deriva del artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, dicho artículo limita la representación de los trabajadores en las empresas a aquellas con más de diez trabajadores o, si así lo decidiera la mayoría de los trabajadores, a las que cuentan entre seis y diez trabajadores, cuando, como ya se ha indicado, las empresas de menos de diez trabajadores representan, actualmente, el 85 % del total de las empresas y las de menos de seis trabajadores el 75 % de las empresas.

III.4. 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 de los trabajadores con convenio colectivo, según el ámbito funcional y territorial de los mismos, para el año 2004, último para el que se disponen de los datos definitivos (cuadros III.9 y III.10), se pueden señalar las siguientes características:

— Por **sectores**, los convenios provinciales absorben a prácticamente la totalidad de los trabajadores en la construcción y a más del 80 % en la agricultura, mientras que, con porcentajes menores, este tipo de convenios absorben a casi el 50 % en la industria y los servicios. Por su parte, los convenios nacionales concentran a casi el 30 % de los trabajadores en los servicios y a más del 30 % en la industria; los convenios autonómicos tienen una cierta importancia en la agricultura (casi el 20 % de los trabajadores con convenio) de los trabajadores con convenio y los servicios (en torno al 15 %); y los convenios empresariales, prácticamente inexistentes en la agricultura y la

construcción, suponen porcentajes de trabajadores ligeramente superiores al 10 % en la industria y los servicios.

— Por **ramas de actividad**, la importancia relativa en cuanto a trabajadores cubiertos de cada tipo de convenio es muy diferente, aunque con carácter general la importancia de los convenios de empresa es mayor en las ramas con mayor tamaño de las empresas y mayor grado de concentración empresarial y menor en las ramas con menor tamaño de las empresas y menor grado de concentración empresarial. En concreto:

• Los **convenios de empresa** son los únicos existentes, cubriendo a la totalidad de los trabajadores con negociación colectiva, en *Extracción de petróleo, gas, uranio y torio, Construcción de maquinaria y equipo mecánico, Fabricación de maquinaria de oficina, material informático y electrónico, Fabricación de automóviles, Transporte aéreo y espacial* y *Actividades informáticas, investigación y desarrollo*. Aunque no con carácter de exclusividad, los convenios de empresas representan también a la casi totalidad de los trabajadores, con porcentajes cercanos al 100 %, en *Extracción y aglomeración de carbón, Coquerías, refinerías y tratamiento de combustibles nucleares* y *Administración Pública, Defensa, Seguridad Social y Organismos Extraterritoriales*. Con porcentajes menores, pero cercanos o superiores al 60 %, también destacan, por su participación en el total de los trabajadores de la rama de actividad, la *Fabricación de productos de caucho y materias plásticas, Metalurgia, Fabricación de otro material de transporte, Transporte marítimo y fluvial* y *Actividades de saneamiento público*.

• Los ***convenios de grupos de empresa*,** que en la mayoría de las ramas de actividad tienen una presencia prácticamente insignificante, representan en torno a la tercera parte de los trabajadores en las ramas de actividad de *Fabricación de otro material de transporte* y *Producción y distribución de electricidad, gas y agua*. En *Fabricación de otro material de transporte*, más concretamente la construcción naval, el convenio es el del grupo de Astilleros

Cuadro
NÚMERO DE TRABAJADORES CON CONVENIO, POR
SEGÚN EL ÁMBITO FUNCIONAL
(Año

Sectores y ramas de actividad	*Total convenios*	*Empresa*	*Grupo empresa*
Total	10.193.533	1.014.666	82.357
Agrario	838.739	4.384	1.204
No agrario	9.354.794	1.010.282	81.153
Industria	2.664.743	393.536	40.137
Construcción	1.211.281	7.470	961
Servicios	5.478.770	609.276	40.055
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	836.734	4.024	1.204
Pesca y acuicultura	2.005	360	—
Extracc. y aglomer. de carbón	10.196	9.312	—
Extracción de petróleo, gas, uranio y torio	2.128	2.128	—
Extracción de minerales no energéticos	25.283	2.918	—
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	370.791	51.121	5.211
Industria textil y de confección	263.070	3.352	612
Ind. del cuero y del calzado	70.142	658	—
Ind. de la madera y del corcho. Cestería	171.633	3.946	315
Ind. papel. Artes gráficas. Edición	218.586	19.351	1.680
Coquerías. Refinerías. Comb. nucleares	7.025	6.740	285
Industria química	229.002	11.907	3.243
Fab. productos caucho y mat. plásticas	33.417	22.143	—
Fab. productos minerales no metálicos	168.226	20.546	55
Metalurgia	35.566	21.227	2.091
F. prod. metálicos excepto maquinaria	785.179	25.987	—
Construcción maquinaria y eq. mecánico	18.295	18.295	—
F. m. oficina, informático y electrónico	12.302	12.302	—
Fab. maquinaria y mat. eléctrico	54.599	24.141	1.758
F. instrum. médicos precisión y similares	6.909	235	421
Fabr. automóviles y remolques	89.547	89.522	25
Fab. otro material de transporte	25.808	17.618	8.190
F. muebles. Otras ind. manufactureras	17.639	9.306	152
Prod. y dist. electricidad, gas y agua	49.400	20.781	16.099
Construcción	1.211.281	7.470	961
Venta y rep. vehículos y combustible	72.248	10.262	—
Comercio al por mayor. Interm. comercio	170.881	16.800	86
Comercio al por menor. Rep. domésticas	1.626.433	73.885	6.300
Hostelería	729.275	15.816	—
Transporte terrestre y por tubería	290.718	72.027	190
Transp. marítimo y fluvial	5.333	3.373	—
Transporte aéreo y espacial	3.103	3.103	—
Anexas a transportes. Comunicaciones	174.344	82.875	4.322
Inst. financieras y seguros	348.967	17.162	13.036
Inmobiliarias. Alquiler bienes muebles	64.373	2.393	40
Act. informáticas. Investigación y desar.	4.851	4.851	—
Otras actividades empresariales	941.441	38.221	1.376
Administración Pública, Defensa y S. S.	135.245	133.747	1.498
Educación	272.325	6.304	1.457
Act. sanitarias, veterinarias y s. sociales	326.949	46.507	3.857
Actividades de saneamiento público	69.356	40.781	3.700
Act. asociativas recreativas y culturales	100.639	39.257	4.193
Act. diversas de servicios personales	104.640	1.800	—
H. que emplean personal doméstico	37.649	112	—

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

III.9
SECTORES Y RAMAS DE ACTIVIDAD Y TIPO DE CONVENIOS, Y TERRITORIAL
2004)

Sectoriales				
Local-comarcal	*Provinciales*	*Autonómicos*	*Interprovinciales*	*Nacionales*
17.038	5.557.335	1.023.367	16.545	2.482.225
600	680.470	152.081	—	—
16.438	4.876.865	871.286	16.545	2.482.225
3.500	1.229.442	22.742	—	975.386
—	1.202.850	—	—	—
12.938	2.444.573	848.544	16.545	1.506.839
—	679.500	152.006	—	—
600	970	75	—	—
—	884	—	—	—
—	—	—	—	—
—	19.865	2.500	—	—
500	147.079	6.835	—	160.045
—	3.513	2.265	—	253.328
—	8.044	2.568	—	58.872
3.000	159.372	—	—	5.000
—	9.250	—	—	188.305
—	—	—	—	—
—	5.560	500	—	207.792
—	11.274	—	—	—
—	60.363	3.802	—	83.460
—	12.248	—	—	—
—	747.568	1.200	—	10.424
—	—	—	—	—
—	—	—	—	—
—	28.700	—	—	—
—	3.681	2.572	—	—
—	—	—	—	—
—	—	—	—	—
—	8.181	—	—	—
—	3.860	500	—	8.160
—	1.202.850	—	—	—
—	21.447	45	—	40.494
5.118	85.593	49.984	—	13.300
2.000	996.587	205.021	14.000	328.640
—	602.459	111.000	—	—
300	206.601	4.100	—	7.500
—	1.960	—	—	—
—	—	—	—	—
20	22.066	4.888	—	60.173
—	1.600	—	—	317.169
—	1.940	—	—	60.000
—	—	—	—	—
—	327.852	306.888	2.545	264.559
—	—	—	—	—
—	2.579	57.547	—	204.438
—	69.077	83.041	—	124.467
5.500	11.340	835	—	7.200
—	25.572	10.532	—	21.085
—	35.900	9.126	—	57.814
—	32.000	5.537	—	—

Cuadro
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON
SEGÚN EL ÁMBITO FUNCIONAL
(Año

Sectores y ramas de actividad	*Total*	*Empresa*	*Grupo empresa*
Total	100,0	10,0	0,8
Agrario	100,0	0,5	0,1
No agrario	100,0	10,8	0,9
Industria	100,0	14,8	1,5
Construcción	100,0	0,6	0,1
Servicios	100,0	11,1	0,7
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	100,0	0,5	0,1
Pesca y acuicultura	100,0	18,0	—
Extracc. y aglomer. de carbón	100,0	91,3	—
Extracción de petróleo, gas, uranio y torio	100,0	100,0	—
Extracción de minerales no energéticos	100,0	11,5	—
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	100,0	13,8	1,4
Industria textil y de confección	100,0	1,3	0,2
Ind. del cuero y del calzado	100,0	0,9	—
Ind. de la madera y del corcho. Cestería	100,0	2,3	0,2
Ind. papel. Artes gráficas. Edición	100,0	8,9	0,8
Coquerías. Refinerías. Comb. nucleares	100,0	95,9	4,1
Industria química	100,0	5,2	1,4
Fab. productos caucho y mat. plásticas	100,0	66,3	—
Fab. productos minerales no metálicos	100,0	12,2	0,0
Metalurgia	100,0	59,7	5,9
F. prod. metálicos excepto maquinaria	100,0	3,3	—
Construcción maquinaria y eq. mecánico	100,0	100,0	—
F. m. oficina, informático y electrónico	100,0	100,0	—
Fab. maquinaria y mat. eléctrico	100,0	44,2	3,2
F. instrum. médicos precisión y similares	100,0	3,4	6,1
Fabr. automóviles y remolques	100,0	100,0	0,0
Fab. otro material de transporte	100,0	68,3	31,7
F. muebles. Otras ind. manufactureras	100,0	52,8	0,9
Prod. y dist. electricidad, gas y agua	100,0	42,1	32,6
Construcción	100,0	0,6	0,1
Venta y rep. vehículos y combustible	100,0	14,2	—
Comercio al por mayor. Interm. comercio	100,0	9,8	0,1
Comercio al por menor. Rep. domésticas	100,0	4,5	0,4
Hostelería	100,0	2,2	—
Transporte terrestre y por tubería	100,0	24,8	0,1
Transp. marítimo y fluvial	100,0	63,2	—
Transporte aéreo y espacial	100,0	100,0	—
Anexas a transportes. Comunicaciones	100,0	47,5	2,5
Inst. financieras y seguros	100,0	4,9	3,7
Inmobiliarias. Alquiler bienes muebles	100,0	3,7	0,1
Act. informáticas. Investigación y desar.	100,0	100,0	—
Otras actividades empresariales	100,0	4,1	0,1
Administración Pública, Defensa y S. S.	100,0	98,9	1,1
Educación	100,0	2,3	0,5
Act. sanitarias, veterinarias y s. sociales	100,0	14,2	1,2
Actividades de saneamiento público	100,0	58,8	5,3
Act. asociativas recreativas y culturales	100,0	39,0	4,2
Act. diversas de servicios personales	100,0	1,7	—
H. que emplean personal doméstico	100,0	0,3	—

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

III.10
CONVENIOS POR SECTORES Y RAMAS DE ACTIVIDAD, Y TERRITORIAL DE LOS CONVENIOS
2004)

Sectoriales				
Local-comarcal	*Provinciales*	*Autonómicos*	*Interprovinciales*	*Nacionales*
0,2	54,5	10,0	0,2	24,4
0,1	81,1	18,1	—	—
0,2	52,1	9,3	0,2	26,5
0,1	46,1	0,9	—	36,6
—	99,3	—	—	—
0,2	44,6	15,5	0,3	27,5
—	81,2	18,2	—	—
29,9	48,4	3,7	—	—
—	8,7	—	—	—
—	—	—	—	—
—	78,6	9,9	—	—
0,1	39,7	1,8	—	43,2
—	1,3	0,9	—	96,3
—	11,5	3,7	—	83,9
1,7	92,9	—	—	2,9
—	4,2	—	—	86,1
—	—	—	—	—
—	2,4	0,2	—	90,7
—	33,7	—	—	—
—	35,8	2,3	—	49,6
—	34,4	—	—	—
—	95,2	0,2	—	1,3
—	—	—	—	—
—	—	—	—	—
—	52,6	—	—	—
—	53,3	37,2	—	—
—	—	—	—	—
—	—	—	—	—
—	46,4	—	—	—
—	7,8	1,0	—	16,5
—	99,3	—	—	—
—	29,7	0,1	—	56,0
3,0	50,1	29,3	—	7,8
0,1	61,3	12,6	0,9	20,2
—	82,6	15,2	—	—
0,1	71,1	1,4	—	2,6
—	36,8	—	—	—
—	—	—	—	—
0,0	12,7	2,8	—	34,5
—	0,4	—	—	90,9
—	3,0	—	—	93,2
—	—	—	—	—
—	34,8	32,6	0,3	28,1
—	—	—	—	—
—	0,9	21,1	—	75,1
—	21,1	25,4	—	38,1
7,9	16,4	1,2	—	10,4
—	25,4	10,5	—	21,0
—	34,3	8,7	—	55,3
—	85,0	14,7	—	—

Españoles, y en *Distribución de electricidad, gas y agua* hay varios convenios relativos al sector eléctrico que corresponden a los grupos Iberdrola, Unión Fenosa y Endesa. Si a los convenios de empresa se añaden los de los grupos 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 *Coquerías, refinerías y tratamiento de combustibles nucleares, Fabricación de otro material de transporte* y *Administración Pública, Defensa, Seguridad Social y Organismos Extraterritoriales*.

• Los ***convenios provinciales*** absorben a prácticamente todos los trabajadores afectados por la negociación colectiva en tres ramas de actividad: *Industria de la madera y del corcho y cestería* (92,9 %), *Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria* (95,2 %) y *Construcción* (99,3 %) (aunque existe un convenio marco estatal que se refleja en convenios provinciales, la estadística clasifica a todos los convenios del sector como provinciales). También tienen estos convenios una representación elevada, cercana o superior a las tres cuartas partes del total de los trabajadores de la rama de actividad en los *Hogares que emplean personal doméstico* (fundamentalmente empleados de fincas urbanas) (85 %), *Agricultura* (81,2 %), *Extracción de minerales* no *energéticos* (78,6 %) y *Transporte terrestre y por tuberías* (71,1 %).

• Los ***convenios autonómicos*** tienen una cierta importancia, con porcentajes sobre el total de trabajadores superiores al 10 %, en *Agricultura* (18,2 %), *Fabricación de instrumentos médicos de precisión y similares* (37,2 %), *Comercio al por mayor* (29,3 %), *Comercio al por menor* (12,6 %), *Hostelería* (15,2 %), O*tras actividades empresariales* (32,6 %), *Educación* (21,1 %), *Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales* (25,4 %), *Actividades asociativas, recreativas y culturales* (10,5 %) y *Hogares que emplean personal doméstico* (14,7 %).

Dentro de los convenios autonómicos destacan los suscritos en la actividad de ayuda a domicilio (Aragón, Castilla y León, Cataluña, Galicia, País Vasco y Comunidad Valenciana), residencias de personas mayores (Aragón, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Galicia y Comunidad Valenciana), determinadas actividades agropecuarias (Canarias, Cataluña, Extremadura y Comunidad Valenciana) y enseñanza privada (Cataluña y País Vasco). Por otra parte, las Comunidades Autónomas pluriprovinciales en las que mayor entidad tiene la negociación colectiva de carácter autonómico son Cataluña, Galicia, País Vasco y Comunidad Valenciana.

• Por último, los **convenios nacionales** son especialmente significativos, al absorber a más del 80 % de los trabajadores incluidos en la negociación colectiva, en las industrias del *Textil y confección* (96,3 %), *Cuero y calzado* (83,9 %), *Papel, artes gráficas y edición* (86,1 %), *Industria química* (90,7 %), *Instituciones financieras y seguros* (90,9 %) e *Inmobiliarias* (93,2 %). También, con porcentajes cercanos o superiores al 50 % de trabajadores afectados por convenios nacionales, destacan las ramas de actividad de *Alimentación, bebidas y tabaco* (43,2 %), *Fabricación de productos minerales no metálicos* (49,6 %), *Venta y reparación de vehículos y venta de combustible* (56 %), *Educación* (75,1 %) y *Actividades diversas de servicios personales* (55,3 %).

IV. JORNADA LABORAL PACTADA

IV.1. RESULTADOS AGREGADOS

Desde 1984, año de inicio de la serie homogénea de jornada laboral media anual de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, la jornada pactada en los convenios colectivos se ha reducido progresivamente, salvo en el trienio 1995-97, en el que excepcionalmente aumentó en 4,4 horas en el conjunto del período.

Este atípico crecimiento de la jornada en el período 1995-97, en un contexto en el que habitualmente se produce un descenso, se puede relacionar con la extensión de los convenios a actividades nuevas con jornadas elevadas, con el efecto composición que se deriva de la pérdida de empleo en algunas actividades con jornadas relativamente bajas y su aumento en otras con jornada superior o 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. Asimismo, el aumento de la jornada pactada en el período 1995-97 ha podido estar relacionado en algunos sectores con el aumento de la demanda de bienes y servicios 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.

La jornada pactada recuperó la tendencia descendente después de su aumento excepcional en el período 1995-97. Así, entre 1998 y 2005 el ritmo de reducción anual medio de las horas pactadas fue de dos horas, lo que ha permitido situar la jornada media al finalizar ese período en 1.752 horas, 46 horas menos que en el año de inicio de la serie histórica. En 2006, con datos de los convenios colectivos registrados hasta agosto, la jornada se sitúa en 1.755,1 horas, con un crecimiento de tres horas respecto al año anterior, situación que, probablemente, dada la provisionalidad de los datos, se modificará conforme se vayan registrando nuevos convenios colectivos, lo que permitirá recuperar la tendencia descendente que se observa desde el comienzo de la serie estadística (cuadro IV.1).

Cuadro IV.1

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA MEDIA PACTADA

(Horas)

	Anuales	*Semanales* [3]	*Variación de la jornada anual*
1997	1.767,8	38,7	0,3
1998	1.766,6	38,7	−1,2
1999	1.765,0	38,6	−1,6
2000	1.761,3	38,6	−3,7
2001	1.758,7	38,5	−2,6
2002	1.756,3	38,5	−2,4
2003	1.752,9	38,4	−3,4
2004	1.752,5	38,4	−0,4
2005 [1]	1.752,0	38,4	−0,5
2006 [2]	1.755,1	38,4	3,1

[1] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

[2] Datos hasta el 31 de agosto de 2006.

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

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Las jornadas anuales registradas en el período 1997-2005 equivalen a una jornada semanal [1], que permanece estabilizada en algo más de 38 horas semanales. Concretamente, al inicio del período la jornada semanal era de 38,7 horas, reduciéndose a lo largo del mismo en 0,3 horas hasta situarse en 38,4 horas desde 2003. En 2006, con los datos provisionales existentes, la jornada semanal también se sitúa en 38,4 horas.

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).

Así, los datos medios del período 1984-1989 sitúan la jornada de los convenios de otro ámbito próxima a 1.790 horas, unas 20 horas más que en los convenios de empresa. Esta diferencia se amplió en el período 1990-99 hasta casi alcanzar las 50 horas, y en el período 2000-2005 continuó aumentando,

---

[1] La jornada laboral anual se convierte en jornada semanal mediante la aplicación de la fórmula JS = (JA×6)/DT, donde JS y JA son las jornadas semanal y anual, repectivamente, 6 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 SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL

	Total		*Convenios empresa*		*Convenios de otro ámbito*		*Diferencia: otro ámbito-empresa*
	Horas	*Variación anual (%)*	*Horas*	*Variación anual (%)*	*Horas*	*Variación anual (%)*	
1984-89	1.785,2	−0,3	1.768,8	−0,6	1.788,3	−0,2	19,4
1990-99	1.766,4	0,0	1.724,3	−0,1	1.772,9	0,0	48,5
2000-05	1.755,6	−0,1	1.702,6	−0,2	1.761,9	−0,1	59,4
1984	1.798,0	—	1.797,7	—	1.798,1	—	0,4
1985	1.793,1	−0,3	1.781,4	−0,9	1.795,5	−0,1	14,1
1986	1.786,8	−0,4	1.772,9	−0,5	1.789,7	−0,3	16,8
1987	1.782,1	−0,3	1.761,8	−0,6	1.786,0	−0,2	24,2
1988	1.778,8	−0,2	1.755,7	−0,3	1.783,1	−0,2	27,4
1989	1.772,2	−0,4	1.743,5	−0,7	1.777,3	−0,3	33,8
1990	1.769,7	−0,1	1.739,1	−0,3	1.775,1	−0,1	36,0
1991	1.768,0	−0,1	1.733,3	−0,3	1.774,0	−0,1	40,7
1992	1.766,6	−0,1	1.727,6	−0,3	1.773,5	0,0	45,9
1993	1.763,5	−0,2	1.723,4	−0,2	1.769,8	−0,2	46,4
1994	1.763,4	0,0	1.724,2	0,0	1.769,7	0,0	45,5
1995	1.765,9	0,1	1.719,4	−0,3	1.773,3	0,2	53,9
1996	1.767,5	0,1	1.722,8	0,2	1.774,2	0,1	51,4
1997	1.767,8	0,0	1.720,8	−0,1	1.774,2	0,0	53,4
1998	1.766,6	−0,1	1.716,3	−0,3	1.773,3	−0,1	57,0
1999	1.765,0	−0,1	1.716,5	0,0	1.771,5	−0,1	55,0
2000	1.761,3	−0,2	1.711,6	−0,3	1.767,9	−0,2	56,3
2001	1.758,7	−0,1	1.708,0	−0,2	1.764,9	−0,2	56,9
2002	1.756,3	−0,1	1.704,0	−0,2	1.762,5	−0,1	58,5
2003	1.752,9	−0,2	1.697,7	−0,4	1.759,6	−0,2	61,9
2004	1.752,5	0,0	1.699,0	0,1	1.758,4	−0,1	59,4
2005 [1]	1.752,0	0,0	1.695,0	−0,2	1.758,2	0,0	63,2
2006 [2]	1.755,1	0,2	1.703,2	0,5	1.761,2	0,2	58,0

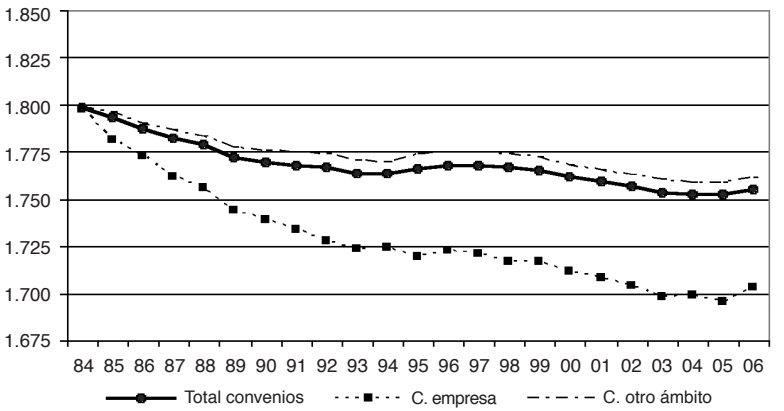
[1] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

[2] Datos hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

aproximándose a las 60 horas. La evolución descendente de la jornada pactada en ambos tipos de convenios la situó en 2005 en 1.695 horas en los convenios de empresa y 1.758,2 horas en los convenios de otro ámbito.

Gráfico IV.1
EVOLUCIÓN DE LA JORNADA MEDIA SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL



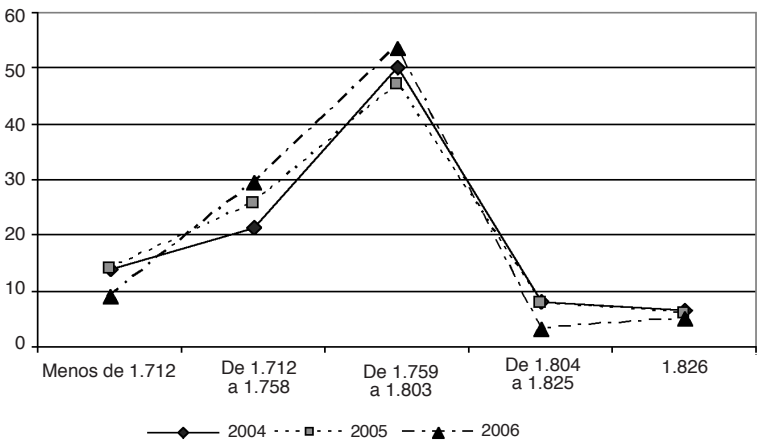
Los resultados provisionales de la negociación de 2006, con datos hasta el 31 de agosto, indican un repunte de las jornadas pactadas en los dos ámbitos funcionales respecto a las registradas en 2005 (1.703,2 horas en los convenios de empresa y 1.761,2 horas en los convenios de otro ámbito), así como el mantenimiento de una notable divergencia entre ambas (58 horas). No obstante, dada la provisionalidad de estos datos, es posible que se produzca una reducción de las jornadas pactadas conforme avance el proceso negociador.

IV.3. SEGÚN TRAMOS DE JORNADA PACTADA

Según tramos de jornada, en el período 2003-2006 se aprecia una pérdida de presencia de trabajadores en los tramos de jornada más prolongada, un aumento de la participación en los intermedios y, por último, la práctica estabilidad del porcentaje en el tramo de jornada más corta. Concretamente, en torno al 50 % de los trabajadores tienen pactada una jornada entre 1.759 y 1.803 horas anuales, circunstancia que se mantiene en los tres años analizados. En estos años se reduce el porcentaje de trabajadores con jornadas superiores a 1.803 horas, desde algo más del 15 % de 2003 al 9 % de 2006, y, paralelamente, aumenta el porcentaje de trabajadores que tienen jornadas entre 1.712 y 1.758, desde el 22 % de 2003 al 28 % de 2006, mientras que los trabajadores con jornada más reducida, menos de 1.712 horas anuales, permanecen en torno al 13-14 % en el período estudiado (gráfico IV.2 y cuadro IV.3).

Gráfico IV.2

PORCENTAJE DE TRABAJADORES SEGÚN TRAMOS DE JORNADA



Cuadro IV.3

TRABAJADORES SEGÚN TRAMOS DE JORNADA

(Miles y porcentaje sobre el total)

	2003		*2004*		*2005* [1]		*2006* [2]	
	Total	*%*	*Total*	*%*	*Total*	*%*	*Total*	*%*
Total	9.995,0	100,0	10.193,5	100,0	10.235,3	100,0	7.367,1	100,0
Menos de 1.712	1.421,8	14,2	1.416,6	13,9	1.418,1	13,9	988,0	13,4
De 1.712 a 1.758	2.198,9	22,0	2.179,6	21,4	2.584,4	25,2	2.053,5	27,9
De 1.759 a 1.803	4.836,4	48,4	5.092,8	50,0	4.867,8	47,6	3.682,5	50,0
De 1.804 a 1.825	794,7	8,0	834,0	8,2	783,5	7,7	228,6	3,1
1.826	743,2	7,4	670,4	6,6	581,6	5,7	414,4	5,6

[1] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

[2] Datos hasta el 31 de agosto de 2006.

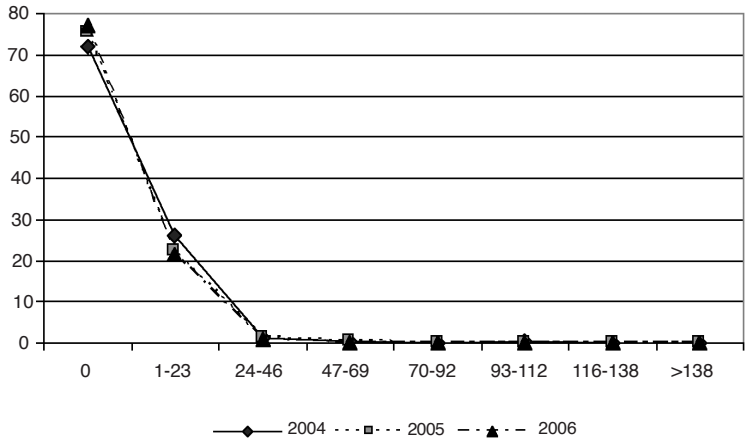
Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

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 2004-2006 se observa que los convenios que mantienen constante la jornada pactada afectan a alrededor de las tres cuartas partes de los trabajadores. El resto de los trabajadores, aproximadamente una cuarta parte, sí están afectados por convenios que contemplan una disminución de la jornada. La mayoría de ellos se concentran 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 ocho y once horas en los años analizados (cuadro IV.4 y gráfico IV.3).

Gráfico IV.3

PORCENTAJE DE TRABAJADORES SEGÚN TRAMOS DE DISMINUCIÓN DE JORNADA



Cuadro IV.4

TRABAJADORES SEGÚN TRAMOS DE DISMINUCIÓN DE JORNADA

Horas/año	*2004*		*2005* [1]		*2006* [2]	
	Trabajadores	*%*	*Trabajadores*	*%*	*Trabajadores*	*%*
Total	10.193.533	100,0	10.235.332	100,0	7.367.093	100,0
Sin disminución	7.335.214	72,0	7.711.794	75,3	5.683.665	77,1
De 1 a 23	2.647.360	26,0	2.300.444	22,5	1.587.404	21,5
De 24 a 46	128.350	1,3	145.175	1,4	64.934	0,9
De 47 a 69	31.814	0,3	32.330	0,3	11.180	0,2
De 70 a 92	14.043	0,1	13.335	0,1	8.573	0,1
De 93 a 115	26.672	0,3	19.436	0,2	2.920	0,0
De 116 a 138	4.079	0,0	3.973	0,0	1.980	0,0
Más de 138	6.001	0,1	8.845	0,1	6.437	0,1

[1] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

[2] Datos hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Si se atiende al *ámbito funcional de los convenios* en los que se pacta una disminución de la jornada, se observa que la disminución media de las horas pactadas anuales en los conve-

nios 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, en los primeros el descenso de la jornada superó las seis horas anuales en 2004 y 2005, mientras que en los segundos dicho descenso se situó entre dos y tres horas en los mismos años. Del análisis de los datos de los convenios colectivos registrados hasta agosto de 2006 se desprende la prolongación de la situación descrita, aunque la reducción de la jornada en el caso de los convenios de empresa es notablemente inferior a la de los dos años anteriores (del orden de unas cuatro horas) y similar en el caso de los convenios de otro ámbito.

Por otro lado, el porcentaje de trabajadores afectados por una reducción de la jornada pactada cubiertos por convenios supraempresariales (29 y 25 % en 2004 y 2005, respectivamente) es superior al de los cubiertos por convenios de empresa (21 y 18 %, en los dos años del citado período) al tener estos últimos jornadas significativamente inferiores a aquéllos. En 2006, cuando están pendientes de negociación y registro numerosos convenios, se observa un recorte del citado porcentaje en ambos tipos de convenio, especialmente en los convenios de empresa.

IV.5. SEGÚN SECTOR Y RAMA DE ACTIVIDAD

Del análisis del comportamiento de la jornada pactada por sectores en el bienio 2004-2005 destaca la escasa dispersión de las horas pactadas en los sectores no agrarios, todos ellos situados en una banda de ±6 horas anuales en torno a la media, mientras que en la agricultura se pactan jornadas muy superiores a las del resto de los sectores. También sobresale el hecho de que en todos los sectores se reducen las horas pactadas, salvo en los servicios, 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 Y TRABAJADORES POR SECTORES

		TOTAL	*Agricultura*	*Industria*	*Construcción*	*Servicios*
2003	Trabajadores	9.995.049	865.721	2.626.969	1.134.438	5.367.921
	Jornada	1.752,9	1.767,2	1.758,2	1.751,3	1.748,4
2004	Trabajadores	10.193.533	838.739	2.664.743	1.211.281	5.478.770
	Jornada	1.752,5	1.768,8	1.758,4	1.749,2	1.747,9
2005 [1]	Trabajadores	10.235.332	830.764	2.634.862	1.201.140	5.568.566
	Jornada	1.752,0	1.766,1	1.755,1	1.747,2	1.749,4
2006 [2]	Trabajadores	7.367.093	411.025	1.952.481	968.791	4.034.796
	Jornada	1.755,1	1.781,6	1.752,9	1.744,9	1.755,9

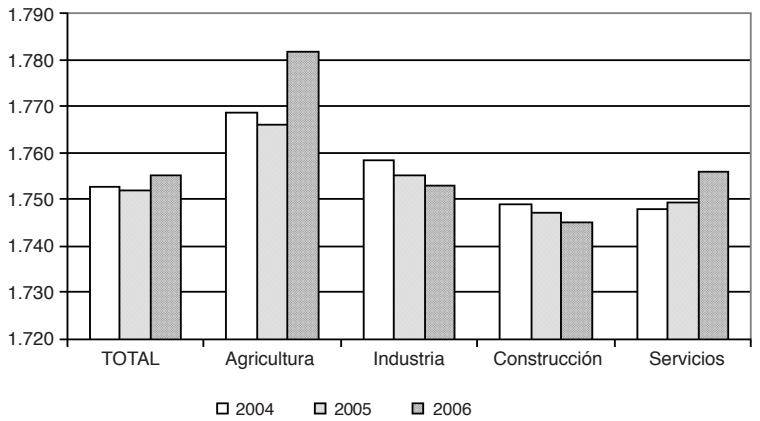
[1] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

[2] Datos hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico IV.4

JORNADA PACTADA POR SECTORES



Así, la jornada pactada en la agricultura se sitúa en concreto en 2005 en 1.766 horas, en la industria en 1.755, en los servicios en 1.749 horas y en la construcción en 1.747. En todos los sectores estas jornadas suponen un descenso respecto a las pactadas en 2004, excepto en los servicios, donde se produce un aumento de 1,5 horas. Los datos de la negociación colectiva en 2006, con numerosos convenios pendientes de registro, indican una fuerte elevación de la jornada pactada en la agricultura y, más moderada, en los servicios (más de 15 horas y 6 horas por encima de la del año anterior, respectivamente), en tanto que en la industria y la construcción se reduce la jornada en algo más dos horas.

La desagregación de la información del período 2004-2006 hasta el nivel de división de la CNAE-93 muestra que en *Agricultura, ganadería, caza y silvicultura* y, especialmente, en *Pesca y acuicultura* se registran jornadas pactadas superiores a la media. En la industria sobresale el hecho de que, en términos generales, la industria manufacturera más tradicional (*Alimentación, bebidas* y *tabaco, Textil y confección, Cuero y calzado, Madera y corcho y Papel, edición y artes gráficas*), más intensiva en trabajo y que incorpora menor componente tecnológico 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, la industria química y del plástico, las industrias relacionadas con los minerales y los metales, así como con la fabricación de elementos de alto valor añadido, más intensivas en capital y de alto nivel tecnológico (cuadro IV.6).

En los servicios tienen jornadas superiores a la media en el período 2004-2006 las *Actividades comerciales y de reparación*, la *Hostelería*, el *Transporte terrestre*, las *Inmobiliarias*, *Otros servicios empresariales*, las *Actividades diversas de servicios personales* y los *Hogares que emplean personal doméstico*. En contraste, registran jornadas significativamente bajas

Cuadro IV.6
JORNADA SALARIAL PACTADA POR RAMAS DE ACTIVIDAD

		2004	*2005* [1]	*2006* [2]
	Total	1.752,5	1.752,0	1.755,1
01, 02	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	1.768,7	1.766,0	1.781,6
05	Pesca y acuicultura	1.797,5	1.776,4	1.786,2
10	Extracc. y aglomer. de carbón	1.636,2	1.635,9	1.645,7
11, 12	Extracción de petróleo, gas, uranio y torio	1.701,2	1.700,6	1.727,2
13, 14	Extracción de minerales no energéticos	1.787,0	1.788,6	1.741,9
15, 16	Industria de alimentos, bebidas y tabaco	1.783,1	1.779,6	1.781,9
17, 18	Industria textil y de confección	1.762,0	1.761,8	1.759,1
19	Ind. del cuero y del calzado	1.797,8	1.797,4	1.797,9
20	Industria de la madera y del corcho. Cestería	1.770,4	1.766,1	1.761,9
21, 22	Industria del papel. Artes gráficas. Edición	1.760,5	1.754,6	1.758,6
23	Coquerías. Refinerías. Tratam. comb. nucleares	1.695,3	1.693,9	1.688,5
24	Industria química	1.759,8	1.749,2	1.748,9
25	Fabricación productos caucho y mat. plásticas	1.701,7	1.698,3	1.692,3
26	Fab. productos minerales no metálicos	1.755,1	1.753,9	1.752,0
27	Metalurgia	1.718,2	1.713,9	1.720,8
28	Fabr. de productos metálicos excepto maquinaria	1.758,8	1.756,4	1.751,0
29	Construcción de maquinaria y eq. mecánico	1.723,9	1.722,7	1.716,1
30, 32	Fabr. máq. oficina, mat. informático y electrónico	1.722,5	1.735,3	1.708,1
31	Fabricación de maquinaria y mat. eléctrico	1.734,4	1.727,3	1.725,8
33	Fabr. instrumentos médicos de precisión y similares	1.797,0	1.783,7	1.784,7
34	Fabr. automóviles y remolques	1.713,9	1.712,5	1.707,5
35	Fab. otro material de transporte	1.698,6	1.690,0	1.695,6
36, 37	Fab. muebles. Otras ind. manufact. Reciclaje	1.762,5	1.764,7	1.762,5
40, 41	Prod. y dist. electricidad, gas y agua	1.686,7	1.675,1	1.683,4
45	Construcción	1.749,2	1.747,2	1.744,9
50	Venta y reparación vehículos. Venta combustible	1.760,6	1.761,8	1.736,3
51	Comercio al por mayor. Interm. comercio	1.794,3	1.795,2	1.780,4
52	Comercio al por menor. Reparac. domésticas	1.787,9	1.787,2	1.784,7
55	Hostelería	1.796,7	1.795,6	1.790,5
60	Transporte terrestre y por tubería	1.784,3	1.781,7	1.779,4
61	Transp. marítimo y fluvial	1.726,6	1.748,1	1.799,8
62	Transporte aéreo y espacial	1.737,1	1.733,5	1.790,3
63, 64	Activ. anexas a transportes. Comunicaciones	1.726,6	1.733,1	1.733,9
65, 66, 67	Inst. financieras y seguros	1.691,0	1.691,7	1.692,9
70, 71	Inmobiliarias. Alquiler bienes muebles	1.778,3	1.777,9	1.757,9
72, 73	Actividades informáticas. Investigación y desarrollo	1.718,6	1.717,0	1.735,2
74	Otras actividades empresariales	1.775,7	1.770,0	1.768,7
75, 99	Administración Pública, Defensa y Seguridad Social	1.590,7	1.582,2	1.576,9
80	Educación	1.398,9	1.397,3	1.475,0
85	Act. sanitarias, veterinarias y servicios sociales	1.743,4	1.753,7	1.769,5
90	Actividades de saneamiento público	1.679,8	1.680,6	1.687,4
91, 92	Act. asociativas recreativas y culturales	1.656,1	1.772,8	1.612,0
93	Act. diversas de servicios personales	1.790,2	1.791,3	1.796,4
95	Hogares que emplean personal doméstico	1.822,8	1.816,9	1.813,2
Indicadores de dispersión				
Recorrido		423,9	419,6	338,2
Recorrido sin los valores extremos		207,0	215,2	222,9
Desviación típica		68,0	67,1	47,5
Coeficiente de variación de Pearson		0,04	0,04	0,03

[1] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.
[2] Datos hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

en relación con la media las *Actividades anexas a transportes y de comunicaciones*, las *Instituciones financieras y de seguros*, las *Actividades informáticas y de investigación y desarrollo*, así como la *Administración Pública, Defensa y Seguridad Social*, la *Educación* y las *Actividades de saneamiento público*.

Con independencia de los valores que alcance la jornada en cada división de actividad, las medidas de dispersión indican que las horas pactadas están muy concentradas en los años 2004 a 2006, puesto que son relativamente bajos 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 muy próximo a cero, en 0,03-0,04, en el trienio 2004-2006. Si se analiza más detalladamente la dispersión de los datos eliminando los dos valores extremos de jornada (la más alta, la de los *Hogares que emplean personal doméstico*, y la más baja, la de *Educación),* se observa que el recorrido se reduce apreciablemente, alcanzando valores significativamente bajos, siendo la relación entre el recorrido y la media también muy moderada (en torno al 12 %).

Todavía resulta pronto para aventurar una posible convergencia de las jornadas pactadas en 2006, puesto que, aunque así lo apuntan algunos indicadores de dispersión, 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. No obstante, los datos disponibles indican una mayor concentración de las jornadas en 2006 que en los años anteriores.

IV.6. TAMAÑO DE LA EMPRESA

Circunscribiendo el análisis a los convenios de empresa, que son los únicos para los que se dispone de esta información, la desagregación de los resultados según el *número de sus trabajadores* muestra una relación inversa entre el tamaño de la empresa y la jornada pactada, acordándose la jornada más prolongada en las empresas más pequeñas y las más cortas en las empresas mayores.

Concretamente, en 2004 y 2005 las empresas de plantilla más reducida pactaron una jornada de 63 y 47 horas, respectivamente, superior a la acordada en las empresas mayores. Los datos de 2006, con los convenios de empresa registrados hasta agosto, reducen esta diferencia hasta 24 horas, si bien se ha de reiterar una vez más la provisionalidad de estos resultados (cuadro IV.7 y gráfico IV.5).

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*
Jornada								
2004	1.699	1.753	1.739	1.734	1.721	1.715	1.701	1.690
2005 [1]	1.695	1.735	1.738	1.725	1.719	1.711	1.692	1.688
2006 [2]	1.703	1.724	1.731	1.716	1.718	1.707	1.707	1.700
Disminución								
2004	6,8	17,4	8,6	8,8	8,1	7,6	6,5	6,5
2005 [1]	6,4	10,2	6,6	8,5	9,9	7,6	6,4	5,7
2006 [2]	4,4	0,0	6,7	11,3	9,1	8,2	7,1	2,7

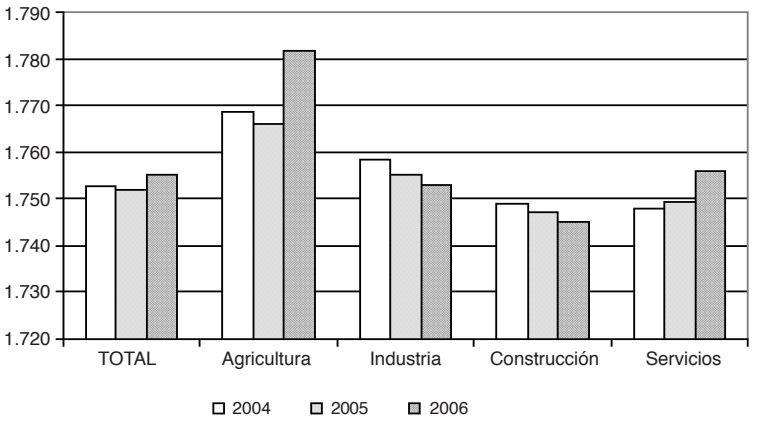
[1] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

[2] Datos de avance. Datos hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico IV.5

JORNADA PACTADA SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA



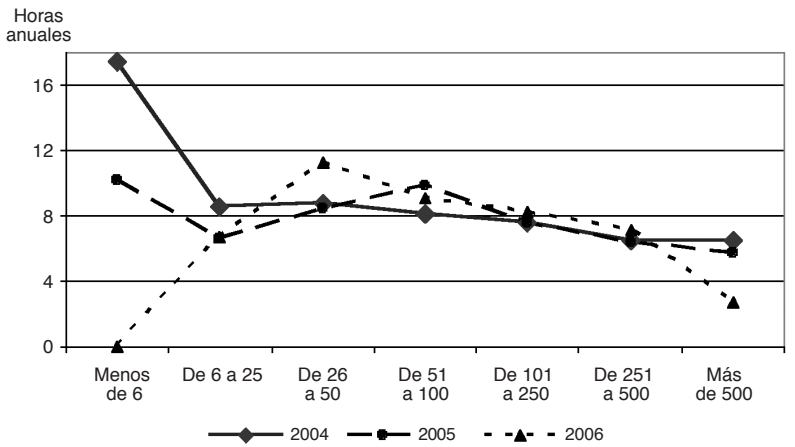
Respecto a la disminución de la jornada pactada en los convenios de empresa, los datos de 2004 indican que también existe una relación inversa entre la magnitud de la reducción de las horas anuales y el tamaño de la empresa, situación que, por otro lado, es coherente con el hecho de que son las empresas más pequeñas las que registran mayores jornadas. Así, el mayor recorte de la jornada se produce en el tramo de empresas de menos de 6 trabajadores (17,4 horas) y el menor en las empresas con más de 250 trabajadores (6,5 horas) (cuadro IV.7 y gráfico IV.6).

En 2005, esta relación no es tan clara, aunque el recorte máximo de la jornada se pacta en las empresas de menos de 6 trabajadores (10,2 horas). Al descenso de las empresas más pequeñas le sigue en ese año el de las empresas de tamaño intermedio (9,9 y 8,5 horas en las empresas que cuentan entre 51 y 100 trabajadores y entre 26 y 50 trabajadores, respectivamente), registrando el resto de los tramos de trabajadores reducciones más moderadas (entre 5,7 y 7,6 horas).

Con los datos disponibles de 2006 (hasta el 31 de agosto) se observa una relación directa entre las horas en que disminuye la jornada y el tamaño de la empresa (hasta alcanzar el tramo de 26 a 50 trabajadores, en el que se registra un descenso de 11,3 horas). A partir de este segmento la relación entre número de trabajadores y la disminución de la jornada se transforma en inversa.

Gráfico IV.6

DISMINUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA



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 empresas de mayor plantilla de trabajadores, acogiéndose, en general, las de menor tamaño a convenios de ámbito supraempresarial. Por tanto, se ha de entender que la representatividad de la información de las empresas más pequeñas con convenio propio es limitada.

V. ASPECTOS RETRIBUTIVOS

V.1. RESULTADOS AGREGADOS

Los pactos salariales en los últimos años se enmarcan en lo establecido en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (años 2002, 2003 y 2005) o, en su caso, en sus prórrogas (2004 y 2006). El modelo de determinación de los crecimientos salariales acordado por los interlocutores sociales, como se ha señalado en el apartado II, toma como referencia la inflación prevista por el Gobierno y el aumento de la productividad por ocupado, pudiéndose incorporar una cláusula de salvaguarda salarial para eventuales desviaciones de la inflación.

A partir de los criterios salariales establecidos en estos acuerdos y considerando las condiciones económicas específicas de cada uno de los ámbitos de negociación, el incremento salarial medio pactado inicialmente en 2004, según los datos definitivos para ese año de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del MTAS, se situó en el 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.

En 2005, el crecimiento acordado inicialmente fue el 3,1 %, porcentaje al que se añadirían nueve décimas adicionales, has-

Cuadro V.1
AUMENTO SALARIAL PACTADO INICIAL Y TRAS LA APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA

Año	*Aumento salarial*		*Efecto de la cláusula*	*Pro memoria: IPC* [2]
	Inicial	*Final*		
1984	7,7	7,8	0,1	9,0
1985	7,4	7,9	0,5	8,2
1986	8,1	8,2	0,1	8,3
1987	6,5	6,5	0,0	4,6
1988	5,4	6,4	1,0	5,8
1989	6,7	7,8	1,1	6,9
1990	8,1	8,3	0,2	6,5
1991	7,9	8,0	0,0	5,5
1992	7,2	7,3	0,1	5,3
1993	5,4	5,5	0,1	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 [1]	3,1	4,0	0,9	3,7

[1] Datos provisionales de aumento salarial pactado. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006, con efectos económicos en 2005.

[2] Se produce, como consecuencia de un cambio metodológico, una ruptura de la serie en enero de 2002.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos, e INE.

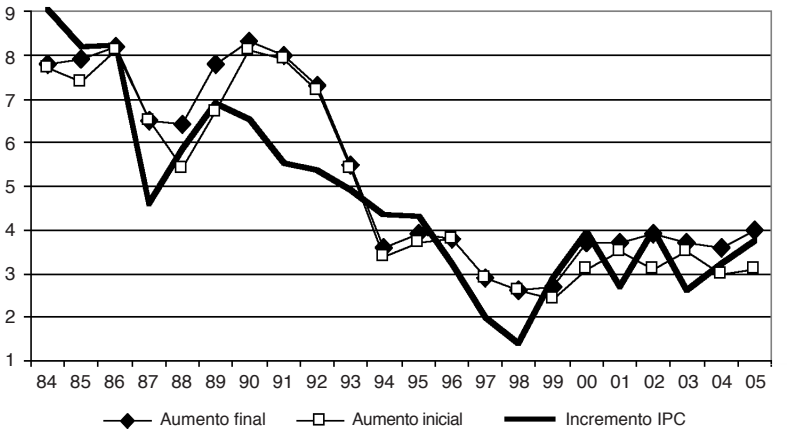
ta el 4 %, por el efecto de las citadas cláusulas de revisión. Estos resultados de la negociación colectiva suponen la prolongación de una situación de relativa estabilidad de los aumentos salariales pactados, al haberse mantenido los incrementos iniciales en una banda del 3,1-3,5 % desde 2000 y, tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda, en una banda del 3,6-4 %.

La fluctuación de los crecimientos salariales pactados tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda dentro de estas bandas obedece estrechamente a las variaciones del IPC. De hecho, en los años en los que se han aplicado los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva los acuerdos salariales más elevados se produjeron en 2002 y 2005, cuando la variación del IPC de diciembre sobre diciembre se situó en el 4 y el 3,7 %, respectivamente (cuadro V.1 y gráfico V.1).

Los aumentos salariales tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda suponen un ligero crecimiento del poder adquisitivo de los trabajadores si se compara con el IPC de diciem-

Gráfico V.1

AUMENTOS SALARIALES INICIAL Y FINAL E INCREMENTO DEL IPC



bre de cada año. El promedio del incremento del poder adquisitivo así medido desde el inicio de la aplicación de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva ha sido de cuatro décimas anuales, en línea con el moderado aumento de la productividad, y, concretamente, en los años 2004 y 2005 este aumento de la capacidad adquisitiva fue de cuatro y tres décimas, respectivamente.

En los meses trascurridos de 2006 la negociación colectiva se encuentra en una fase bastante avanzada, puesto que se han registrado convenios que cubren más de dos terceras partes de los trabajadores afectados por la negociación colectiva en 2005. El aumento salarial inicialmente pactado en los convenios registrados en este año es el 3,2 %, una décima superior al pactado inicialmente el año previo antes de la subida adicional derivada de las cláusulas de salvaguarda salarial. Este dato debe interpretarse como un resultado provisional, puesto que durante los próximos meses se continuarán negociando y registrando nuevos convenios.

V.2. POR ÁMBITO FUNCIONAL

La desagregación de los resultados salariales de la negociación colectiva según el ámbito funcional refleja, como ocurre tradicionalmente, un aumento salarial en los convenios de empresa notablemente inferior al de los convenios de ámbito superior (cuadro V.2).

Concretamente, durante los años 2004 y 2005 el crecimiento salarial pactado en los convenios de empresa fue del 3,1 y 3,4 %, respectivamente, mientras que en los convenios de otro ámbito se alcanzaron porcentajes superiores en más de medio punto porcentual, del 3,7 % en el primer año y del 4,1 % en el segundo. También en la negociación de 2006 se advierte esta diferencia, al situarse el aumento salarial inicialmente pacta-

do, antes de la subida adicional por el efecto de las cláusulas de salvaguarda, en el 2,9 % en los convenios de empresa y en el 3,2 % en los convenios de ámbito superior.

Cuadro V.2

EVOLUCIÓN DEL AUMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL [1]

Año	*Total*	*Empresa*	*Otro ámbito*
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 [2]	4,0	3,4	4,1
2006 [3]	3,2	2,9	3,2

[1] Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

[2] Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

[3] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos, e INE.

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

En primer lugar, que, en general, las empresas con convenio propio tienen un tamaño, medido por el número de trabajadores, superior a la media y que, al tener estas empresas un nivel salarial superior al de las empresas de tamaño reducido, se pactan en ellas crecimientos salariales menores como parte de una estrategia sindical de reducción de las diferencias salariales. Además, se debe subrayar el hecho de que la política retributiva de las grandes empresas suele contemplar la dotación de partidas destinadas a complementos no salariales (incapacidad temporal, jubilación, despido, etc.), que pueden compensarse con acuerdos de menores crecimientos salariales, así como un sistema de aumento de los salarios de determinados colectivos de trabajadores al margen de la negociación colectiva, con la finalidad de contratar y retener a los trabajadores más eficientes e incentivar el mayor esfuerzo y productividad de los mismos.

En segundo lugar, el hecho de que en las empresas con convenio tienen una presencia muy notable las empresas públicas y los colectivos de trabajadores pertenecientes a la administración del Estado y de la Seguridad Social y a la administración autonómica y local, en las que los crecimientos salariales pactados se vinculan estrictamente a la inflación prevista, sin posibilidad en muchas ocasiones de revisiones posteriores relacionadas con la evolución del IPC.

Un examen detallado de los resultados de los convenios de ámbito superior al de la empresa muestra que los mayores incrementos salariales tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda se produjeron en 2004 en los convenios con un ámbito geográfico intermedio (local-comarcal y provincial), en los

que se pactó un 3,8 %. En el ámbito superior al provincial destacan los convenios interautonómicos, en los que el incremento salarial pactado alcanzó el 5,3 %. En 2005 los crecimientos salariales más elevados se registraron en los ámbitos local-comarcal y provincial y en el sectorial interautonómico y nacional, al alcanzarse en todos ellos acuerdos iguales o superiores al 4 %.

Los resultados descritos de la negociación colectiva de 2004 y 2005 son coherentes con los resultados de años anteriores, en los que se observa que en la mayoría de los años los menores crecimientos de los salarios se producen en los convenios de empresa y los mayores en los convenios de ámbito geográfico intermedio, como los provinciales, mientras que se sitúan en una posición intermedia los aumentos de los salarios de los convenios nacionales (cuadro V.3).

Los últimos datos disponibles de los convenios con efectos económicos en 2006 indican que los aumentos salariales pactados más elevados, antes de computar los posibles efectos de la cláusula de salvaguarda salarial, corresponden, asimismo, a los sectoriales provinciales. Concretamente, con datos hasta el 31 de agosto de 2006, en los convenios sectoriales de ámbito provincial el crecimiento salarial se sitúa en un 3,4 %, seguido de los nacionales que registran un 3,1 %, mientras que en el resto de los ámbitos supraempresariales el pacto salarial inicial es inferior al 3 %.

V.3. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

En cuanto a los convenios de empresa, la desagregación de los resultados según el *número de sus trabajadores* no muestra una relación clara entre los distintos segmentos de tamaño de la empresa y el aumento salarial pactado. Lo que sí se despren-

Cuadro V.3

EVOLUCIÓN DEL CRECIMIENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN EL ÁMBITO DE LOS CONVENIOS

(Variación interanual en %)

Año	*De empresa*	*De grupo de empresa*	*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 [1]	3,4	3,8	4,3	4,2	3,6	4,0	4,1	4,0
2006 [2]	2,9	2,6	2,9	3,4	2,7	2,5	3,1	3,2

[1] Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

[2] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

de de los datos de los últimos años es que el menor incremento salarial se acuerda, al igual que la jornada más reducida, en las empresas con más de 500 trabajadores. Concretamente, los aumentos salariales de las empresas más grandes se situaron en el 3, 3,1 y 2,8 % en 2004, 2005 y en los datos provisionales de 2006, respectivamente, porcentajes entre una y tres décimas inferiores a la media. El menor incremento salarial pactado en las empresas con mayores plantillas se relaciona, como se señalaba en el apartado anterior, con la existencia de un nivel salarial superior en este tipo de empresas (cuadro V.4).

Cuadro V.4

AUMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN TRAMOS DE TRABAJADORES

Tramos	*2004*	*2005* [1]	*2006* [2]
TOTAL	3,1	3,4	2,9
Menos de 6	3,3	3,9	3,3
De 6 a 25	3,3	3,8	3,2
De 26 a 50	3,4	3,7	3,0
De 51 a 100	3,4	3,7	3,0
De 101 a 250	3,4	3,8	3,0
De 251 a 500	3,3	3,7	2,9
Más de 500	3,0	3,1	2,8

[1] Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

[2] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

Entre las empresas de menos de 500 trabajadores los crecimientos salariales de cada tramo de tamaño están muy concentrados, oscilando en una banda del 3,3-3,4 % en 2004 y del 3,7-3,9 % en 2005. En 2006 la dispersión es mayor (entre 2,9 y 3,3 %), puesto que, además de estar pendiente el registro de numerosos convenios, el efecto de las cláusulas de salvaguarda tiende a hacer converger los resultados salariales obtenidos en los distintos segmentos de tamaño.

Si se analizan los aumentos salariales según el *ámbito institucional del convenio*, se observa que en el bienio 2004-2005, como ocurre tradicionalmente, los menores incrementos salariales se pactan en las empresas dependientes de la administración autonómica y local (ligeramente por encima del 2 % en ambos años) y de la administración del Estado y la Seguridad Social, seguidas de la empresa pública y, en último término,

los mayores crecimientos salariales se acuerdan en la empresa privada.

Concretamente, en esta última se pactan aumentos salariales superiores en unas 4-6 décimas a los de la empresa pública, situación que se explica por el mayor seguimiento de la previsión de inflación y por la ausencia en muchas ocasiones de revisión salarial en función de la evolución del IPC en la empresa pública y en los colectivos de trabajadores dependientes de la administración central, autonómica y local y de la Seguridad Social. En relación con los resultados provisionales de la negociación colectiva de 2006, la ordenación de los aumentos salariales de menor a mayor es igual a la indicada anteriormente, con la excepción del ámbito institucional del Estado y la Seguridad Social, cuyo atípico incremento (superior al 6 %) se explica por la escasez de registros hasta el momento, observándose en alguno de ellos una fuerte subida salarial (cuadro V.5).

Cuadro V.5

INCREMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN ÁMBITO INSTITUCIONAL

Convenios de empresa

Ámbito institucional	*2004*	*2005* [1]	*2006* [2]
TOTAL	3,1	3,4	2,9
Empresa privada	3,4	3,6	3,0
Empresa pública	2,8	3,2	2,4
Administración del Estado y de la Seguridad Social	2,3	2,7	6,1
Administración Autonómica y local	2,2	2,2	2,1

[1] Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

[2] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

V.4. SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO

El análisis según la vigencia del convenio, que desagrega los resultados de la negociación colectiva según el momento de la firma de los convenios colectivos y el ámbito temporal en el que tienen efectos económicos, indica que tradicionalmente el aumento salarial pactado es superior en los convenios firmados que en los convenios revisados, limitándose con ello el riesgo de prolongar temporalmente los compromisos económicos del convenio. Cabe destacar dos aspectos a este respecto. En primer lugar, el hecho de que la diferencia entre ambos tipos de convenios ha sido relativamente reducida en los últimos años (hasta un máximo de tres décimas en 2000 y 2002) y, en segundo lugar, 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 algunos de los convenios revisados 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 (cuadro V.6 y gráfico V.2).

En los años más recientes, el incremento salarial pactado ha sido el mismo en los convenios firmados que en los convenios revisados que se firmaron en años anteriores, tanto en 2004 (3,6 %) como en 2005 (4 %), mientras que en 2006, con numerosos convenios pendientes de negociación y registro, se observa una diferencia de una décima entre ambos (3,3 % los firmados y 3,2 % el resto).

La desagregación de los datos de 2004 y 2005 según el *ámbito funcional* muestra que los crecimientos salariales pactados en los convenios firmados y revisados presentan una

Cuadro V.6
AUMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO

	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 [1]	4,0	4,0	4,0	4,1	4,0
2006 [2]	3,2	3,2	3,3	3,0	3,4
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 [1]	3,4	3,4	3,2	3,7	3,2
2006 [2]	2,9	2,8	3,1	3,2	3,1
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 [1]	4,1	4,1	4,1	4,2	4,1
2006 [2]	3,2	3,2	3,3	3,0	3,5

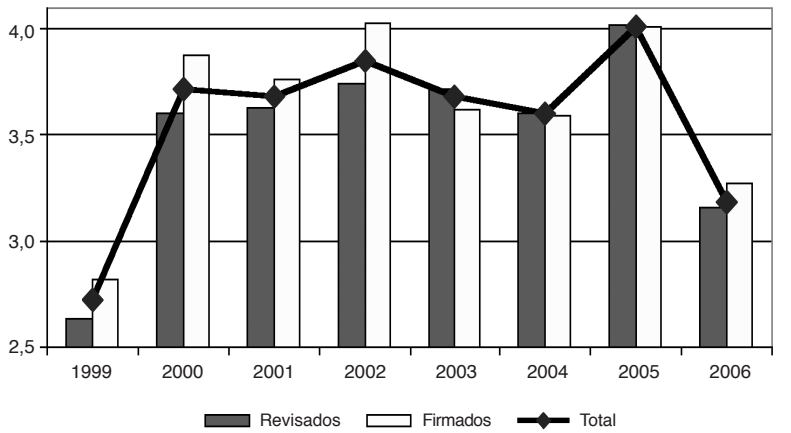
[1] Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

[2] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

divergencia apreciable tan sólo en el ámbito de la empresa (unas dos o tres décimas más en los convenios firmados), puesto que en los convenios de otro ámbito esta diferencia no existe (en 2005) o es de sólo una décima (en 2004 y con los datos provisionales de 2006).

Gráfico V.2
AUMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO



Si se atiende a la *vigencia de los convenios firmados* en los últimos tres años se observa que en los convenios plurianuales se acuerdan aumentos salariales más moderados que en los convenios anuales, circunstancia que se constata en 2004 y 2005 tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito superior al empresarial. Concretamente, en 2004, el incremento salarial pactado en los convenios firmados con vigencia anual se situó en el 4 %, mientras que en los plurianuales ascendió al 3,5 %; en 2005, la diferencia entre ambos crecimientos se redujo, al alcanzar el de los primeros el 4,1 % y el de los segundos el 4 %.

El mayor crecimiento de los convenios firmados de carácter anual que se advierte en el bienio 2004-2005 no se produce en 2006 (con datos hasta el 31 de agosto), al ser ligeramente superiores los pactos salariales en los convenios de vigencia superior al año (3,4 %) que en los anuales (3 %), situación que se verifica en los convenios supraempresariales pero no en los de empresa y que posiblemente se modifique cuando la negociación colectiva con efectos económicos en 2006 esté más avanzada (cuadro V.6).

V.5. SEGÚN TRAMOS DE AUMENTO SALARIAL PACTADO

Según tramos de incremento salarial, en 2004 y 2005 se observa que aproximadamente el 80 % de los trabajadores están cubiertos con convenios que contemplan crecimientos de los salarios en torno al IPC registrado en el año o superiores. Cabe deducir, por tanto, que en los dos últimos años no sólo se ha alcanzado un pacto salarial medio unas décimas superior al IPC, sino que una parte muy elevada de los trabajadores afectados por la negociación colectiva tienen incrementos salariales iguales o superiores al del IPC.

Así, en el primer año citado, el 82,4 % de los trabajadores estuvo afectado por convenios con aumentos salariales iguales o superiores al 3 %, alcanzando el avance del IPC un valor del 3,2 %. Al año siguiente, el 79,2 % de los trabajadores estuvieron cubiertos por convenios que recogían crecimientos superiores al 3,5 %, cuando el incremento del IPC se situó en el 3,7 %.

La información que ofrece el MTAS 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 a una cuarta parte de los trabajadores en 2004 y a la mitad de los mismos en 2005, es del 4,6 % en ambos años (cuadro V.7).

Cuadro V.7
AUMENTO SALARIAL POR TRAMOS Y TRABAJADORES AFECTADOS

Tramos	*2004*		*2005* [1]		*2006* [2]	
	Trabajadores (%)	*Aumento salarial*	*Trabajadores (%)*	*Aumento salarial*	*Trabajadores (%)*	*Aumento salarial*
TOTAL	100,0	3,6	100,0	4,0	100,0	3,2
Inferior al 1,00	0,6	0,0	0,5	0,0	0,0	0,7
Del 1,00 al 1,49	0,0	1,0	0,0	1,3	0,0	1,2
Del 1,50 al 1,99	0,0	1,6	0,0	1,6	0,0	1,7
Igual al 2,00	3,6	2,0	3,7	2,0	15,0	2,0
Del 2,01 al 2,50	2,4	2,4	0,7	2,5	12,9	2,4
Del 2,51 al 3,00	11,0	2,8	7,1	2,9	35,2	2,9
Del 3,01 al 3,50	29,7	3,3	8,8	3,3	5,2	3,4
Del 3,51 al 4,00	27,4	3,7	29,4	3,8	12,0	3,9
Superior al 4,00	25,3	4,6	49,8	4,6	19,7	4,7
C. EMPRESA	100,0	3,1	100,0	3,4	100,0	2,9
Inferior al 1,00	0,2	0,0	4,6	0,0	0,1	0,1
Del 1,00 al 1,49	0,1	1,0	0,5	1,3	0,1	1,3
Del 1,50 al 1,99	0,1	1,7	0,1	1,6	0,2	1,7
Igual al 2,00	22,5	2,0	17,4	2,0	41,1	2,0
Del 2,01 al 2,50	3,8	2,4	2,1	2,4	14,5	2,4
Del 2,51 al 3,00	11,0	2,7	7,6	2,8	11,9	2,8
Del 3,01 al 3,50	34,1	3,2	11,1	3,3	10,5	3,3
Del 3,51 al 4,00	17,1	3,8	32,1	3,8	10,4	3,8
Superior al 4,00	11,1	5,0	24,8	4,7	11,2	5,3
C. OTRO ÁMBITO	100,0	3,7	100,0	4,1	100,0	3,2
Inferior al 1,00	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
Del 1,00 al 1,49	—	—	—	—	0,0	1,0
Del 1,50 al 1,99	0,0	1,5	0,0	1,6	—	—
Igual al 2,00	1,5	2,0	2,2	2,0	11,9	2,0
Del 2,01 al 2,50	2,2	2,4	0,5	2,5	12,7	2,4
Del 2,51 al 3,00	11,0	2,8	7,0	2,9	37,9	2,9
Del 3,01 al 3,50	29,2	3,3	8,5	3,3	4,6	3,4
Del 3,51 al 4,00	28,6	3,7	29,1	3,8	12,2	3,9
Superior al 4,00	26,9	4,6	52,6	4,6	20,7	4,6
Pro memoria:						
IPC dic/dic. [3]	3,2		3,7		2,9	

[1] Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

[2] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

[3] Tasa de variación interanual en diciembre de 2004 y 2005 y en septiembre de 2006

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Según el *ámbito funcional*, la significativa concentración de los trabajadores en los tramos de aumento salarial superior al 3 % en 2004 y al 3,5 % en 2005 se verifica fundamentalmente en los convenios supraempresariales y, en menor medida, 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 % en los dos años citados), circunstancia que se puede relacionar con la presencia en este segmento de convenios del ámbito público.

Respecto a la situación de la negociación colectiva de 2006, 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 2004 y 2005, tanto en los convenios de empresa como en los supraempresariales. Básicamente el escenario actual de la negociación es que en torno al 30 % de los trabajadores tienen pactado un crecimiento salarial del 2-2,5 %, un 40 % del 2,5-3,5 % y el restante 30 % está afectado por convenios con aumentos salariales superiores al 3,5 %. Esta mayor dispersión posiblemente se reduzca por el efecto de la activación de las cláusulas de salvaguarda salarial de 2006.

Según el ámbito funcional de los convenios, cabe resaltar que en 2006 más del 40 % de los trabajadores con convenio de empresa tienen un aumento salarial del 2 %, situación que se relaciona con la referida presencia de muchas empresas públicas en este tipo de acuerdos.

V.6. SEGÚN SECTOR Y RAMA DE ACTIVIDAD

Por *sectores*, se observa que durante los años 2003-2005 el mayor aumento salarial es el de la construcción, con un diferencial respecto a los incrementos registrados en el resto de los sectores que se ha ido reduciendo progresivamente en estos tres años. Le sigue la agricultura, cuyo crecimiento salarial mantuvo una orientación al alza durante el período considera-

do, mientras que el de la industria y, especialmente, el de los servicios fueron los más moderados.

Todavía es pronto para valorar la evolución de los salarios pactados en 2006, al estar pendientes de negociación y convenio numerosos convenios. No obstante, se puede avanzar que la situación de los acuerdos salariales al finalizar agosto es similar a la descrita de los tres años precedentes, excepto en construcción, cuyo aumento salarial flexionó a la baja hasta situarse por debajo de los incrementos del resto de los sectores (cuadro V.8 y gráfico V.3).

Cuadro V.8

AUMENTO SALARIAL PACTADO POR SECTORES

	2003	*2004*	*2005* [1]	*2006* [2]
TOTAL	3,7	3,6	4,0	3,2
Agricultura	3,8	4,0	4,2	3,7
Industria	3,5	3,6	4,1	3,2
Construcción	4,8	4,4	4,5	3,0
Servicios	3,5	3,4	3,8	3,2

[1] Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

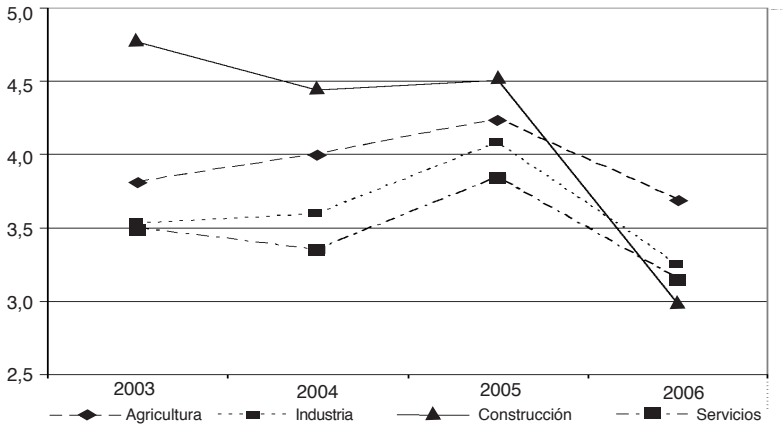
[2] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

En efecto, el mayor aumento salarial pactado tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda se ha producido, tanto en 2004 como en 2005, en la ***construcción***, al pactarse crecimientos del orden del 4,5 % en ambos años. Este crecimiento salarial es el que se refleja en la Estadística de Convenios Colectivos y se calcula a partir de los datos de los convenios sectoriales provinciales registrados en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y no a partir de lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción 2002-2006.

Con los crecimientos salariales de los últimos años el sector se aleja de los criterios establecidos en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, puesto que este incremento supera ampliamente la inflación y no tiene en consideración la desfavorable evolución de la productividad por ocupado que, según los datos de la Contabilidad Nacional, descendió un 0,5 % en 2004 y un 1,5 % en 2005 (gráfico V.4). En 2006, el incremento salarial inicialmente pactado ha sido relativamente moderado (3 %), en línea con el año anterior, aunque, un año más, no parece estar afectado por la tendencia de paulatino descenso de su productividad (−1,9 % en el primer semestre del presente ejercicio).

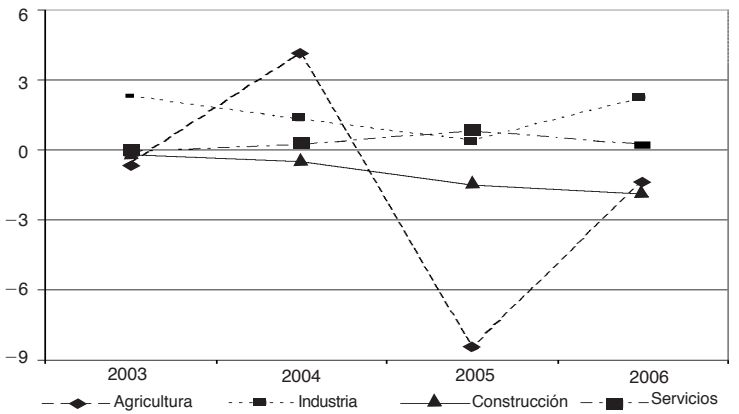
Gráfico V.3
AUMENTO SALARIAL POR SECTORES



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, del 4 y 4,2 % en 2004 y 2005, respectivamente. Esta situación también se aleja de lo dispuesto en el ANC, puesto que, desde 2003, el sector tan sólo ha registrado un crecimiento de la productividad en 2004.

Los datos provisionales de 2006 sitúan el crecimiento salarial de la agricultura en el 3,7 %, en línea con los inicialmente pactados los tres años anteriores, y la variación de la productividad del primer semestre en el 1,4 %, según los datos de Contabilidad Nacional. Estas cifras contribuirán en última instancia a una nueva elevación del coste laboral unitario [1] (CLU) del sector y a una nueva pérdida de competitividad en el exterior (el incremento interanual del CLU agrario alcanzó el 12,8 % en 2005, mientras que el de 2006, con los datos disponibles de los seis primeros meses del año, es del 4,4 %).

Gráfico V.4
CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD



Al desagregar las dos divisiones del sector agrario se observa que en *Agricultura, ganadería, caza y silvicultura* los crecimientos salariales pactados son significativamente más elevados que los que se registran en *Pesca y acuicultura*. La diferencia es de casi un punto porcentual en 2004 y en torno a medio punto porcentual en 2005 y 2006 (cuadro V.9).

[1] El coste laboral unitario o coste laboral por unidad de producción es el cociente entre el coste laboral por trabajador y la productividad por ocupado. Su evolución constituye una señal de la posición competitiva de un sector o país.

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

Gráfico V.5
AGRICULTURA

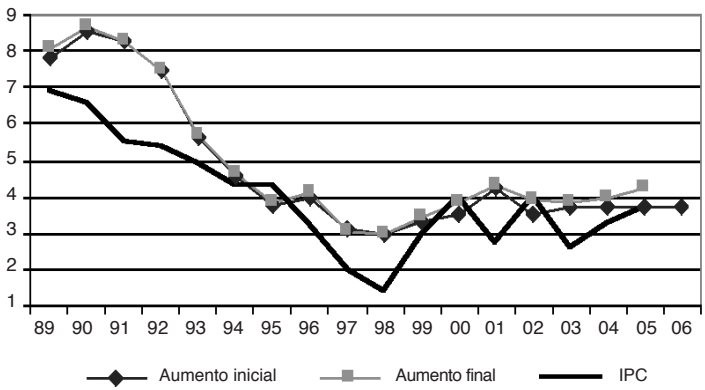


Gráfico V.6
INDUSTRIA

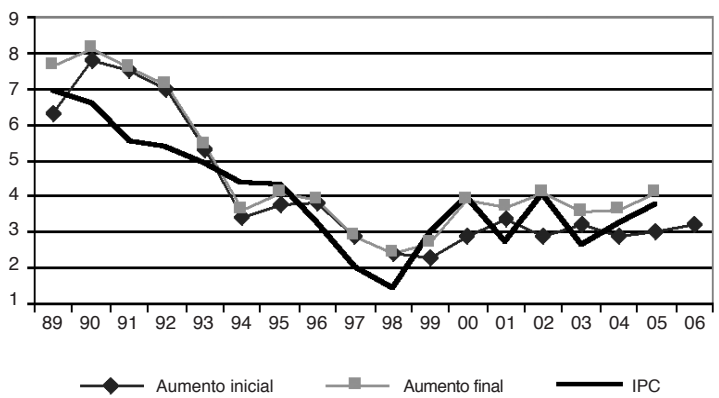


Gráfico V.7
CONSTRUCCIÓN

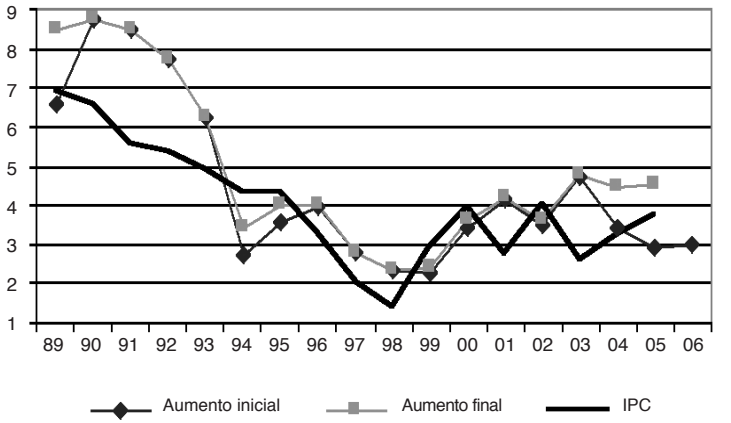
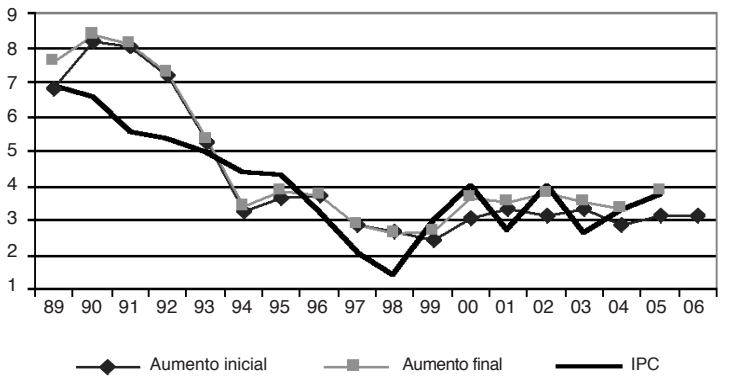


Gráfico V.8
SERVICIOS



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 tres décimas desde 2002 (año en el que se firmó el primer Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva) hasta 2005. En el resto de los sectores esta diferencia es superior, situación que se puede relacionar con la dificultad para pagar atrasos de convenio en muchas actividades agrarias de elevada temporalidad y rotación.

La ***industria*** es un sector abierto a la competencia exterior y el comportamiento de los 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.6).

Concretamente, los aumentos finalmente pactados, incluyendo la aplicación de las cláusulas de revisión salarilal, alcanzaron el 3,6 y el 4,1 % en 2004 y 2005, respectivamente. Estos crecimientos salariales estarían en línea con lo pactado en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, al ser ambos porcentajes cuatro décimas mayores que el avance interanual del IPC en diciembre de cada año y observarse en los últimos años una tendencia de apreciable crecimiento interanual de la productividad industrial (1,3 % en 2004, 0,4 % en 2005 y 2,2 % en el primer semestre de 2006). Esta favorable tendencia de la productividad por ocupado en la industria, que, incluso, se mantiene si se descuenta la aportación de las ramas energéticas, podría explicar parcialmente el repunte experimentado por el crecimiento salarial inicialmente pactado en 2006, 3,2 %, respecto a los registrados en los dos años anteriores (2,9 % en 2004 y 3 % en 2005).

Si se desglosa la información de la industria hasta el nivel de división de la CNAE-93, se observa que los valores alcanzados por los acuerdos salariales tienen un recorrido (valor máximo menos valor mínimo) inferior a dos puntos porcentuales en 2004 y 2005, lo que indicaría la inexistencia de valores atípicos

Cuadro V.9
AUMENTO SALARIAL PACTADO POR RAMAS DE ACTIVIDAD

Div. CNAE		*2004*	*2005* [1]	*2006* [2]
	Total	3,6	4,0	3,2
01, 02	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,0	4,2	3,7
05	Pesca y acuicultura	3,1	3,8	3,1
10	Extracción y aglomeración de carbón	2,3	2,7	2,2
11, 12	Extracción de petróleo, gas, uranio y torio	3,4	3,8	2,8
13, 14	Extracción de minerales no energéticos	3,9	3,9	2,5
15, 16	Industria de alimentos, bebidas y tabaco	3,7	4,2	3,2
17, 18	Industria textil y de confección	3,7	4,2	2,7
19	Industria del cuero y del calzado	4,3	4,0	2,7
20	Industria de la madera y del corcho. Cestería	4,0	4,7	3,3
21, 22	Industria del papel. Artes gráficas. Edición	3,0	3,6	3,8
23	Coquerías. Refinerías. Tratam. comb. nucleares	3,5	4,1	2,7
24	Industria química	3,7	4,2	2,5
25	Fabricación productos caucho y mat. plásticas	3,6	4,0	2,6
26	Fab. productos minerales no metálicos	3,8	4,1	2,3
27	Metalurgia	3,5	4,0	3,5
28	Fabr. productos metálicos excepto maquinaria	3,5	4,1	3,7
29	Construcción de maquinaria y equipo mecánico	3,7	4,3	2,7
30, 32	Fabr. máq. oficina, mat. informático y electrónico	3,5	3,9	2,9
31	Fabricación de maquinaria y mat. eléctrico	3,7	4,1	2,8
33	Fabr. instrum. médicos de precisión y similares	3,2	3,7	2,9
34	Fabricación automóviles y remolques	3,3	3,6	2,7
35	Fabricación otro material de transporte	3,4	3,9	2,9
36, 37	Fab. muebles. Otras ind. manufactureras. Reciclaje	4,1	4,4	3,5
40, 41	Prod. y dist. electricidad, gas y agua	3,5	4,0	2,6
45	Construcción	4,4	4,5	3,0
50	Venta y reparación vehículos. Venta combustible	3,6	4,1	3,2
51	Comercio al por mayor. Interm. comercio	3,7	4,0	2,7
52	Comercio al por menor. Reparac. domésticas	3,5	3,8	3,3
55	Hostelería	3,6	3,9	3,1
60	Transporte terrestre y por tubería	3,6	4,2	3,0
61	Transp. marítimo y fluvial	3,4	4,4	3,2
62	Transporte aéreo y espacial	3,0	1,2	2,6
63, 64,	Activ. anexas a transportes. Comunicaciones	3,2	3,9	2,6
65, 66, 67	Inst. financieras y seguros	2,9	3,7	2,5
70, 71	Inmobiliarias. Alquiler bienes muebles	3,0	3,2	2,5
72, 73	Actividades informáticas. Investigación y desarrollo	3,1	4,5	2,5
74	Otras actividades empresariales	3,4	3,8	2,9
75, 99	Admón. Pública, Defensa y Seguridad Social	2,2	2,2	2,1
80	Educación	2,9	2,6	3,7
85	Act. sanitarias, veterinarias y s. sociales	3,8	4,4	3,7
90	Actividades de saneamiento público	3,6	4,2	3,4
91, 92	Act. asociativas recreativas y culturales	3,2	3,7	3,2
93	Act. diversas de servicios personales	1,6	9,6	6,3
95	Hogares que emplean personal doméstico	2,7	3,2	4,1
Indicadores de dispersión				
Recorrido 2,8		8,4	4,3	
Recorrido sin valores extremos		2,1	2,5	1,9
Desviación típica		0,48	0,70	0,51
Coeficiente de variación de Pearson		0,13	0,18	0,16

[1] Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.
[2] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

alejados de la media sectorial. No obstante, se puede destacar la senda de moderación que han mantenido entre 2004 y 2006 los acuerdos en *Extracción y aglomeración de carbón* y, en menor medida, en *Extracción de petróleo, gas, uranio y torio, Fabricación de maquinaria de oficina, material informático y electrónico, Fabricación de instrumentos médicos de precisión y similares*, *Fabricación de automóviles y remolques* y *Fabricación de otro material de transporte*. No cabe resaltar ninguna división industrial que se caracterice por una trayectoria de elevados aumentos salariales, excepto *Fabricación de muebles. Otras industrias manufactureras. Reciclaje*, aunque sí se han pactado ocasionalmente acuerdos de crecimientos salariales relativamente elevados en *Industria del cuero y calzado* en 2004, *Industria de la madera, el corcho y la cestería* en 2005 o *Industria del papel. Artes gráficas. Edición* y *Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria* en 2006, si bien en este año están todavía pendientes de negociación y registro numerosos convenios de esta última división.

Por último, el sector que presenta los crecimientos salariales más moderados en 2004 y 2005 es el de los ***servicios***, con crecimientos del 3,4 y 3,8 %, respectivamente, mientras que el aumento salarial suscrito en los convenios de 2006, 3,2 %, es superior al de la construcción e igual al de la industria (gráfico V.8). Lo acordado en 2004 y 2005 supone la observancia de las recomendaciones del ANC, puesto que, por un lado, los incrementos salariales pactados son únicamente una o dos décimas superiores al crecimiento interanual de IPC al finalizar cada año y, por otro, los avances interanuales de la productividad, que se han mantenido en los últimos años en niveles bajos (0,2 % en 2004, 0,8 % en 2005 y 0,2 % en el primer semestre de 2006), han sido suficientes para absorber el avance en términos reales del salario pactado. Esta situación no se mantiene si sólo se consideran los servicios de mercado, es

decir, si se descuenta la favorable contribución al incremento de la productividad de los servicios de no mercado.

La desagregación de la información hasta el nivel de división (dos dígitos) de la CNAE-93 muestra que la moderación de los pactos salariales del sector servicios durante el período 2004-2006 se manifiesta en la mayoría de las ramas de actividad, al concentrarse sus pactos en una banda muy estrecha en torno al crecimiento salarial medio acordado del sector, con escasas excepciones, entre las que destacan por el escaso incremento salarial convenido la *Administración Pública, Defensa y Seguridad Social* y, en menor medida, el *Transporte aéreo y espacial* y las *Actividades inmobiliarias y de alquiler de bienes muebles* en el período 2004-2006. Por el contrario, destaca el intenso crecimiento de los salarios pactados en las *Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales* durante todo el período considerado, así como en las *Actividades diversas de servicios personales*, donde se ha acordado un incremento cercano al 10 % en 2005 y de más del 6 % en 2006, porcentaje este último que, previsiblemente, se mantendrá muy elevado cuando concluya la negociación colectiva del año actual, puesto que la negociación en esta división se encuentra bastante avanzada, al estar registrados convenios que afectan a más del 70 % de los trabajadores cubiertos por convenios el año anterior.

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, que se reduce (mayor dispersión) en 2005 respecto al año anterior y se eleva nuevamente (menor dispersión) si se estiman con los datos de avance de 2006.

Así, el recorrido, que en 2004 era de 2,8 puntos porcentuales, se amplió en 2005 hasta 8,4 puntos y la desviación típica, que se situó en cinco décimas en 2004, al año siguiente alcan-

zó un valor apreciablemente más elevado, de siete décimas. Análogamente, el coeficiente de variación de Pearson, que registra un valor de 0,13 en 2004, asciende en 2005 hasta 0,18. No obstante, estas medidas de dispersión se reducen notablemente si se eliminan los valores extremos, especialmente el recorrido correspondiente a 2005, al desestimarse para su cálculo los incrementos salariales atípicos de las *Actividades diversas de servicios personales* y del *Transporte aéreo y espacial* (9,6 y 1,2 %, respectivamente).

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. Así, durante los doce años que se contemplan en el cuadro adjunto se han acordado aumentos salariales superiores a la media todos los años en Andalucía y, en buena parte de esos años, en Navarra, Galicia, Murcia, el País Vasco, La Rioja, Aragón y Baleares. Por el contrario, las Comunidades de Asturias, Cataluña y, especialmente, Extremadura, Castilla y León y Madrid registran incrementos salariales inferiores a la media la mayoría de los años. El caso de Madrid, que desde 1995 tan sólo ha registrado aumentos salariales superiores a la media en dos años, se relaciona por la importante presencia de trabajadores vinculados a la Administración Pública, que, como se ha mencionado, tienen convenios cuyo incremento salarial se fija en función del crecimiento previsto del IPC y, salvo excepciones, sin revisión salarial. Si se reduce el período de análisis a los años 2000-2006, los mayores y menores aumentos relativos los registran básicamente las mismas Comunidades.

Cuadro V.10
AUMENTO SALARIAL FINAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

	1995	*1996*	*1997*	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*	*2002*	*2003*	*2004*	*2005* [1]	*2006* [2]
TOTAL	3,9	3,8	2,9	2,6	2,7	3,7	3,7	3,9	3,7	3,6	4,0	3,2
Andalucía	4,1	4,0	3,0	2,8	3,1	3,9	4,1	4,0	3,9	4,0	4,3	3,4
Aragón	4,1	3,8	2,8	2,6	2,7	4,1	4,1	4,1	3,7	4,0	4,2	3,1
Asturias	3,5	3,4	2,6	2,3	2,6	3,8	3,5	3,9	3,7	3,6	4,0	3,3
Baleares	4,4	4,3	3,0	2,2	3,1	4,0	4,4	4,1	3,5	3,7	3,9	3,0
Canarias	4,1	3,8	2,7	2,5	2,6	3,7	3,6	3,9	4,1	3,6	3,8	3,4
Cantabria	4,1	3,5	3,1	3,2	3,1	4,0	3,5	3,8	3,8	3,8	3,8	2,9
Castilla-La Mancha	3,7	3,8	3,0	2,6	2,8	4,1	3,8	4,2	3,7	3,9	4,2	3,1
Castilla y León	4,0	3,8	2,7	2,6	2,7	3,7	3,5	3,8	3,6	3,8	4,1	3,0
Cataluña	3,9	4,2	3,1	2,5	2,5	3,3	3,9	3,3	4,0	3,4	3,8	3,1
Comunidad Valenciana	4,2	3,9	2,8	2,4	2,7	4,0	3,5	3,6	3,8	3,7	4,1	2,8
Extremadura	3,5	3,7	3,2	2,5	2,6	4,0	3,1	3,3	3,5	3,6	3,6	3,2
Galicia	4,2	4,1	3,0	2,7	2,7	3,7	3,8	4,0	3,9	4,0	4,4	3,3
Madrid	3,9	3,6	2,8	3,3	2,5	3,6	3,5	3,5	3,7	3,7	3,8	3,1
Murcia	4,0	4,0	3,0	2,6	2,5	4,1	4,2	3,8	3,9	4,1	4,0	4,1
Navarra	4,4	4,2	3,4	2,5	3,3	4,6	3,9	4,8	3,8	4,2	4,4	3,4
País Vasco	4,5	4,5	3,3	2,4	2,4	3,7	4,4	4,0	4,2	3,8	4,3	4,6
Rioja (La)	4,6	4,0	3,0	2,5	3,0	4,3	3,7	4,2	3,6	3,9	4,5	3,1
Ceuta y Melilla	3,9	4,3	3,4	3,0	2,7	4,0	3,5	3,6	4,2	3,5	3,9	3,5
Interautonómicos	3,8	3,5	2,8	2,4	2,8	3,8	3,3	4,2	3,2	3,3	4,0	3,1
Medidas de dispersión:												
Recorrido	1,10	1,06	0,88	1,08	0,92	1,35	1,30	1,49	0,99	0,90	0,89	1,84
Desviación típica	0,23	0,29	0,16	0,27	0,19	0,25	0,35	0,34	0,31	0,27	0,20	0,28
C. variación Pearson	0,06	0,08	0,06	0,10	0,07	0,07	0,10	0,09	0,08	0,08	0,05	0,09

[1] Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

[2] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Cuadro V.11

AUMENTO SALARIAL FINAL POR PROVINCIAS

	2000	*2001*	*2002*	*2003*	*2004*	*2005* [1]	*2006* [2]
Almería	5,5	4,4	5,1	5,1	4,1	4,2	3,5
Cádiz	3,6	4,0	4,0	3,5	3,7	4,0	2,6
Córdoba	4,0	3,3	3,4	3,1	3,9	4,3	2,6
Granada	3,6	3,6	3,5	3,9	4,1	4,3	3,9
Huelva	3,4	4,3	4,4	3,6	3,6	4,5	3,0
Jaén	4,3	5,2	4,0	4,1	4,3	4,7	2,6
Málaga	3,8	4,5	3,9	4,5	4,0	4,4	3,6
Sevilla	3,6	4,0	3,9	3,7	4,2	4,3	4,2
Huesca	3,8	3,9	3,8	3,7	4,0	3,8	2,7
Teruel	4,0	3,7	4,4	3,5	4,2	4,4	2,9
Zaragoza	4,2	4,2	4,1	3,7	3,8	4,2	3,2
Asturias	3,8	3,5	3,9	3,7	3,6	4,0	3,3
Baleares	4,0	4,4	4,1	3,5	3,7	3,9	3,0
Las Palmas	3,7	3,8	4,0	4,2	3,6	3,7	3,5
Sta. C. de Tenerife	3,6	3,4	3,8	4,0	3,6	3,9	3,3
Cantabria	4,0	3,5	3,8	3,8	3,8	3,8	2,9
Albacete	4,2	4,1	4,5	3,9	3,8	4,2	3,5
Ciudad Real	4,1	3,6	4,2	3,6	4,0	4,3	3,1
Cuenca	4,2	4,0	4,0	2,7	3,9	4,2	3,1
Guadalajara	3,7	3,8	4,7	3,8	4,0	4,5	3,0
Toledo	3,8	4,0	4,0	4,0	3,7	4,2	3,2
Ávila	3,6	3,2	3,8	3,2	3,9	4,1	2,8
Burgos	3,9	3,3	4,4	3,2	4,1	4,4	2,9
León	3,5	3,6	3,6	3,5	3,8	4,1	3,1
Palencia	3,6	3,3	3,7	3,5	3,8	4,0	2,9
Salamanca	3,6	3,4	3,8	4,0	4,1	4,2	3,1
Segovia	3,5	3,9	4,0	3,6	4,3	4,6	2,7
Soria	3,3	4,2	4,1	3,8	4,0	4,3	3,3
Valladolid	3,9	3,6	3,6	4,2	3,6	3,9	3,4
Zamora	3,2	3,7	3,7	3,9	4,1	4,5	2,8

Cuadro V.11 *(Cont.)*

	2000	*2001*	*2002*	*2003*	*2004*	*2005* [1]	*2006* [2]
Barcelona	3,3	4,1	3,4	4,3	3,3	4,1	3,6
Girona	3,4	4,1	3,6	4,3	3,7	4,1	4,0
Lleida	3,7	3,6	3,4	3,6	3,8	4,0	3,1
Tarragona	3,5	4,1	3,3	4,1	3,9	4,1	3,7
Alicante	4,0	3,7	3,6	3,8	3,7	4,0	2,9
Castellón	4,6	3,3	4,2	3,5	3,7	4,1	2,9
Valencia	3,9	3,4	3,3	3,8	3,6	4,1	2,7
Badajoz	3,9	3,9	3,8	4,1	4,3	4,4	3,1
Cáceres	4,2	3,8	3,7	4,2	4,0	3,8	4,1
A Coruña	3,6	3,9	4,1	3,9	4,0	4,4	3,4
Lugo	3,5	4,0	3,9	4,3	4,2	4,7	3,1
Ourense	3,6	4,5	4,0	4,2	4,1	4,3	3,6
Pontevedra	3,8	3,6	4,1	4,0	4,1	4,4	3,1
Madrid	3,6	3,5	3,5	3,7	3,7	3,8	3,1
Murcia	4,1	4,2	3,8	3,9	4,1	4,0	4,1
Navarra	4,6	3,9	4,8	3,8	4,2	4,4	3,4
Alava	3,9	4,2	4,1	4,2	3,8	4,2	3,8
Guipúzcoa	3,5	4,9	3,6	4,8	3,6	4,2	4,8
Vizcaya	3,9	4,2	4,3	4,1	3,9	4,5	4,8
Rioja (La)	4,3	3,7	4,2	3,6	3,9	4,5	3,1
Ceuta y Melilla	4,0	3,5	3,6	4,2	3,5	3,9	3,5
Medidas dispersión							
Recorrido	2,27	1,99	1,83	2,36	1,00	0,98	2,22
Desviación típica	0,37	0,43	0,39	0,35	0,26	0,23	0,47
C. Var. Pearson	0,10	0,11	0,10	0,09	0,07	0,06	0,14

[1] Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

[2] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

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 en los últimos años. Concretamente, el recorrido o diferencia entre los valores máximo y mínimo se ha reducido entre 2002 y 2005 en seis décimas, hasta 0,9 puntos porcentuales, la desviación típica ha disminuido en más de un tercio y el coeficiente de variación de Pearson se ha minorado hasta situarse en prácticamente la mitad de su valor al inicio del período considerado, al situarse en 2005 en un valor muy próximo a cero (0,05) (cuadro V.10).

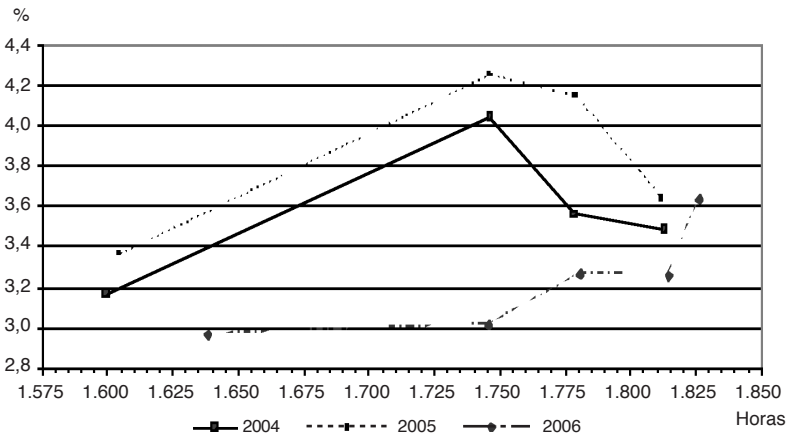
La desagregación de los datos por provincias vuelve a mostrar conclusiones similares a las que se derivan del estudio por Comunidades Autónomas. Así, los aumentos salariales de unas cuantas provincias en el período 2000-2006 se sitúan habitualmente por encima del promedio provincial anual (Almería, Málaga, Albacete, Murcia, Navarra, Álava y Vizcaya y, en menor medida, Jaén, Las Palmas, Toledo, Badajoz, La Coruña y Orense), mientras que otras usualmente registran crecimientos inferiores (Córdoba, Huelva, Ávila, León, Palencia, Lérida, Alicante, Valencia y, especialmente, Madrid, cuyo incremento salarial nunca superó el promedio provincial anual) (cuadro V.11).

El examen de las medidas de dispersión de los aumentos salariales por provincias indica una progresiva concentración de los valores en 2004 y 2005, y su divergencia si se calculan con los datos de avance de 2006. Así, el recorrido, que en 2003 era de 2,4 puntos porcentuales, se reduce hasta situarse en torno a un punto en los dos años siguientes y la desviación típica, que se situó en cuatro décimas en 2003, desciende anualmente una décima en los dos años posteriores. Análogamente, el coeficiente de variación de Pearson disminuye su valor en un tercio en el bienio 2004-2005.

V.8. ACUERDOS SALARIALES SEGÚN JORNADA

Del análisis de la información que ofrece el MTAS se deduce que los aumentos salariales y los tramos de jornada pactada no tienen una relación estrecha en 2004 y 2005, excepto para los valores inferiores de ambas variables. Así, las medias de cada tramo de jornada pactada que considera la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo en 2004 y 2005 muestra que el incremento salarial máximo corresponde a un tramo de jornada intermedio, entre 1.712 y 1.758 horas anuales, aunque el menor incremento salarial corresponde a los convenios que pactan menores jornadas (menos de 1.712 horas) (cuadro V.12 y gráfico V.9).

Gráfico V.9
AUMENTO SALARIAL PACTADO Y JORNADA
(Total convenios)



Los datos de 2006, correspondientes a los convenios registrados hasta agosto, reflejan una situación significativamente distinta, al observarse una relación directa entre el pacto salarial y la jornada, esto es, con incrementos salariales que describen una línea ascendente a medida que aumenta la jornada.

Cuadro V.12
AUMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN TRAMOS DE JORNADA
(Variación interanual en % y jornada media pactada de cada tramo de jornada)

		Menos de 1.712	*1.712 a 1.758*	*1.759 a 1.803*	*1.804 a 1.825*	*1.826*
Total						
2004	Jornada media	1.599,2	1.746,1	1.778,3	1.812,9	1.826,0
	Aumento salarial	3,2	4,0	3,6	3,5	3,5
2005 [1]	Jornada media	1.604,6	1.746,4	1.779,3	1.812,1	1.826,0
	Aumento salarial	3,4	4,3	4,1	3,6	4,0
2006 [2]	Jornada media	1.638,1	1.745,3	1.780,3	1.814,1	1.826,0
	Aumento salarial	3,0	3,0	3,3	3,3	3,6
Empresa						
2004	Jornada media	1.628,9	1.731,3	1.784,2	1.812,9	1.826,0
	Aumento salarial	3,1	3,3	3,3	3,4	3,0
2005 [1]	Jornada media	1.625,9	1.731,0	1.784,6	1.814,7	1.826,0
	Aumento salarial	3,1	3,5	3,8	3,9	3,6
2006 [2]	Jornada media	1.630,0	1.732,6	1.784,5	1.814,3	1.826,0
	Aumento salarial	2,7	2,9	2,9	3,4	3,2
Ámbito superior						
2004	Jornada media	1.582,5	1.747,6	1.778,1	1.812,9	1.826,0
	Aumento salarial	3,2	4,1	3,6	3,5	3,5
2005 [1]	Jornada media	1.591,9	1.747,7	1.779,1	1.812,0	1.826,0
	Aumento salarial	3,5	4,3	4,2	3,6	4,0
2006 [2]	Jornada media	1.643,4	1.746,2	1.780,1	1.814,1	1.826,0
	Aumento salarial	3,1	3,0	3,3	3,3	3,7

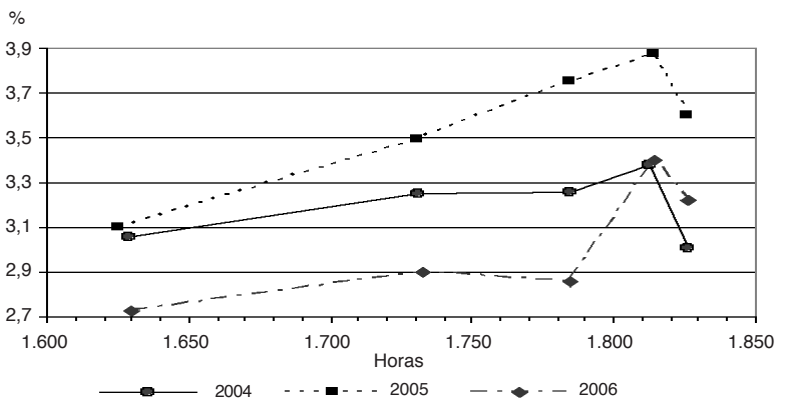
[1] Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

[2] Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Si se desagrega el análisis según el *ámbito funcional*, se puede observar que en los convenios de empresa en el período 2004-2006 existe una relación directa entre los aumentos salariales y las medias de los tramos de jornada, aunque esta correspondencia no se cumple en los convenios en los que se pacta la jornada máxima, 1.826 horas anuales, al registrarse en ellos crecimientos salariales inferiores a los de algunos segmentos de menor jornada (gráfico V.10).

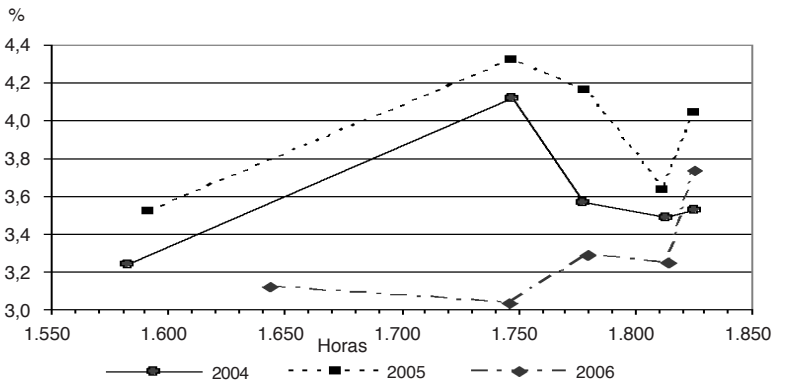
Gráfico V.10
AUMENTO SALARIAL PACTADO Y JORNADA
(Convenios de empresa)



En los convenios de ámbito supraempresarial no existe tal relación, al observarse los máximos aumentos salariales en 2004 y 2005 en un tramo intermedio, el correspondiente a jornadas anuales de 1.712 a 1.758 horas, descender en los tramos de jornada superior y repuntar nuevamente en los convenios que acuerdan la jornada máxima de 1.826 horas anuales. El perfil de los aumentos salariales por tramos de jornada en estos dos años no se corresponde con el de 2006, que presenta

el máximo incremento salarial en los convenios con jornada de 1.826 horas, aunque, previsiblemente, este perfil se modificará conforme avance el proceso de negociación colectiva (gráfico V.11).

Gráfico V.11
AUMENTO SALARIAL PACTADO Y JORNADA
(Convenios de otro ámbito)



VI. SALARIOS Y CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL

En los últimos años la base generalmente aplicable para pactar los crecimientos salariales en los convenios ha sido, según lo previsto en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC) suscritos desde 2002, el objetivo o previsión de inflación del Gobierno, fijado desde el año 2000 en el 2 %. Ahora bien, en los citados Acuerdos se prevé la posibilidad de pactar inicialmente incrementos salariales superiores al objetivo o previsión anual de inflación, siempre que los aumentos salariales se sitúen dentro de los límites derivados del crecimiento de la productividad.

De cualquier modo, según lo establecido en los distintos Acuerdos para la Negociación Colectiva, el aumento salarial inicialmente pactado en los convenios colectivos debe, además, «tener en cuenta los criterios propuestos en esos Acuerdos 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 consumo».

No obstante, aunque la base generalmente utilizable para pactar los crecimientos salariales iniciales sea, como se ha señalado, el objetivo de inflación fijado para cada año por el

Gobierno, esto no significa que sea mayoritaria la proporción de trabajadores afectados por la negociación colectiva que pacta inicialmente aumentos salariales iguales o cercanos a los de la citada previsión de la inflación, a pesar de que, como también se ha analizado en el capítulo correspondiente a los aspectos retributivos, el incremento medio de la productividad por ocupado a nivel del conjunto de la economía es sólo de unas décimas.

Así, en los años 2004 y 2005 sólo el 13,1 y el 16,3 % de los trabajadores, respectivamente, se vieron afectados por convenios que acordaron crecimientos iniciales iguales a la previsión de inflación. Teniendo en cuenta que puede haber trabajadores afectados por convenios que pacten inicialmente incrementos salariales inferiores al objetivo de la inflación (el 0,6 % tanto en 2004 como en 2005), el 86,3 % en 2004 y el 83,1 % en 2005 de los trabajadores pactaron incrementos salariales inicialmente superiores al objetivo de la inflación del 2 %. En los meses transcurridos de 2006 (convenios registrados hasta el 31 de agosto del año), el 84,9 % de los trabajadores ha pactado incrementos salariales superiores a la citada previsión de inflación (el 72,1 % ha acordado incrementos salariales superiores al 2,5 % y el 19,7 %, superiores al 4 %).

El elevado porcentaje de trabajadores con convenio colectivo que pactan inicialmente crecimientos salariales superiores al 2 % se puede explicar por la citada posibilidad de superar dicho objetivo que prevén los Acuerdos de Negociación Colectiva, pero, sobre todo, por la desconfianza que los agentes sociales tienen del cumplimiento de la previsión de inflación, ya que, sistemáticamente, desde 1999 el incremento final de la inflación (diciembre sobre diciembre) supera al incremento inicialmente previsto (cuadro VI.1), diferencia que llega a ser del doble en algún año (2000 y 2002) y que asciende a 1,2 puntos porcentuales en 2004 y a 1,7 puntos en 2005 (gráfico VI.1).

Cuadro VI.1

INFLACIÓN PREVISTA Y REAL Y AUMENTO SALARIAL PACTADO INICIAL Y FINAL

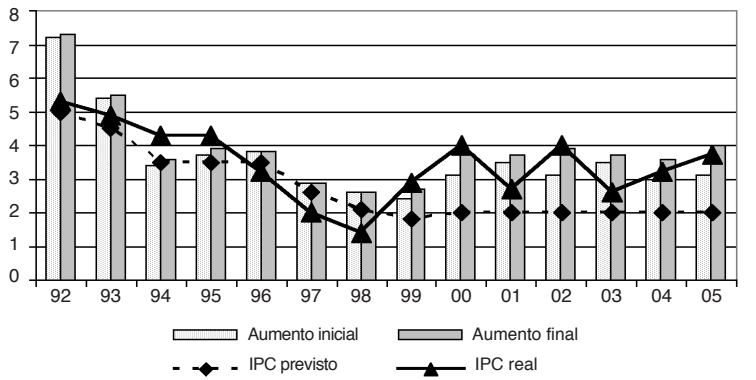
Años	*IPC (% dic/dic.)*			*Aumento salarial pactado (%)*		
	Previsto	*Real*	*Diferencia (puntos porcentuales)*	*Inicial*	*Final*	*Diferencia (puntos porcentuales)*
1992	5,0	5,3	0,3	7,2	7,3	0,1
1993	4,5	4,9	0,4	5,4	5,5	0,1
1994	3,5	4,3	0,8	3,4	3,6	0,2
1995	3,5	4,3	0,8	3,7	3,9	0,2
1996	3,5	3,2	−0,3	3,8	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 [1]	2,0	3,7	1,7	3,1	4,0	0,9

[1] Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

Fuente: Elaboración propia a partir de INE, IPC y MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Precisamente, esta diferencia entre la inflación final y la prevista que se viene produciendo desde 1999 es lo que justifica que en muchos convenios colectivos se acuerden cláusulas de revisión o salvaguarda salarial, cláusulas que se aplican en el supuesto en que la inflación real supere al objetivo inicial de inflación.

Gráfico VI.1
AUMENTO SALARIAL PACTADO INICIAL Y FINAL E INFLACIÓN PREVISTA Y REAL



La posibilidad de incorporar en los convenios colectivos cláusulas de revisión salarial también se recoge en los ANC, que, incluso, llegan a señalar el punto de referencia de dichas cláusulas. En concreto, el ANC 2005, prorrogado para 2006, establece en el apartado específico de cláusula de revisión salarial que «los convenios colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial sin que ella trueque el objetivo de moderación salarial. A tal fin, tomarán como referencia el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo».

Por lo tanto, la importancia de la inclusión de las cláusulas de revisión salarial está estrechamente relacionada con la existencia o no de desviaciones entre la inflación real o final y la prevista y, en su caso, con la entidad de estas desviaciones. Así, el porcentaje de trabajadores que tiene incorporada este tipo de cláusula disminuye notablemente entre 1996 y 1998, período caracterizado por una caída de la inflación, donde la inflación final es incluso inferior a la prevista. El porcentaje de tra-

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 (%)*					
			Inicial			*Final*		
	Total	*Con revisión efectiva*	*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 [1]	75,2	61,6	3,1	3,7	2,9	4,0	4,1	4,2

[1] Avance. Datos registrados al 31 de mayo de 2006. 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 2006.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales.*

bajadores con cláusulas de revisión salarial más bajo de los últimos años corresponde a 1998, año de menor inflación de las cuatro últimas décadas, al situarse en el 48 % (cuadro VI.2).

A partir de 1999, año en el que se reinicia un período de desviación entre la inflación final y la prevista inicialmente, aumenta el porcentaje de trabajadores que pactan cláusulas de revisión salarial, hasta alcanzar en 2005 (con datos de Avance) las tres cuartas partes de los trabajadores afectados por la negociación colectiva. En 2006, con datos provisionales, registrados hasta el 31 de agosto, el porcentaje de trabajadores con cláusulas de revisión salarial asciende al 80,7 %.

Según el ámbito funcional, el porcentaje de trabajadores que tiene incorporado este tipo de cláusulas es inferior en los convenios de empresa que en los de ámbito supraempresarial. Así, en 2005, el citado porcentaje de trabajadores es el 59,2 % en los convenios de empresa (el 62,9 % en 2006) y el 76,9 % en los convenios de ámbito supraempresarial (el 82,7 % en 2006).

Por otra parte, en la práctica, las cláusulas de revisión salarial suelen tener muchas variantes, entre las que destacan las que establecen el importe de la revisión salarial según la diferencia entre el incremento del IPC real y distintos topes, como el incremento del IPC previsto, el aumento salarial inicialmente pactado o un límite porcentual acordado inicialmente. Además, la aplicación de la cláusula puede tener efectos, ya sean retroactivos, revisándose el aumento salarial del año ya transcurrido, o no retroactivos, sirviendo, este último caso, únicamente para fijar el incremento y el nivel salarial pactado para el nuevo ejercicio, sin revisarse el crecimiento salarial del año anterior.

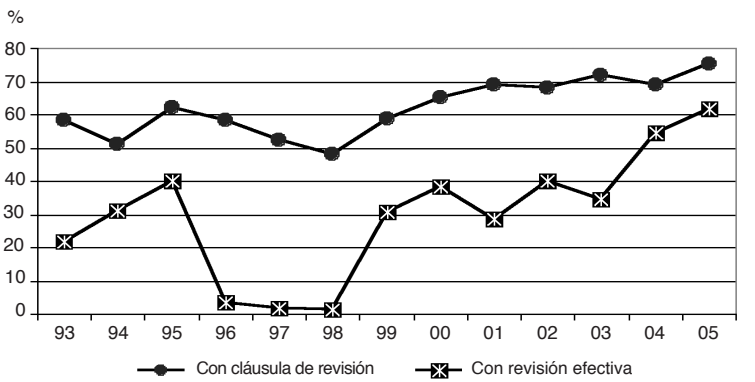
Esta variedad de situaciones conduce, en consecuencia, a que no todos los trabajadores que tengan cláusula de revisión salarial vean efectivamente revisados sus salarios del año ya transcurrido, aunque la inflación final o real supere a la prevista, bien porque sus cláusulas no sean de aplicación retroactiva

o bien porque, aunque tengan carácter retroactivo, no sean operativas al no concurrir las circunstancias concretas en que deben aplicarse.

Por ello, el porcentaje de trabajadores que tiene pactadas cláusulas de revisión salarial puede llegar a ser muy superior al porcentaje de trabajadores con revisión salarial efectiva. Así, aunque se han ido reduciendo esas diferencias, en los dos últimos años siguen siendo sustanciales: en 2004, el porcentaje de trabajadores con cláusulas de revisión salarial fue el 68,8 % y el porcentaje de trabajadores con revisión efectiva el 54,3 %, mientras que en 2005 dichos porcentajes ascendieron, respectivamente, al 75,2 y 61,6 % (cuadro VI.2 y gráfico VI.2).

Gráfico VI.2

TRABAJADORES CON CLÁUSULA DE REVISIÓN Y CON REVISIÓN EFECTIVA



Al producirse desde 1999 importantes diferencias entre la previsión de la inflación y la que realmente se registra al finalizar el año, el aumento salarial finalmente pactado, incluyen-

do la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, supera al inicialmente pactado, antes de la aplicación de esas cláusulas.

En efecto, el aumento salarial final se situó en 2004 en el 3,6 %, una décima menos que en el año previo, y en 2005 en el 4 %. Esos incrementos superaron, fruto de la revisión salarial, en seis y nueve décimas porcentuales en 2004 y 2005, respectivamente, el aumento salarial inicialmente pactado (cuadro VI.2).

Estas diferencias entre los incrementos salariales final e inicial en 2004 y 2005 son relativamente elevadas si se tiene en cuenta su evolución en los años anteriores: desde 1999 hasta 2003 la diferencia entre los dos incrementos salariales, salvo en 2000 y 2002, no superó la cifra de tres décimas porcentuales (cuadro VI.1 y gráfico VI.1). El repunte de la diferencia en los dos últimos años entre el incremento salarial con cláusula y el incremento sin cláusula puede deberse a dos circunstancias: la primera, a una mayor desviación entre la variación del IPC final y la prevista, y la segunda, al aumento del porcentaje de trabajadores con cláusulas retroactivas y efectivamente operativas.

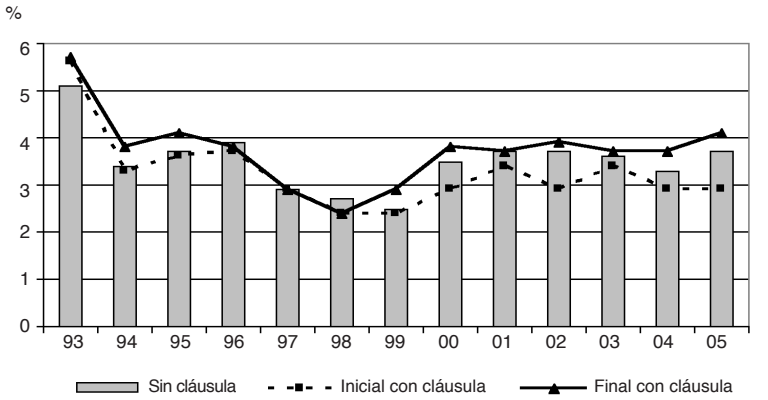
En cualquier caso, la diferencia entre los incrementos salariales finales e iniciales es sistemáticamente inferior a la diferencia entre el incremento del IPC real y el previsto, debido, como ya se ha indicado, a que no todos los trabajadores tienen incorporadas cláusulas de revisión salarial y a que no todas estas cláusulas son retroactivas y aplicables.

Aparte del análisis realizado en los párrafos anteriores, conviene insistir en la incidencia de las cláusulas de revisión salarial, tanto en el efecto sobre los crecimientos salariales inicialmente pactados como en el efecto sobre los crecimientos finalmente pactados.

En cuanto a los aumentos de los salarios inicialmente pactados, éstos son superiores desde 1994, con la única excepción de

1997 en el que son iguales, en los convenios que no pactan cláusulas de revisión salarial que en los convenios que sí pactan esas cláusulas, por lo que parece que su inclusión se convierte en un factor que favorece la estrategia sindical de moderación salarial en las reivindicaciones de crecimientos salariales. La desaparición de la posibilidad de establecer cláusulas de revisión salarial facilitaría peticiones de incrementos salariales iniciales muy superiores (cuadro VI.2 y gráfico VI.3).

Gráfico VI.3
AUMENTO SALARIAL EN CONVENIOS CON Y SIN CLÁUSULA DE REVISIÓN



Por otra parte, en cuanto a los aumentos finales de los salarios, aunque es cierto que, en general, esos aumentos son superiores en los convenios que incorporan cláusulas de salvaguarda que en los que no las incorporan, eso no siempre ocurre así. En efecto, en 1996 y 1998 es inferior el incremento final en los convenios con cláusula de revisión salarial y en 1997 y 2001 los aumentos son iguales en los dos tipos de convenios.

Incluso en los convenios con revisión salarial efectiva no siempre es superior el crecimiento salarial final que en los convenios en los que no se acuerdan cláusulas de revisión. En 1997, 1998, 2001 y 2003 es inferior.

Por consiguiente, de lo señalado en este apartado se puede concluir que las cláusulas de revisión salarial, que suponen un mecanismo que impide la pérdida de poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores en los casos en los que la previsión de la inflación no coincide con la real, implican, cuando se producen desviaciones entre esos dos valores, un mayor crecimiento del salario pactado, pero que, en la situación actual, difícilmente pueden provocar, por sí mismas, una acentuación del proceso inflacionista y ello por tres razones.

La primera, porque en los convenios con cláusulas de revisión salarial el incremento inicial del salario es siempre menor que en los convenios sin cláusulas. La segunda, porque la diferencia entre los crecimientos final e inicial de los salarios es también siempre inferior que la desviación de la inflación final y la prevista. Y la tercera, porque no siempre el incremento salarial final de los convenios con cláusula y también de los convenios con revisión efectiva es superior al pactado en los convenios que no incorporan esas cláusulas de salvaguarda salarial.

VII. DESLIZAMIENTO SALARIAL

VII.1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LAS DERIVAS SALARIALES

No todo el crecimiento salarial efectivo del conjunto de los trabajadores se explica por el aumento salarial pactado en la negociación colectiva, sino que una parte de ese crecimiento es el resultado de la combinación de una serie de factores muchas veces ajenos a la propia negociación. La parte del incremento salarial efectivo que no se explica 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 calcula, por tanto, como la diferencia entre las tasas de variación de la ganancia bruta del conjunto 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, puesto que sirve para ponderar la importancia de la negociación colectiva en el establecimiento de los salarios y, por extensión, 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 por productividad e incentivos económicos) o de la situación económica de la empresa (pagas de beneficios).

Un segundo grupo incluiría las variaciones de los pagos a los trabajadores que se producen por los cambios en el número de horas efectivamente trabajadas por la realización de horas extraordinarias, por la pérdida de horas trabajadas por conflictividad y absentismo laboral y, sobre todo, por la modificación del porcentaje de personas ocupadas que trabaja a tiempo parcial, puesto que, en este último caso, su aumento 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 determinados colectivos de trabajadores, especialmente los más cualificados, obtengan incrementos salariales superiores a los pactados en el convenio correspondiente, bien sea para retenerlos o conseguir los mejores trabajadores, o bien para incentivar su esfuerzo productivo (salarios de eficiencia). 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 disminuir el incremento sala-

rial efectivo de la empresa por debajo del pactado en la negociación colectiva a nivel sectorial.

Por último, el cuarto grupo de factores contempla los relacionados con el *efecto composición* sobre el salario del cambio de la estructura del empleo, motivado, bien por la movilidad de los trabajadores entre las distintas ramas productivas, entre diferentes categorías profesionales y entre contratos de carácter indefinido y temporal, o bien por la alteración de la importancia relativa del empleo entre 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 nacionalidad.

Algunos de los factores que se han esquematizado en estos cuatro grupos elevan el coste salarial por encima del salario negociado y, por tanto, conducen a la existencia de derivas positivas y otros reducen el 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 aumentará o disminuirá. 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. Esto es así porque cuando el crecimiento económico es más intenso el aumento de la ocupación también lo es, generándose mayores oportunidades de empleo 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.

• También tienen un carácter procíclico los pagos asociados a la productividad o los beneficios y las horas extraordinarias, puesto que dependen del crecimiento de la producción, aumentando la deriva en épocas de expansión económica y reduciéndola en períodos recesivos.

• Por el contrario, la variación de la ocupación puede tener carácter anticíclico en relación con la deriva, por el efecto composición que genera. Así, en períodos de expansión la incorporación de trabajadores al mercado laboral se concentra en las categorías profesionales más bajas, 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 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 una vez incorporado el efecto de las cláusulas de salvaguarda salarial en el año en que los trabajadores cobran esta compensación, esto es, al año siguiente al que se pactan, o, lo que es lo mismo, al que se produce la desviación de la inflación que activa las cláusulas de salvaguarda.

Por ejemplo, en 2004 el incremento salarial inicialmente pactado fue del 3 % y la desviación de la inflación fue de 1,2 puntos porcentuales. Con ello se activaron algunas cláusulas de salvaguarda cuyo efecto fue una elevación adicional del aumento salarial pactado inicialmente de seis décimas. La mayoría de los trabajadores que están cubiertos por convenios con estas cláusulas cobra su importe en el primer o segundo trimestre del año siguiente. Por tanto, aunque en 2004 la subida salarial devengada fue del 3,6 %, el equivalente a las seis décimas que resultan de las cláusulas de salvaguarda de 2004 se cobra en 2005. Por ello, si el incremento salarial inicialmente pactado en 2005 fue el 3,1 %, el crecimiento de los salarios, tras la subida adicional de seis décimas que resulta de las cláusulas del año anterior, sería el 3,7 %.

La afectación del efecto de las cláusulas de salvaguarda al año siguiente de su devengo resulta ineludible para lograr que el criterio de imputación temporal de los aumentos salariales sea homogéneo 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.

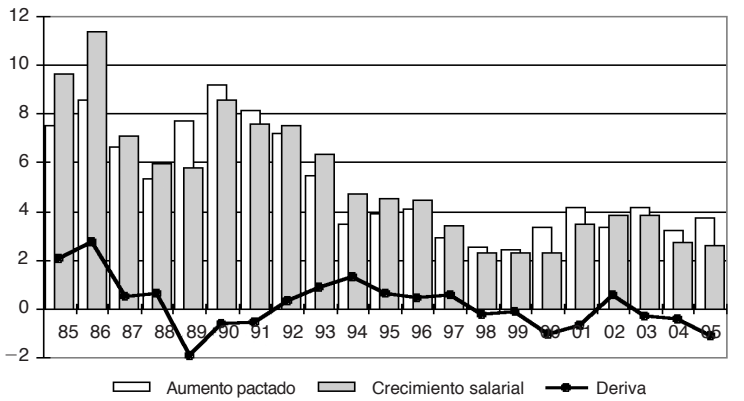
Cuadro VII.1
EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS PACTADOS Y PERCIBIDOS, DE LAS DERIVAS Y EL EMPLEO
(Tasas de variación interanual en porcentaje)

	Salarios pactados	*Salarios brutos*	*Deriva salarial (puntos porcentuales)*	*Empleo*
1985-1991	7,6	8,0	0,4	2,4
1992-1994	5,4	6,2	0,8	−2,2
1995-2005	3,4	3,3	−0,2	4,1
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	0,5	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 [1]	3,7	2,6	−1,1	5,6

[1] Datos provisionales de aumento salarial pactado. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos e INE, Encuesta de Población Activa (EPA).

Gráfico VII.1
EVOLUCIÓN DE LAS DERIVAS SALARIALES



Cabe recordar que en esta época se produce una fuerte expansión del empleo temporal, con salarios inferiores al empleo indefinido; un crecimiento muy intenso de la ocupación femenina, con tasas de variación interanual notablemente superiores a las del empleo masculino; un significativo incremento del empleo juvenil y la consolidación del empleo a tiempo parcial como una opción laboral para algunos colectivos, aunque la participación de este tipo de empleo en el total era relativamente escasa. Se produce así el llamado *efecto composición,* consistente en la 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 de la ocupación en los sectores de los servicios y la construcción (con retribuciones relativamente bajas). Es por este efecto composición por lo que el deslizamiento salarial de este período es relativamente bajo e, incluso, alcanza valores negativos en los últimos años.

• 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 que padecía la economía española, con el consiguiente descenso del empleo y aumento del paro.

Aquí 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, centrándose esta destrucción de empleo en los trabajadores de menor retribución, lo que hace que el crecimiento medio de los salarios efectivos sea superior, elevando el deslizamiento salarial.

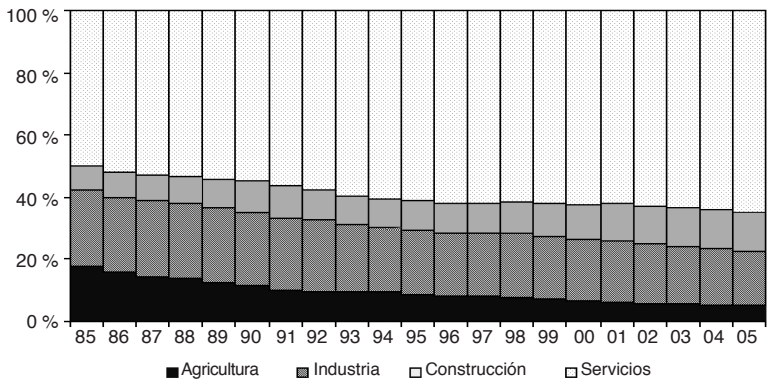
• La tercera etapa, desde 1995 a 2005, es una fase de notable crecimiento económico y fuerte aumento del empleo, lo que determina la existencia de una deriva negativa (−0,2 puntos como media del período). Se ha de recordar que, fundamentalmente a partir de 1996, la inmigración constituye un nuevo elemento en el mercado de trabajo que, por sus características diferenciales respecto a los trabajadores nacionales, ha tenido un claro efecto moderador de los salarios.

En efecto, la incorporación de extranjeros al mercado de trabajo español, que se ha concentrado, 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, ha producido un *efecto composición* que modera el crecimiento salarial por el aumento del peso relativo de las personas ocupadas con menores ingresos brutos, reduciendo, 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.

Gráfico VII.2
PARTICIPACIÓN DE LOS SECTORES EN EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN



En segundo lugar, un aumento de la participación del empleo a tiempo parcial en el total del empleo de más de cinco puntos porcentuales, desde el 7,3 % de 1995 hasta el 12,4 % de 2005.

En tercer lugar, el fuerte incremento interanual de los asalariados con contrato temporal desde 1997, lo que ha mantenido la tasa de temporalidad por encima del 31 % durante todos los años del período 1995-2005, pese a que esta ratio mostró una tónica descendente hasta 2002, tónica que se vio interrumpida con los repuntes de la tasa en 2004 y 2005. Igualmente, se ha de reseñar el efecto amortiguador del aumento medio de las retribuciones y de la deriva que causa el intenso aumento del empleo juvenil entre 1997 y 2001 y en 2005.

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 2005 en el 17,3 %, 3,3 puntos menos que en 1995, mientras que las de la construcción y los servicios crecieron en el mismo período 2,9 y 4 puntos porcentuales, hasta situarse en el 12,4 y 65 %, respectivamente, al finalizar el mismo.

Esta transferencia de trabajadores desde el sector industrial a los servicios también se puede observar en la evolución de la deriva salarial en los distintos sectores entre 1996 y 2005, al obtenerse un deslizamiento sistemáticamente negativo en los servicios, excepto en 2002 (cuadro VII.2).

Cuadro VII.2
EVOLUCIÓN DE LA DERIVA SALARIAL EN EL SECTOR NO AGRARIO
(Puntos porcentuales)

	No agrario	*Industria*	*Construcción*	*Servicios*
1996	0,4	1,3	0,0	−0,5
1997	0,6	1,7	1,5	−0,1
1998	−0,2	0,7	1,0	−0,6
1999	−0,1	0,3	1,5	−0,5
2000	−1,0	−0,8	0,3	−0,3
2001	−0,6	−0,7	−0,4	−0,4
2002	0,6	1,5	0,6	0,5
2003	−0,4	0,0	0,2	−0,4
2004	−0,4	0,1	0,7	−0,5
2005 [1]	−1,1	−1,0	−1,7	−0,7
Promedio 1996-2005	−0,2	0,3	0,4	−0,4

[1] Datos provisionales de aumento salarial pactado. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

VIII. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

VIII.1. LAS CLÁUSULAS ESPECIALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Aunque tradicionalmente la negociación colectiva en España se concentraba en el establecimiento de los crecimientos salariales y la fijación de la jornada laboral, a partir de la reforma laboral de 1994, que amplía las competencias de los convenios colectivos, éstos han venido incorporando otros tipos de cláusulas y acuerdos, muchos de ellos de carácter cualitativo y no meramente cuantitativo como de forma predominante ocurría hasta hace relativamente poco.

En efecto, la reforma de 1994, así como las posteriores, en concreto las de 1997, 2001 y la reciente de 2006, han ampliado las competencias de la negociación colectiva, al permitir que los convenios modifiquen regulaciones legales (período de prueba, duración de los contratos eventuales o para la formación, horas complementarias en los contratos a tiempo parcial o límite de la jornada diaria) o que pasen a ser competencia de los convenios materias que anteriormente estaban reguladas por alguna norma legal, en la mayoría de los casos el Estatuto de los Trabajadores (estructura salarial, condiciones para la celebración de contratos de obra o servicio determinado, remuneración de las horas extraordinarias, pluses de antigüe-

dad y nocturnidad, clasificación profesional, distribución de la jornada a lo largo del año o movilidad funcional y geográfica de trabajadores).

Aparte de estas nuevas posibilidades de la negociación colectiva, también existen otras materias, distintas a la mera fijación del crecimiento salarial y la jornada laboral, que paulatinamente se han ido incorporando al contenido de los convenios colectivos, en parte, como consecuencia de los criterios establecidos en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva firmados por los interlocutores sociales en distintos años (en 1997 y desde 2002). Entre estas cláusulas, la mayoría de carácter cualitativo, que se pactan cada vez más en los convenios colectivos, pueden destacarse las relativas a la flexibilidad interna de las empresas, la estabilidad del 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 explican que, como se ha señalado al inicio de este apartado, el contenido de los convenios colectivos se haya enriquecido notablemente en los últimos años, desde la reforma acordada por los agentes sociales en 1997, ya que, con anterioridad a este año, la falta de consenso social con la reforma de 1994 impedía un desarrollo más amplio de las nuevas competencias de la negociación colectiva.

Por esa razón y porque la nueva hoja estadística de los convenios colectivos regulada por la Orden Ministerial de 10 de octubre de 1996, que amplía su contenido al incorporar las

nuevas competencias de los convenios, no se aplicó plenamente hasta los convenios con efectos económicos del año 1998, será ése el año de referencia y comparación para el análisis de las cláusulas especiales pactadas en la negociación colectiva.

Por otra parte, el examen de los datos más recientes se realizará con base en los datos definitivos de 2004 y en los de avance de 2005, sin hacer referencia a los de 2006, puesto que los datos provisionales de este último año son todavía poco representativos del contenido de la negociación.

VIII.2. ANÁLISIS AGREGADO Y SEGÚN EL ÁMBITO FUNCIONAL

En la situación actual, la totalidad de los convenios incluyen algunas cláusulas diferentes de la determinación del salario y la jornada laboral. De ellas, las más generalizadas son las salariales, que cubren prácticamente a todos los trabajadores con convenio (el 97 % con los datos definitivos de 2004 y el 97,2 % con los datos de avance de 2005), seguidas de las relativas al empleo y contratación, con algo más del 82 % de los trabajadores en los dos últimos años, y las relativas a la jornada laboral y vacaciones, con un porcentaje de trabajadores en torno al 80 % en los últimos años (cuadro VIII.1).

También tienen una incidencia muy elevada, por encima del 70 % de los trabajadores incluidos en la negociación colectiva, las cláusulas que se refieren a la actividad sindical, complementos de prestaciones sociales, horas extraordinarias y clasificación profesional y promoción interna de los trabajadores. Con una importancia media entre el 50 y el 65 % de los trabajadores cubiertos por convenio se sitúan las cláusulas referidas a la jubilación, formación profesional, salud laboral,

Cuadro VIII.1

PORCENTAJE DE TRABAJADORES AFECTADOS POR DISTINTAS CLÁUSULAS ESPECIALES INCLUIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS [1]

Tipo de cláusulas	*1993*	*1998*	*2000*	*2002*	*2004*	*2005* [2]
Cláusulas salariales	58,1	75,1	93,4	94,8	97,0	97,2
— Cláusula de salvaguarda	58,1	48,0	65,1	68,1	68,8	74,3
— Estructura salarial	—	44,9	66,8	69,8	75,4	75,0
— Cláusula de descuelgue [3]	—	48,6	68,2	68,3	70,4	62,4
Jornada laboral y vacaciones	—	54,4	80,7	78,7	80,5	80,9
— Distribución irregular a lo largo del año	—	25,3	43,3	43,3	44,3	47,1
— Jornada superior a 9 horas diarias	—	10,4	16,8	16,3	17,7	16,6
— Jornadas especiales de trabajo	—	22,8	32,2	33,4	34,7	38,2
Horas extraordinarias	23,1	62,3	73,1	74,9	76,8	74,2
— Eliminación o reducción	8,7	19,7	18,6	19,7	19,2	18,0
— Compensación dineraria con valoración superior a la hora ordinaria	—	28,7	42,6	44,6	43,1	44,6
— Compensación con tiempo de descanso	—	25,6	39,6	42,3	40,3	39,2
Empleo y contratación	38,6	76,0	80,5	80,0	82,2	82,3
— Mantenimiento y creación neto de empleo	3,2	14,2	12,7	13,8	14,2	15,5
— Conversión de empleo temporal en fijo	7,4	19,7	23,9	20,4	21,6	23,7
— Contratación	10,3	52,2	73,9	74,2	76,5	77,1
Jubilación	39,4	51,3	51,3	49,1	49,2	51,1
Complementos de prestaciones sociales	55,6	65,1	71,1	69,0	77,0	75,6
Formación profesional	40,3	54,8	52,4	51,8	56,1	51,9

Cuadro VIII.1 *(Cont.)*

Tipo de cláusulas	*1993*	*1998*	*2000*	*2002*	*2004*	*2005* [2]
Salud laboral	51,3	55,1	65,8	66,1	63,7	61,6
Actividad sindical	56,9	70,1	77,1	77,7	76,9	76,4
Solución conflictos	—	43,9	60,8	62,3	57,4	57,4
Modificación sustancial condiciones de trabajo	—	9,5	13,2	15,5	17,7	17,9
Clasificación profesional y promoción interna	6,8 [4]	46,8	68,3	71,3	73,9	71,6
Vigencia y eficacia de los convenios	—	38,6	52,9	56,1	57,1	57,6
Concurrencia	—	15,5	19,6	21,2	24,2	25,2
Indemnización por no renovación contrato	6,5	21,1	22,3	24,6	29,5	29,0
Participación trabajadores en organización del trabajo	10,3	14,2	15,8	14,0	15,1	16,6
	6,8	8,1	5,5	5,5	8,5	8,4
Implantación de nuevas tecnológías	26,3	31,2	28,8	27,1	27,0	26,9
Salario mínimo de convenio	32,3	31,9	35,3	35,9	48,6	51,5
No discriminación o promoción de igualdad de sexos						
Destino preferente puestos de trabajo a trabajadores con minusvalías	6,8	8,7	7,1	7,4	7,4	6,9
Incentivos ligados a la productividad	21,8	25,9	24,5	19,9	22,1	22,5

[1] En 1998 se aplica 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 la estadística desde ese año no es homogénea con la de los años anteriores.

[2] Avance referido a los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006.

[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 y se incluyen dentro de las cláusulas de empleo.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

solución de conflictos, vigencia y eficacia de los convenios y no discriminación o promoción de igualdad de sexos.

En cambio, existe una serie de cláusulas con una reducida incidencia de la negociación colectiva al afectar potencialmente a menos del 30 % de los trabajadores con convenio colectivo. Entre estas cláusulas puede destacarse las de modificación sustancial de condiciones de trabajo (menos del 20 %), concurrencia de convenios (aproximadamente el 25 %), indemnización por no renovación del contrato (alrededor del 30 %), participación de los trabajadores en la organización del trabajo (algo más del 15 %), implantación de nuevas tecnologías (apenas el 8 %), salario mínimo de convenio (no llega al 30 %), destino preferente de puestos de trabajo a trabajadores con minusvalía (en torno al 7 %) e incentivos ligados a la productividad (ligeramente por encima del 22 %).

Si se atiende a la evolución desde 1998, y siempre teniendo en cuenta la provisionalidad de los datos de 2005, la tendencia general a la inclusión de las cláusulas especiales de los convenios es creciente desde ese año hasta 2000 ó 2002, para estancarse o incluso retroceder en los años más recientes. Es decir, desde mediados de la década de los noventa del siglo pasado se produce un comportamiento expansivo en la incorporación de este tipo de cláusulas en los convenios colectivos, como consecuencia de la ampliación de las competencias de la negociación colectiva resultante de la reforma laboral de 1994. Esta incorporación de las cláusulas especiales se ralentiza a partir de 2000, estabilizándose o, incluso, retrocediendo el porcentaje de trabajadores beneficiarios de estas cláusulas en los últimos años.

Existe alguna excepción a esta tendencia. En concreto, la evolución del porcentaje de trabajadores afectados ha sido claramente creciente en las cláusulas de actividad sindical, clasificación profesional y promoción interna de los trabajadores y

no discriminación o promoción de igualdad de sexos. Por otro lado, en la cláusula relativa a los incentivos ligados a la productividad el porcentaje de trabajadores ha sido decreciente desde 1998 a 2002, produciéndose un ligero repunte en ese porcentaje desde 2003, aunque en 2005 todavía se situaba en niveles inferiores a los de 1998.

Por la propia naturaleza de las cláusulas especiales y porque en muchos casos se delimita legalmente el ámbito funcional y territorial de la negociación colectiva en que es posible el acuerdo de algunas de estas cláusulas, la importancia relativa de los trabajadores cubiertos por las mismas puede ser muy diferente en los convenios de empresa y en los de ámbito superior. Así, el porcentaje de los trabajadores cubiertos es más elevado en los convenios de empresa que en los supraempresariales en las cláusulas relativas a la jornada laboral y vacaciones, jubilación, complementos de prestaciones sociales, formación profesional, salud laboral, actividad sindical, clasificación profesional y promoción en el trabajo, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, vigencia y eficacia de los convenios, participación de los trabajadores en la organización del trabajo, implantación de nuevas tecnologías e incentivos ligados a la productividad.

Por el contrario, el porcentaje de trabajadores es mayor en los convenios supraempresariales en el caso de las cláusulas que se refieren a los salarios, empleo y contratación, solución de conflictos, no discriminación o promoción de igualdad entre sexos, indemnización al trabajador por no renovación del contrato temporal y salario mínimo de convenio.

En el resto de este apartado se analiza con mayor detalle el contenido según el tipo de cláusulas especiales, considerando únicamente los años con datos definitivos, el último 2004.

VIII.3. CLÁUSULAS SALARIALES

En el caso de las cláusulas salariales (cuadro VIII.2), y al margen de la cláusula de revisión o salvaguarda salarial analizada en un capítulo anterior, destaca sobre el resto la cláusula correspondiente a la *estructura salarial*, que, desde la reforma laboral de 1994, puede establecerse mediante la negociación colectiva o, en su defecto, por el contrato de trabajo individual, a diferencia de lo que ocurría con anterioridad a dicha reforma, en que la estructura salarial se regulaba legalmente.

A pesar de esa posibilidad, las cláusulas de estructura salarial sólo afectaban en 1998 (cuatro años después de la ampliación de las competencias de la negociación colectiva) al 45 % de los trabajadores. Ahora bien, a partir de ese año su inclusión ha sido creciente en los convenios, llegando a afectar a más de las tres cuartas partes de los trabajadores en 2004. Este porcentaje es notablemente más elevado en los convenios de empresa (88 %) que en los de ámbito superior a la empresa (74 %).

Dentro de las cláusulas referidas a la estructura salarial, sobresalen las que tratan de los complementos salariales y los criterios de cálculo de los mismos, con un porcentaje de trabajadores afectados en 2004 por encima del 75 %, muy superior al de las cláusulas que tratan de la consolidación de complementos salariales (que no alcanza el 40 %).

Además de la tendencia creciente a incorporar en la negociación colectiva las cláusulas relacionadas con la estructura salarial, un análisis pormenorizado de los convenios muestra que en los últimos años se está produciendo, como pretendía la reforma laboral de 1994, un cambio paulatino, aunque lento, respecto al contenido tradicional de los convenios en el sentido de la simplificación y racionalización de los complementos

Cuadro VIII.2

TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS SALARIALES [1] EN RELACIÓN CON EL TOTAL DE TRABAJADORES INCLUIDOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

(Porcentaje)

Tipo de cláusulas	*Total convenios*				*Convenios de empresa*				*Convenios de otro ámbito*			
	1998	*2000*	*2002*	*2004*	*1998*	*2000*	*2002*	*2004*	*1998*	*2000*	*2002*	*2004*
Total cláusulas salariales [2].	**75,1**	**93,4**	**94,8**	**97,0**	**73,7**	**94,6**	**95,3**	**95,1**	**75,3**	**93,3**	**94,8**	**97,2**
— Cláusula de salvaguarda.	48,0	65,1	68,1	68,8	37,3	52,4	56,5	55,9	49,5	66,8	69,5	70,2
— Estructura salarial.	44,9	66,8	69,8	75,4	56,3	84,1	85,6	88,3	43,4	64,5	67,9	74,0
• Complementos salariales y criterios de cálculo.	41,7	58,7	59,8	66,9	52,6	80,4	80,9	83,2	48,3	55,8	57,3	65,1
• Consolidación de complementos salariales.	23,9	32,5	34,8	38,1	31,7	51,1	48,8	51,2	22,9	30,0	33,1	36,6
— Inaplicación del régimen salarial.	43,0	60,2	61,1	63,4	—	—	—	—	48,6	68,2	68,3	70,4
• Condiciones para acogerse.	39,9	53,9	55,5	58,4	—	—	—	—	45,2	61,1	62,1	64,8
• Procedimiento a seguir y documentación a aportar.	37,2	55,4	57,7	61,5	—	—	—	—	42,1	62,8	64,5	68,3
• Procedimientos para que la Comisión Paritaria disponga información sobre empresas y trabajadores e incrementos salariales.	24,2	38,2	39,0	41,1	—	—	—	—	27,4	43,3	43,6	45,7
— Retribuciones específicas trabajos nocturnos.	35,0	54,1	57,9	61,9	43,3	67,0	71,4	69,7	54,0	52,3	56,2	61,0
— Incentivos ligados a la productividad.	25,9	24,5	19,9	22,1	56,2	53,4	53,1	46,6	21,9	20,7	15,9	19,4
— Incentivos de asistencia.	20,8	19,5	18,6	19,6	32,2	30,6	32,7	30,4	19,3	18,0	16,9	18,4

[1] Distintas a los crecimientos salariales pactados.

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

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo.

salariales, perdiendo relevancia algunos de los complementos más tradicionales. Éste es el caso más notorio del complemento de antigüedad, cuya regulación desaparece del Estatuto de los Trabajadores en 1994, al tender bien a congelarse, estableciéndose como complemento personal y transitorio para los trabajadores que ya lo tenían, o bien a suprimirse, sobre todo para los nuevos trabajadores, o sustituirse por otros complementos, relacionados, por ejemplo, con la promoción del trabajador en la empresa.

En lo que respecta a las cláusulas de *inaplicación del régimen salarial*, es decir, de descuelgue salarial, su inclusión es necesaria desde 1994 en los convenios de ámbito superior al de empresa, al establecerse en la modificación del artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores que se produce en ese año que «los convenios de ámbito superior a la empresa 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».

A pesar del carácter necesario de estas cláusulas, en los convenios de ámbito superior a la empresa, y pese a su tendencia creciente desde 1998, el porcentaje de los trabajadores afectados por este tipo de convenios apenas supera actualmente el 70 %. Esto puede explicarse porque el mismo Estatuto de los Trabajadores en el artículo 82.2 prevé la posibilidad de que no se pacten este tipo de cláusulas en los convenios sectoriales, al establecerse que «si dichos convenios 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».

Aun así, desde 1998 se ha producido un importante avance en la incorporación de las cláusulas de descuelgue en los convenios de ámbito superior al de la empresa, aumentando el porcentaje de trabajadores potencialmente cubiertos por ese ámbito de la negociación colectiva desde el 48,6 % en ese año hasta el 70,4 % en 2004.

Dentro de las cláusulas de inaplicación salarial, las más generalizadas son las correspondientes al procedimiento a seguir y la documentación a aportar por las empresas (68,3 % en 2004) y a las condiciones para que las empresas puedan acogerse al descuelgue salarial (64,8 % en 2004). A estas cláusulas les siguen las relativas al procedimiento para que la Comisión paritaria disponga de información sobre las empresas y trabajadores afectados, así como sobre los incrementos salariales finalmente producidos (45,7 % en 2004).

También entre las cláusulas salariales figuran las que tienen como objetivo pactar *retribuciones específicas de los trabajos nocturnos*, ya que, desde la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1994, la retribución específica de este tipo de trabajo se fijará en la negociación colectiva (artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores), desapareciendo el aumento mínimo del 25 % establecido en la redacción inicial del Estatuto (antiguo artículo 34.6). La inclusión de estas cláusulas también ha tenido una tendencia creciente, pasando de afectar al 35 % de los trabajadores con convenio en 1998 al 61,9 % en 2004. La incorporación de estas cláusulas están más generalizadas en los convenios de empresa que en los de ámbito superior: así, con los últimos datos definitivos disponibles, los de 2004, el 53 % de los convenios de empresa, que afectan a casi el 70 % de los trabajadores con este tipo de convenios, tienen pactadas cláusulas sobre las retribuciones específicas de los trabajos nocturnos, mientras que en los convenios de otro ámbito el porcentaje de convenios asciende al 45 % y el de los trabajadores al 61 %.

Por su parte, las *cláusulas sobre los incentivos ligados a la productividad* tienen una importancia relativa reducida, además de decreciente, al abarcar en 2004 al 22,1 % de los trabajadores, cuando en 1998 afectaban al 25,9 %. Dentro de esta tendencia decreciente, es mayor el porcentaje de trabajadores afectados en los convenios de empresa (46,6 % en 2004) que en los convenios de ámbito diferente (19,4 %). La reducida participación relativa de los trabajadores cuyos convenios incorporan estas cláusulas sobre incentivos ligados a la productividad, sobre todo en los convenios supraempresariales, es sintomático de las dificultades existentes para modificar sustancialmente la estructura salarial de los trabajadores españoles.

Asimismo, las cláusulas referidas a los *incentivos de asistencia*, que presentan una tendencia ligeramente decreciente, tienen una escasa importancia relativa en los convenios colectivos, ya que en 2004 estas cláusulas afectaban a menos del 20 % de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. Como en el caso de los incentivos ligados a la productividad, también es mayor el porcentaje de los trabajadores en los convenios de empresa (30,4 %) que en los convenios de ámbito supraempresarial (18,4 %).

VIII.4. CLÁUSULAS DE JORNADA LABORAL Y VACACIONES

Por otro lado, en lo que respecta a las **cláusulas correspondientes a la jornada laboral y las vacaciones**, que cubren al 80,5 % de los trabajadores en 2004, se detecta el reciente estancamiento de su importancia relativa, después del importante avance que se produjo desde 1998, año en el que apenas afectaban al 50 % de los trabajadores, a 2000, cuando ya afectaban a más del 80 % de los trabajadores. El conjunto de estas cláusulas de jornada laboral y vacaciones tiene, como

ya se ha señalado, mayor peso relativo, en cuanto a los trabajadores afectados, en los convenios de empresa (92,8 % en 2004) que en los convenios supraempresariales (79,1 % en el mismo año).

Dentro de este grupo genérico de cláusulas especiales de jornada y vacaciones, y dejando al margen la fijación de la jornada laboral anual y del número de días de vacaciones al año, sobresalen los acuerdos sobre materias en las que se introdujeron sustanciales cambios en la reforma de 1994, en concreto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, como es el caso de la distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año. Dicha reforma, que establece el cómputo anual de la duración máxima de la jornada laboral, permite, mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que se respeten los períodos mínimos de descanso diario (doce horas) y semanal (día y medio) previstos por el Estatuto de los Trabajadores.

Como consecuencia de esta reforma, el 44,3 % de los trabajadores con convenio colectivo tenían pactada en 2004 *la distribución irregular de la jornada durante el año*, cuando en 1998 era sólo el 25,3 %. A esta cláusula le sigue en importancia en 2004 por el número de trabajadores cubiertos, la *fijación de períodos específicos para las vacaciones anuales* (39,2 %), el establecimiento de *jornadas especiales de trabajo* (34,7 %) y, en el caso de las jornadas continuadas de trabajo de más de seis horas, la *consideración como tiempo de trabajo efectivo el período de descanso legal* (32,8 %).

La *superación del límite de la jornada ordinaria de nueve horas diarias*, que puede producirse en el caso de la distribución irregular de la jornada anual desde la reforma de 1994 si se pacta por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo

Cuadro VIII.3

TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS RELATIVAS A LA JORNADA LABORAL [1] Y VARIACIONES EN RELACIÓN CON EL TOTAL DE TRABAJADORES INCLUIDOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

(Porcentaje)

Tipo de cláusulas	*Total convenios*				*Convenios de empresa*				*Convenios de otro ámbito*			
	1998	*2000*	*2002*	*2004*	*1998*	*2000*	*2002*	*2004*	*1998*	*2000*	*2002*	*2004*
Jornada laboral y vacaciones.	**55,4**	**80,7**	**78,7**	**80,5**	**66,1**	**90,3**	**94,3**	**92,8**	**54,0**	**79,4**	**76,9**	**79,1**
— Distribución irregular de la jornada durante el año.	25,3	43,8	43,3	44,3	20,5	42,3	43,6	41,0	26,0	44,0	43,3	44,7
— Jornada ordinaria superior a 9 horas diarias.	10,4	16,8	16,3	17,7	12,6	13,1	18,7	16,2	10,1	17,3	16,0	17,9
— En jornada continuada de más de 6 horas, consideración como tiempo de trabajo efectivo el período de descanso legal.	25,4	32,5	31,8	32,8	43,9	49,6	58,6	61,2	23,0	30,2	28,6	29,7
— Acumulación del descanso de día y medio en períodos de 14 días.	12,5	15,3	15,6	16,3	17,4	23,5	28,6	32,7	11,9	14,1	14,9	14,4
— Jornadas especiales de trabajo.	22,8	32,2	33,4	34,7	36,6	54,3	61,9	64,7	20,9	29,3	30,1	31,4
— Excepciones a los límites legales en el trabajo nocturno.	4,5	5,1	7,6	5,1	9,7	12,2	15,6	13,7	3,8	4,1	6,7	4,1
— Régimen de trabajos a turnos.	3,7	6,9	8,3	7,7	17,8	20,3	22,3	23,5	1,8	5,1	6,7	6,0
— Reducción de jornada, por trabajo nocturno, a turnos, peligrosos, penosos o tóxicos.	4,9	7,8	7,0	6,5	8,2	9,1	13,0	17,2	4,5	7,6	6,2	5,3
— Descanso diario inferior a 12 horas en actividades de jornada fraccionada.	2,5	2,2	4,0	1,8	2,8	2,9	2,6	3,5	2,5	2,1	4,2	1,6
— Fijación de períodos específicos para las vacaciones anuales.	28,3	37,8	38,7	39,2	43,8	50,3	57,8	65,3	26,2	36,1	36,4	36,4

[1] Distintas a la fijación de la jornada laboral anual.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

entre la empresa y los representantes de los trabajadores, afecta al 17,7 % de los trabajadores, y la *acumulación de día y medio de descanso semanal en períodos de catorce días*, que también puede producirse desde 1994, afecta al 16,3 % de los trabajadores.

El resto de las cláusulas relativas a la jornada laboral y vacaciones tiene una importancia reducida. Así, las *excepciones a los límites legales en el trabajo nocturno* (ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días), el *régimen de trabajo a turnos* o la *reducción de la jornada por trabajo nocturno, a turnos, peligrosos, penosos o tóxicos*, abarcan cada una de estas cláusulas a poco más del 5 % de los trabajadores. Por último, *el descanso inferior a doce horas en actividades de jornada fraccionada* no llega a afectar al 2 % de los trabajadores.

De estas cláusulas relativas a la jornada laboral y vacaciones, las que tienen, por el número de trabajadores potencialmente cubiertos, mayor peso relativo son las de la distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año y del establecimiento de una jornada diaria superior a nueve horas, siendo superior el porcentaje de trabajadores afectados en los convenios de ámbito supraempresarial que en los de ámbito empresarial, aunque las diferencias no son muy relevantes.

En el resto de las cláusulas, su incidencia, medida por el porcentaje de trabajadores, es superior en los convenios de empresa que en los convenios de otro ámbito. Si se atiende a las diferencias a favor de los convenios de empresa de esa incidencia, destacan las correspondientes a la consideración del período de descanso legal como tiempo de trabajo efectivo en los casos de jornada continua de más de seis horas (el 61,2 % en los convenios de empresa y el 29,7 % en los de otro ámbito en 2004), el establecimiento de jornadas especiales de trabajo (64,7 % en los convenios de empresa y 31,4 % en los restantes), fijación de perí-

odos específicos para las vacaciones anuales (65,3 % en los convenios de empresa y 36,4 % en los demás) y acumulación del descanso de día y medio en períodos de catorce días (32,7 % en los convenios de empresa y 14,4 % en los de otro ámbito).

VIII.5. CLÁUSULAS DE HORAS EXTRAORDINARIAS

En cuanto a las **horas extraordinarias**, se detecta un importante proceso de incorporación de estas cláusulas a la negociación colectiva, al producirse un notable incremento en el porcentaje de trabajadores con este tipo de cláusulas, desde el 23,1 % en 1994 al 76,9 % en 2004, sin detectarse tan claramente como en otros casos un proceso de agotamiento o estancamiento. Como en el caso de las cláusulas correspondientes a la jornada laboral y vacaciones también en las cláusulas que incorporan pactos en relación con las horas extraordinarias la incidencia respecto a los trabajadores es superior en los convenios de empresa (84,8 % en 2004) que en los convenios de ámbito diferente (76 % en 2004).

Entre estas cláusulas, tanto la mayor expansión desde 1998 como la mayor presencia en la situación actual corresponde a la *compensación de horas extraordinarias con abono dinerario* (54,2 % en 2004) y, dentro de estas cláusulas, *la valoración superior a la de horas ordinarias* (43,1 % en 2004), seguidas a continuación de las cláusulas que prevén la *compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descanso* (40,3 % en 2004). En contra de lo que ocurre para el conjunto de las cláusulas en materia de horas extraordinarias, en el caso de las cláusulas de este tipo más generalizadas (compensación de horas extraordinarias con abono dinerario y con tiempo de trabajo) sí se detecta, después de una fuerte expansión de 1998 a 2002, un cierto agotamiento en los dos últimos años al reducirse el porcentaje de trabajadores potencialmente afectados (cuadro VIII.4).

Cuadro VIII.4
TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS RELATIVAS A LAS HORAS EXTRAORDINARIAS EN RELACIÓN CON EL TOTAL DE TRABAJADORES INCLUIDOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

(Porcentaje)

Tipo de cláusulas	*Total convenios*				*Convenios de empresa*				*Convenios de otro ámbito*			
	1998	*2000*	*2002*	*2004*	*1998*	*2000*	*2002*	*2004*	*1998*	*2000*	*2002*	*2004*
Horas extraordinarias.	**62,3**	**73,1**	**74,9**	**76,9**	**71,6**	**81,0**	**80,4**	**84,8**	**61,1**	**72,0**	**74,3**	**76,0**
— Eliminación de horas extraordinarias.	11,7	12,2	14,0	12,8	11,9	8,7	9,8	12,7	11,7	12,6	14,5	12,8
— Reducción respecto al año anterior.	3,2	1,7	1,4	0,8	4,2	4,6	3,6	4,2	3,0	1,3	1,2	0,5
— Reducción respecto al topo máximo legal.	4,9	4,8	5,3	5,6	3,1	13,7	4,5	9,1	5,2	3,6	5,4	5,2
— Compensación de horas extraordinarias con abono dinerario.	37,9	53,6	55,7	54,2	46,1	55,6	62,1	62,0	36,8	53,3	54,9	53,4
• Con valoración superior a la de la hora ordinaria	28,7	42,6	44,6	43,1	35,0	46,6	53,1	53,3	27,9	42,1	43,6	42,0
— Compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso.	25,6	39,6	42,3	40,3	39,5	45,9	54,2	58,7	23,8	36,7	40,9	38,2
• Con acumulación y disfrute en períodos legales superiores a las legales.	9,5	10,9	15,2	15,8	14,3	18,8	18,2	23,7	8,8	9,8	14,9	14,9
— Obligatoriedad de realizar horas extraordinarias.	3,4	7,3	7,2	8,8	11,0	16,3	17,3	14,0	2,4	6,1	6,0	8,2
— Otras no contenidas en los apartados anteriores.	25,2	26,5	27,4	31,0	26,4	21,1	20,8	20,3	25,0	27,2	28,2	32,1

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

En cualquier caso, la notable expansión que se constata en el conjunto del período considerado de la incorporación de cláusulas sobre la compensación de las horas extraordinarias, tanto con dinero como con tiempo de descanso, es consecuencia directa de los cambios que se produjeron en estas materias en el Estatuto de los Trabajadores en 1994. En concreto, se suprimió la exigencia de que la retribución de las horas extraordinarias superara en, al menos, el 75 % a la de las horas ordinarias, debiendo ser la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual quien fije la remuneración de estas horas, que en ningún caso podrá ser inferior a la de las horas ordinarias. También en 1994 se precisó la regulación de la compensación por descanso de las horas extraordinarias, al establecerse que esa compensación deberá producirse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Otras cláusulas que tratan de las horas extraordinarias tienen menos incidencia según el número de trabajadores afectados. Con datos definitivos de 2004, el acuerdo sobre la *eliminación de las horas extraordinarias* sólo afecta al 12,8 % de los trabajadores y los pactos sobre la reducción de esas horas todavía afectan a menos trabajadores: al 0,8 % la *reducción respecto al año anterior* y al 5,6 % la *reducción respecto al tope máximo*. También el pacto sobre la *obligatoriedad de realizar las horas extraordinarias* tiene una escasa repercusión, al cubrir sólo al 8,8 % de los trabajadores.

La mayoría de las cláusulas específicas sobre las horas extraordinarias tienen mayor incidencia en cuanto a los trabajadores afectados en los convenios de empresa que en los supraempresariales. Únicamente en la *eliminación de horas extraordinarias* y las cláusulas relativas a las *horas extraordinarias no clasificadas* por la Estadística de Convenios Colectivos tiene una mayor repercusión en los convenios que no son de empresa que en los de empresa.

VIII.6. CLÁUSULAS DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Por su parte, **las cláusulas en materia de empleo** tienen, después del fuerte incremento que se observa en 1998, una tendencia decreciente en los siguientes años, aunque en 2004 se produce un ligero repunte, hasta afectar al 57,8 % de los trabajadores con convenio, alza en todo caso insuficiente para compensar los descensos de los años anteriores. Diferenciando por el ámbito funcional de los convenios, el porcentaje de trabajadores es superior en los convenios de empresa (67,9 %) que en los de otro ámbito (56,7 %) (cuadro VIII.5).

Individualmente consideradas, las cláusulas relativas al empleo tienen una importancia relativamente escasa en cuanto a la incidencia de trabajadores. Las cláusulas con mayor incidencia son las de *creación de empleo por jubilación parcial a través del contrato de relevo* y la *conversión de empleo temporal en fijo*, cláusulas que se pactaron en 2004 en convenios que absorbían a algo más del 20 % de los trabajadores, en ambos casos.

A estas cláusulas les siguen en importancia las correspondientes a la *movilidad geográfica*, con el 19,5 % de los trabajadores, y la *movilidad funcional*, con el 18,5 %.

Mucha menor importancia tienen todavía las cláusulas dirigidas a la *creación neta de empleo*, con el 5,9 % de los trabajadores, y al *mantenimiento del empleo*, con el 8,3 % de los trabajadores.

En 2004, todas las cláusulas que tratan de materias relativas al empleo, con la única excepción de la que se refiere a la conversión de empleo temporal en fijo, tienen una mayor repercusión, en cuanto a los trabajadores potencialmente cubiertos, en los convenios de empresa que en los de otro

Cuadro VIII.5

TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS RELATIVAS AL EMPLEO EN RELACIÓN CON EL TOTAL DE LOS TRABAJADORES INCLUIDOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

(Porcentaje)

Tipo de cláusulas	*Total Convenios*				*Convenios de empresa*				*Convenios de otro ámbito*			
	1998	*2000*	*2002*	*2004*	*1998*	*2000*	*2002*	*2004*	*1998*	*2000*	*2002*	*2004*
Empleo.	**60,4**	**56,0**	**51,5**	**57,8**	**70,5**	**69,5**	**67,9**	**67,9**	**59,0**	**54,2**	**49,6**	**56,7**
— Creación neta de empleo.	5,0	5,5	6,0	5,9	9,7	12,4	12,5	11,8	4,4	4,6	5,2	5,2
— Creación de empleo por jubilación parcial (contrato de relevo).	21,0	22,7	21,9	22,4	13,7	11,6	18,2	25,2	22,0	24,2	22,4	22,1
— Mantenimiento de empleo.	9,2	7,2	7,8	8,3	18,4	13,9	16,6	17,6	8,0	6,3	6,7	7,3
— Convenio de empleo temporal en fijo.	19,7	23,9	20,4	21,6	20,5	27,3	23,4	21,1	19,5	23,5	20,0	21,7
— Movilidad geográfica.	21,0	22,0	16,4	19,5	25,1	31,8	25,9	26,4	20,5	0,7	15,2	18,7
— Movilidad funcional.	20,0	20,7	15,5	18,5	31,7	37,6	28,2	31,4	18,4	18,4	4,0	17,1
— Otras relativas al empleo.	20,8	11,9	9,0	12,1	20,2	18,3	15,2	14,7	20,9	11,0	8,3	11,9

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

ámbito, aunque, aun así, en ningún caso la incidencia es mayoritaria: la mayor repercusión se produce en las cláusulas referentes a la movilidad funcional en los convenios de empresa, al tener este tipo de cláusulas el 31,4 % de los trabajadores con esa clase de convenio.

Las **cláusulas que se refieren a la contratación** tienen, al contrario de lo que ocurría en el caso de las cláusulas de empleo, una tendencia claramente creciente en los últimos años, llegando a absorber en 2004 a más de las tres cuartas partes de los trabajadores (el 76,5 %). También al contrario que en las cláusulas de empleo, la incidencia en el número de trabajadores es muy superior en los convenios supraempresariales (79 % en 2004) que en los convenios de empresa (54,1 %).

Según los últimos datos definitivos, los de 2004, las cláusulas de contratación que afectan potencialmente a un mayor número de trabajadores son las de fijar la *duración máxima de contratos temporales eventuales*, que cubren al 45,8 % de los trabajadores, al poderse modificar dicha duración máxima por convenio colectivo estatal o, en su defecto, por convenio sectorial de ámbito inferior. A estas les siguen las cláusulas relativas al *contrato para la formación*, que afectan al 43,5 % de los trabajadores, ya que se puede establecer por convenio colectivo el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, los puestos de trabajo objeto de estos contratos, la ampliación de su duración máxima o la fijación del tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución. El tercer tipo de cláusulas referidas a la contratación con mayor incidencia sobre los trabajadores, con el 40,2 %, son las que tienen como objetivo *fijar la duración máxima del período de prueba*, debido a que, desde la reforma de 1994, se puede superar por convenio el máximo fijado en el Estatuto de los Trabajadores (cuadro VIII.6).

Cuadro VIII.6

TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS RELATIVAS A LA CONTRATACIÓN EN RELACIÓN CON EL TOTAL DE TRABAJADORES INCLUIDOS EN LOS CONVENIOS

(Porcentaje)

Tipo de cláusulas	*Total convenios*				*Convenios de empresa*				*Convenios de otro ámbito*			
	1998	*2000*	*2002*	*2004*	*1998*	*2000*	*2002*	*2004*	*1998*	*2000*	*2002*	*2004*
Contratación.	**52,2**	**73,9**	**74,2**	**76,5**	**37,1**	**53,6**	**50,6**	**54,1**	**54,2**	**76,6**	**77,0**	**79,0**
— Duración máxima del período de prueba.	23,5	40,0	36,7	40,2	12,5	22,8	22,3	26,0	25,0	42,3	38,4	41,8
— Puestos de trabajo que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio.	15,0	24,3	23,8	24,8	6,6	9,6	15,0	15,7	16,2	26,3	24,8	25,8
— Duración máxima de los contratostemporaleseventuales.	32,7	47,4	45,1	45,8	—	—	—	—	37,0	53,7	50,5	50,8
— Cláusulas relativas al contrato en prácticas.	18,5	26,5	28,3	29,2	11,5	13,9	18,4	18,3	19,4	28,2	29,4	30,4
— Cláusulas relativas al contrato para la formación.	29,3	42,4	42,5	43,5	8,3	9,9	12,7	12,5	32,1	46,8	46,1	47,0
— Cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial.	13,7	20,1	21,1	23,0	14,4	18,4	18,7	24,4	13,7	20,3	21,4	22,8
• Número mínimo de horas de prestación de servicios.	2,7	4,3	6,3	7,3	6,1	3,1	3,6	2,4	2,2	4,5	6,6	7,9
— Número máximo de contratos temporales.	3,3	7,8	7,6	9,5	2,2	2,5	2,8	3,0	3,5	8,5	8,1	10,2
— Utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal.	14,2	18,9	19,3	19,2	8,9	11,4	16,4	18,8	14,9	20,0	19,7	19,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Con menor incidencia respecto a los trabajadores se sitúan las cláusulas que se refieren al *contrato en prácticas* (con el 29,2 %), los *puestos de trabajo que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio* (con el 24,8 %), el *contrato a tiempo parcial* (con el 23 %) y la *utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal* (con el 19,2 %). Todavía con una repercusión más reducida figuran las cláusulas que tratan del *número máximo de contratos temporales* (con el 9,5 % de los trabajadores).

El que ninguna de las cláusulas específicas sobre contratación individualmente consideradas lleguen a afectar a la mayoría de los trabajadores con convenio puede estar significando que la negociación colectiva no aprovecha todavía todo el potencial de acuerdos que en estas materias posibilita la ampliación de competencias que se ha ido produciendo en las distintas reformas al Estatuto de los Trabajadores, especialmente la de 1994.

El número de trabajadores cubiertos por las distintas cláusulas de contratación según el ámbito funcional de los convenios es superior, salvo en el caso del contrato a tiempo parcial, en los convenios de ámbito supraempresarial que en los convenios de empresa, debido a que en la mayoría de los casos el Estatuto exige que el convenio sea sectorial. El caso más significativo es el de la duración máxima de los contratos temporales eventuales, en el que sólo se pueden pactar este tipo de cláusulas en los convenios sectoriales estatales o, en su defecto, de ámbito sectorial inferior, por así exigirlo el Estatuto de los Trabajadores.

VIII.7. OTRAS CLÁUSULAS ESPECIALES

Del *resto de las cláusulas especiales,* las que destacan por el porcentaje de trabajadores cubiertos son las de *jubilación,* que

tratan de la jubilación obligatoria o de estímulos a la jubilación voluntaria (con algo más de la quinta parte de los trabajadores en cada uno de los dos casos); las de *complementos de prestaciones sociales*, de las cuales las más habituales se refieren a los complementos a las prestaciones bien por accidente de trabajo y enfermedad profesional (con más del 60 % de los trabajadores) o bien por enfermedad común (casi el 50 %); las de *formación profesional* (también con más del 50 % de los trabajadores), siendo las de mayor incidencia las que consisten en pactar planes de formación de trabajadores; y las de *salud laboral* (con más del 60 % de los trabajadores), que se refieren, sobre todo, a la existencia de un Comité de Seguridad y Salud, programas de prevención de riesgos, cursillo en materia de seguridad y salud y reconocimiento médico anual a cargo de la empresa.

Por su parte, las cláusulas de *clasificación profesional y promoción en el trabajo* (con casi tres cuartas partes de los trabajadores cubiertos) tratan, sobre todo, de la clasificación profesional mediante definiciones y funciones de grupos, categorías o niveles profesionales y de los criterios o requisitos para la promoción interna. Y, por último, las cláusulas que tratan de la *actividad sindical* se refieren prioritariamente a la acumulación de horas sindicales en un mismo representante (más del 60 % de los trabajadores).

La negociación colectiva en España en 2004, 2005 y 2006

ISBN: 978-84-8417-242-0

COMISIÓN CONSULTIVA
NACIONAL DE CONVENIOS
COLECTIVOS