

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA
EN 2005, 2006 Y 2007**

**Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
Madrid, noviembre de 2007**

ÍNDICE

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN	5
II. ORIENTACIONES Y CRITERIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS ACUERDOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ANC).....	9
II.1. Introducción	9
II.2. Novedades del ANC 2007	10
II.3. Contenidos.....	13
III. EVOLUCIÓN Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	17
III.1. Evolución del número de convenios, empresas y trabajadores	17
III. 2. Distribución de los convenios según su vigencia temporal	25
III.3. Estructura de la negociación colectiva	28
IV. JORNADA LABORAL PACTADA	39
IV.1. Resultados agregados	39
IV.2. Por ámbito funcional.....	41
IV.3. Según tramos de jornada pactada	43
IV.4. Según tramos de disminución de la jornada	45
IV.5. Según sector y rama de actividad	47
IV.6. Tamaño de la empresa	52
V. ASPECTOS RETRIBUTIVOS.....	57
V.1. Resultados agregados	57
V.2. Según ámbito funcional.....	60
V.3. Características de la empresa.....	64
V.4. Según vigencia del convenio.....	66
V.5. Según tramos de aumento salarial pactado.....	70
V.6. Según sector y rama de actividad.....	73
V.7. Aumento salarial por Comunidades Autónomas y provincias.....	81
V.8. Acuerdos salariales según jornada	85
VI. SALARIOS Y CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL	89
VI.2. Presencia de las cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos.....	92
VI.3. Revisión efectiva	93
VI.4. Aumento salarial final	95
VI.5. Cláusulas de revisión y cuantía del aumento salarial pactado	96
VII. DESLIZAMIENTO SALARIAL.....	101
VII.1. Negociación colectiva y derivas salariales.....	101
VII.2. Cuantificación de las derivas.....	104
VII.3. Evolución de las derivas salariales	105
VII.3.Derivas salariales por sectores	110
VIII. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	113
VIII.1. Las cláusulas especiales de los convenios colectivos.....	113
VIII.2. Análisis general del contenido de la negociación colectiva.	115
VIII.3. Cláusulas salariales	119
VIII.4. Cláusulas de jornada laboral y vacaciones.....	123
VIII.5. Cláusulas de horas extraordinarias.....	128
VIII.6. Cláusulas de empleo y contratación	131
VIII.7. Otras cláusulas especiales.....	135

I. INTRODUCCIÓN

Este informe sobre la negociación colectiva en España en 2005, 2006 y 2007 constituye el segundo estudio anual realizado por los servicios técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. En él se analizan los datos de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, elaborada por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a partir de la información contenida en las hojas estadísticas cumplimentadas por las comisiones negociadoras de los convenios. En este segundo informe se ha realizado un mayor análisis que en el primero de algunas cláusulas específicas de los convenios y, concretamente, de las de no discriminación o promoción de la igualdad entre sexos y distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Para la elaboración de este informe se ha contado con los datos de los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007, lo que supone que se ha dispuesto de los resultados definitivos de la negociación colectiva con efectos económicos en 2005 y años anteriores, así como de los resultados de avance de 2006 y los provisionales e incompletos de 2007. Por ello, y dado que la negociación de 2004 ya fue tratada en el anterior informe, el período de referencia de este estudio comienza en 2005 e incluye también 2006 y 2007.

Por lo tanto, el título del informe es el de “La negociación colectiva en España en 2005, 2006 y 2007” y los datos utilizados en el Informe son, como se ha señalado, los **definitivos de 2005**, con base en los convenios con efectos económicos en ese año, registrados hasta el 31 de mayo de 2006; los de **avance de 2006**, considerando los datos registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en ese año; y los **provisionales de 2007**, 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 resume los criterios y orientaciones de la negociación colectiva recogidos en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC), suscritos entre las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales UGT y CC.OO. El análisis se centra en los aspectos principales del Acuerdo en vigor (ANC 2007) y en los cambios que introduce respecto al que estuvo vigente en 2006, que es el ANC 2005 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, 2005-2007. En este apartado se analiza, en primer lugar, la evolución del número de convenios, empresas y trabajadores, utilizando para calibrar su importancia tres indicadores: el número de empresas por convenio, el número de trabajadores por convenio y el número de trabajadores por empresa. También en este apartado se estudia la estructura de la negociación colectiva, según su ámbito funcional y territorial, teniendo en cuenta el grado de centralización o descentralización de la negociación colectiva y la distribución de los convenios, dentro de cada ámbito, por sectores y ramas de actividad.

El cuarto apartado se dedica a la “Jornada laboral pactada”, analizando los resultados agregados de la jornada acordada en los convenios colectivos según distintas características o categorías, como el ámbito funcional de los convenios, el sector, la rama de actividad y el tamaño de las empresas en los convenios de empresa, así como la distribución de los trabajadores 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 2005-2007. 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 desagregación según el ámbito funcional, las características de las empresas, como su tamaño o el ámbito institucional en el que se encuadran, el sector y 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 que se aplican cuando se produce una desviación entre la inflación final y la prevista inicialmente, tanto en su incidencia sobre el crecimiento salarial finalmente pactado como en su posible repercusión en la inflación, haciendo especial referencia a las consecuencias de este tipo de cláusulas según el ámbito funcional de los convenios.

Por su parte, el séptimo apartado incluye un análisis del “deslizamiento salarial”, concepto también conocido como “deriva salarial”, comparando el crecimiento del coste salarial bruto estimado por la Encuesta Trimestral de 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.

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 hincapié en las salariales, particularmente las de estructura salarial y cláusulas de inaplicación o descuelgue; en las que versan sobre jornada laboral y vacaciones, entre las que destaca la de distribución irregular de la jornada a lo largo del año; y, por último, en 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 conlleve necesariamente la opinión de los interlocutores sociales,

sindicatos y organizaciones empresariales representados en la Comisión. Y, la segunda, que la calidad de los datos de la hoja estadística de los convenios en que se basa el informe está condicionada por las dificultades que tienen las comisiones negociadoras para obtener una información precisa y detallada en determinados aspectos, como el número de trabajadores y de empresas afectados por los convenios sectoriales.

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

II.1. Introducción

La suscripción del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002 (ANC 2002) por parte de los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales UGT y CC.OO., representa un cambio importante respecto a los años anteriores, al establecer un conjunto de criterios y orientaciones aplicables en los distintos niveles de negociación colectiva consensuados por los firmantes, 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 se prorrogó para 2004 y que introdujo sustanciales modificaciones en relación con el acuerdo anterior. En 2005 se firmó uno nuevo, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 (ANC 2005), que también fue prorrogado para 2006. Por último, en febrero de 2007 se suscribió el Acuerdo Interconfederal para Negociación Colectiva de 2007 (ANC 2007) vigente durante el presente ejercicio.

De acuerdo con el balance que realizan las propias organizaciones empresariales y sindicales firmantes, el marco de compromisos contenido en los sucesivos ANC ha generado un clima de confianza que ha coadyuvado en el proceso de crecimiento económico, el aumento del empleo y el incremento del poder adquisitivo de los salarios.

El ANC 2007, actualmente vigente, aborda, como los acuerdos anteriores un conjunto de cuestiones y criterios interrelacionados entre sí, que las organizaciones firmantes se obligan a reflejar en los convenios firmados durante su vigencia. En concreto, este ANC, además de recoger una serie de consideraciones sobre su naturaleza jurídica y sus ámbitos funcional y temporal, establece criterios sobre el mantenimiento y creación de empleo; en materia de fijación de los salarios; sobre la necesaria conciliación entre la estabilidad de la ocupación y la flexibilidad de las empresas; sobre la formación continua y permanente de los trabajadores; en cuestiones relativas a la información y consulta con la representación de los trabajadores; y, por último, sobre el fomento de la igualdad de trato y oportunidades y la seguridad y salud en el trabajo

Asimismo, el ANC 2007 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 de los distintos ámbitos de negociación.

II.2. Novedades del ANC 2007

En comparación con el ANC 2005, prorrogado para 2006, el ANC 2007 presenta básicamente la misma estructura de contenidos, con algunas novedades significativas en su redacción, que son resultado de las diferencias, por un lado, en el diagnóstico de la situación económica española, que es necesariamente distinto al ser otro el momento en que se redacta el acuerdo, y por otro, en el marco normativo, al haberse incorporado recientemente nuevas regulaciones legales, la mayoría de ellas fruto de los resultados del proceso de diálogo social nacido a partir de la Declaración de julio de 2004 sobre Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social, firmada por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

Concretamente, las áreas en las que se observan las novedades más importantes en el ANC 2007 se pueden desglosar en dos grupos. En primer lugar, las que se derivan de la normativa resultante del citado Diálogo Social, que reiteradamente remite a su tratamiento en la negociación colectiva. En este grupo se incluirían las referencias al Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), suscrito el 9 de mayo de 2006 entre el gobierno, los sindicatos y las patronales y recogido primero en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, y posteriormente en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo.

En este marco quedarían encuadradas las referencias, entre otras, a las nuevas medidas de apoyo a la contratación indefinida inicial, a la posibilidad de convertir los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2007 en contratos de fomento de la contratación indefinida y a la existencia de límites al encadenamiento injustificado de contratos temporales, para lo que se faculta a la negociación colectiva para determinar los criterios de prevención del abuso en la contratación sucesiva de trabajadores temporales considerando las peculiaridades de cada actividad. En este mismo contexto del AMCE se encontrarían las referencias del ANC 2007 al impulso de los contratos a tiempo parcial indefinidos y fijos discontinuos como una alternativa a los contratos temporales y a la realización de horas extraordinarias, así como las nuevas medidas de información y coordinación entre las empresas principales y las contratistas o subcontratistas.

En el grupo de novedades del ANC 2007 vinculadas a la normativa resultante del Diálogo social se incluirían también las referencias relativas a:

- El Acuerdo de Formación Profesional para el empleo suscrito el 7 de febrero de 2006 por las organizaciones empresariales y sindicales (cuyo contenido se ha incluido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo), que tiene su reflejo en el ANC cuando recoge la necesidad de definición de las prioridades y criterios de la formación profesional en la negociación colectiva, consolidándose el aprendizaje permanente como un objetivo

estratégico para la competitividad y el empleo, así como para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Esta materia ya fue tratada en los anteriores ANC, si bien en el año actual se reestructuran y ajustan los contenidos.

- El Acuerdo de Medidas en Materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006¹, en puntos tales como la jubilación parcial, los incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral o los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, desarrollado este último punto en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, que establece la nueva tarifa de las primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que pretende aproximar la cuantía de la prima al riesgo inherente a cada actividad.
- La Ley 14/2005, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, que remite a la negociación colectiva para establecer las cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación. Esta iniciativa sólo será aplicable en el caso de que en el trabajador afectado concurren los requisitos exigidos para tener derecho a una pensión de jubilación contributiva y siempre ha de estar vinculada a la política de empleo expresada en el convenio colectivo y, concretamente, a la mejora de la estabilidad de la ocupación, a la transformación de contratos temporales en indefinidos, al sostenimiento del empleo o a la contratación de nuevos trabajadores.

En este grupo también se podría incluir la conocida como Ley de Igualdad, en concreto la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, que en el momento de redactarse el ANC 2007 todavía era un proyecto, a pesar de que las materias de carácter laboral de esta norma no han sido fruto del diálogo social con el conjunto de los interlocutores sociales,

¹ En tramitación parlamentaria en el momento de redactar este informe.

puesto que sólo fueron acordadas con los sindicatos UGT y CC.OO. En el ANC se señalan una serie de criterios de actuación en la negociación colectiva cuyo objetivo se enlaza con los de esta norma, previéndose el examen de la aplicación de los contenidos de la Ley de Igualdad en la Comisión de Seguimiento del ANC.

Además, el ANC 2007 recoge otros contenidos novedosos que no se derivan de modificaciones normativas. En este grupo cabe incluir el desarrollo de los contenidos relacionados con las personas con discapacidad; la ampliación del tratamiento de la responsabilidad social de las empresas, la clasificación profesional, el teletrabajo, el absentismo y en materia de vigilancia de la salud de los trabajadores; las iniciativas para crear nuevos ámbitos de negociación y, en el ámbito del establecimiento de los salarios, los temas relativos a la previsión social complementaria y a la reincorporación al régimen salarial ordinario tras la aplicación de la cláusula de descuelgue.

II.3. Contenidos

En materia salarial, el objetivo de todos ANC y, por tanto, del correspondiente a 2007, 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 2007, la negociación salarial debe tomar como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del Gobierno, que desde 2000 está fijado en el 2%. Pese a ello, el ANC 2007, al igual que los acuerdos anteriores, 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 para evitar espirales inflacionistas no deseadas.

Además, en la materia de las cláusulas de revisión salarial se concreta el punto de referencia de dichas cláusulas, aunque de una forma un tanto ambigua al especificar que debe tenerse en cuenta “el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo”, cuando difícilmente puede considerarse al mismo tiempo para la concreción de las cláusulas de salvaguarda los tres elementos señalados.

También en el ámbito de la fijación de los salarios, el ANC 2007 insta a que la negociación colectiva asuma la elaboración de criterios para la estructuración de los salarios (conceptos fijos y variables de la retribución salarial, complementos salariales o salario mínimo), avanzando en una mayor relación entre la retribución y la productividad, de forma que la estructura salarial atienda a recompensar el desempeño y a garantizar los ingresos mínimos, satisfaciendo así las exigencias empresariales y sociales.

En materia de empleo, flexibilidad y formación profesional, y en el sentido reflejado en la normativa laboral consensuada con los agentes sociales, se establecen una serie de criterios para apoyar la consecución de dos objetivos laborales fundamentales. El primero es el apoyo y sostenimiento de la dinámica de crecimiento del empleo y, el segundo, el aumento de su estabilidad como instrumento al servicio de la mejora de la productividad del trabajo y de la competitividad empresarial.

Estos criterios se refieren, entre otros aspectos, a la preferencia por las fórmulas de flexibilidad laboral interna frente a ajustes externos que afectan al tamaño de las plantillas; al objetivo de mantenimiento y promoción del empleo entre quienes tienen mayor riesgo de desempleo; al desarrollo de las competencias y la mejora de la cualificación profesional; a la garantía de igualdad de trato y no discriminación; a la potenciación de los instrumentos de análisis de la incidencia de las nuevas tecnologías de la información, de los cambios productivos y de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva,

con el fin de optimizar los procesos productivos y la adaptación de las empresas a un entorno cambiante.

En materia de igualdad de trato y oportunidades, se establece una serie de criterios relacionados con la adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, la eliminación de las cláusulas convencionales que estén superadas por las modificaciones legales de no discriminación e igualdad de trato, la promoción de la estabilidad laboral de los jóvenes, la aplicación de las mismas condiciones laborales para los inmigrantes que para el resto de los trabajadores, la igualdad de derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial y temporales con los contratados a jornada completa e indefinidamente, respectivamente, y la evitación de la discriminación de los trabajadores de mayor edad en el acceso y mantenimiento del empleo. Cabe reseñar que en la redacción de este capítulo se hace una novedosa mención a la necesaria flexibilidad con que se ha de aplicar el régimen de permisos a los trabajadores inmigrantes cuando realizan largos desplazamientos por acontecimientos familiares.

En concreto, en esta materia de igualdad de trato y oportunidades, destacan los criterios y recomendaciones relativos a la **igualdad de condiciones entre hombres y mujeres**, aspecto éste que se deberá tratar en la negociación colectiva, según el ANC 2007, mediante, entre otras medidas, la inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el empleo de las mujeres; la eliminación de las denominaciones sexistas en la clasificación profesional; la preferencia por las mujeres en la conversión de contratos temporales en fijos cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas por un mayor nivel de temporalidad que los hombres; la garantía de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación objetivos; la subsanación de las diferencias retributivas en hombres y mujeres como consecuencia de una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor; y, por último, el tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc., que permita conciliar las necesidades productivas con las personales o familiares.

También, el ANC 2007 dedica un nuevo apartado a la **inserción laboral de personas con discapacidad** que, además de un planteamiento general de promoción del empleo de los trabajadores discapacitados, recoge dos cuestiones que afectan a muchas empresas. En primer lugar, el compromiso de promover mediante la negociación colectiva el cumplimiento de la reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores y, en segundo lugar, recomienda al gobierno la posibilidad de una modificación normativa que atribuya a la negociación colectiva la capacidad de modular la citada cuota en actividades que tengan dificultades para su cumplimiento.

En relación con la **seguridad y salud en el trabajo** también se establece un conjunto de criterios, básicamente relacionados con la actividad preventiva y formativa. Entre otras medidas se indica que la negociación colectiva sectorial constituye un ámbito adecuado la promoción y el desarrollo de esta materia.

Por último, respecto a la **estructura de la negociación colectiva y procedimientos negociales**, se enuncian, como ya se hacía en versiones anteriores del ANC, 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.

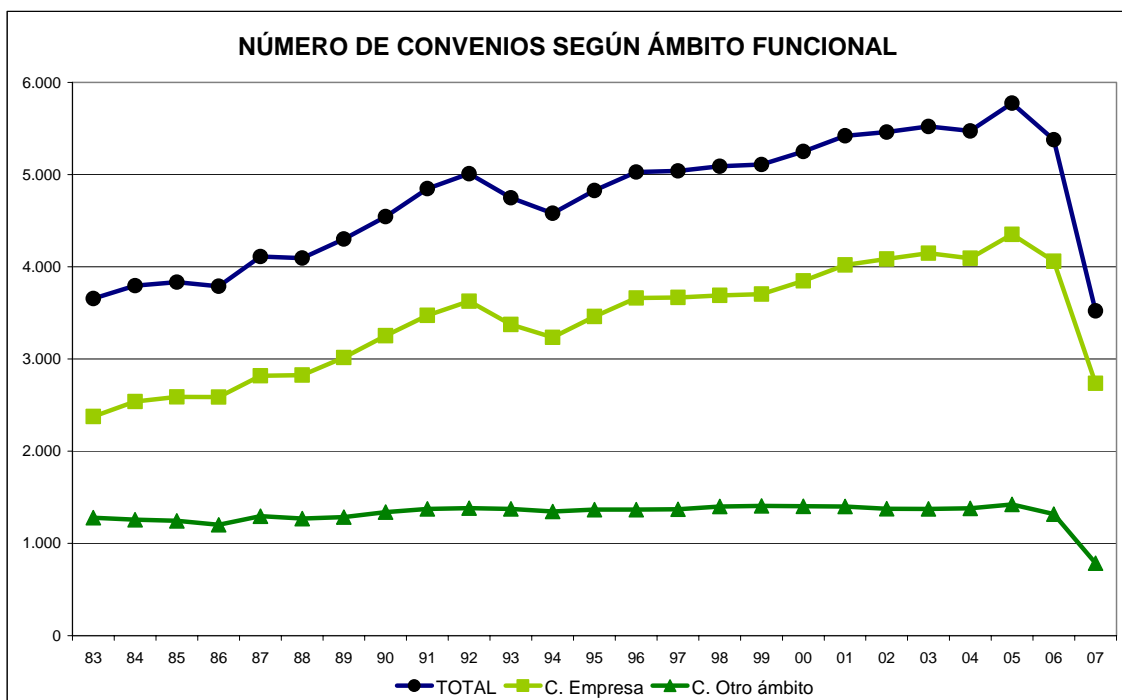
III. EVOLUCIÓN Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

III.1. Evolución del número de convenios, empresas y trabajadores

Según los convenios colectivos registrados hasta el 31 de mayo de 2007, los datos considerados definitivos por la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales correspondientes a **2005**, muestran un total de 5.776 convenios, que afectan a 1.314.037 empresas y 10.755.727 trabajadores. Las tres cifras constituyen máximos históricos de las correspondientes series estadísticas.

Después del descenso en el número de convenios que se había producido en el año precedente, en 2005 vuelve a retomarse la tendencia

Gráfico III.1



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

Año	Total Convenios			Convenios de empresa		Convenios de otro ámbito		
	Nº Convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)	Nº Convenios	Trabajadores (miles)	Nº Convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)
1983	3.655	869,7	6.226,3	2.376	1.074,6	1.279	967,3	5.151,6
1984	3.796	836,9	6.181,9	2.539	1.060,5	1.257	834,4	5.121,4
1985	3.834	847,1	6.131,1	2.590	1.062,5	1.244	844,5	5.068,7
1986	3.790	891,8	6.275,1	2.588	1.092,8	1.202	889,2	5.182,3
1987	4.112	996,8	6.867,7	2.817	1.106,5	1.295	994,0	5.761,2
1988	4.096	958,3	6.864,7	2.826	1.070,4	1.270	955,5	5.794,3
1989	4.302	982,7	6.993,8	3.016	1.061,9	1.286	979,7	5.931,8
1990	4.545	1.037,9	7.623,9	3.254	1.132,6	1.341	1.034,6	6.491,3
1991	4.848	1.006,2	7.821,9	3.474	1.151,0	1.374	1.002,7	6.670,8
1992	5.010	1.055,1	7.921,9	3.627	1.190,7	1.383	1.051,5	6.731,2
1993	4.749	1.048,2	7.737,1	3.374	1.045,7	1.375	1.044,8	6.691,5
1994	4.581	950,7	7.502,1	3.235	1.022,7	1.346	947,5	6.479,4
1995	4.827	975,1	7.605,1	3.461	1.043,7	1.366	971,6	6.561,3
1996	5.028	1.027,5	8.128,2	3.661	1.061,5	1.367	1.023,8	7.066,7
1997	5.040	1.018,3	8.365,1	3.669	998,3	1.371	1.014,6	7.366,8
1998	5.091	1.077,6	8.750,6	3.690	1.021,5	1.401	1.073,9	7.729,1
1999	5.110	1.122,6	9.008,1	3.704	1.063,7	1.406	1.118,9	7.944,4
2000	5.252	1.198,3	9.230,4	3.849	1.083,3	1.403	1.194,5	8.147,1
2001	5.421	1.293,2	9.496,0	4.021	1.039,5	1.400	1.289,2	8.456,5
2002	5.462	1.302,3	9.696,5	4.086	1.025,9	1.376	1.298,2	8.670,6
2003	5.522	1.281,4	9.995,0	4.147	1.074,2	1.375	1.277,3	8.920,9
2004	5.474	1.282,4	10.193,5	4.093	1.014,7	1.381	1.278,3	9.178,9
2005	5.776	1.314,0	10.755,7	4.353	1.159,7	1.423	1.309,6	9.596,0
2006 ¹	5.379	1.362,0	10.499,3	4.061	1.144,3	1.318	1.357,9	9.354,9
2007 ²	3.523	837,6	6.382,4	2.737	866,4	786	834,9	5.496,0

¹ Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006. Datos de avance.

² Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. Datos provisionales de 2007.

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

creciente que venía produciéndose desde 1995, consecuente con el carácter procíclico de la evolución de esta variable, al incrementarse en 302 convenios, el mayor aumento desde 1991 y el segundo mayor de todos los años de la serie considerada en el cuadro III.1.

Por su parte, el número de empresas afectadas por la negociación colectiva, que supera la cifra de 1.300.000, algo que ya había sucedido en 2002, se incrementó en 2005 en 31.625, continuando así la suave tendencia creciente que, con la excepción de 1997 y 2003, venía produciéndose desde 1995.

En cuanto a la evolución de los trabajadores, la tendencia continuamente expansiva, también iniciada en 1995 y coincidente con la recuperación económica que comienza a mediados de 1994, se refleja en 2005 en un avance de 562.199, cifra únicamente superada en 1987 y 1990. Comparando el número de trabajadores con convenio colectivo en 2005 con el de 1994, el crecimiento asciende a más de un millón de trabajadores, expresivo tanto de la extensión de los convenios a nuevas empresas y trabajadores como, sobre todo, del intenso proceso de creación de empleo de los últimos años.

Gráfico III.2

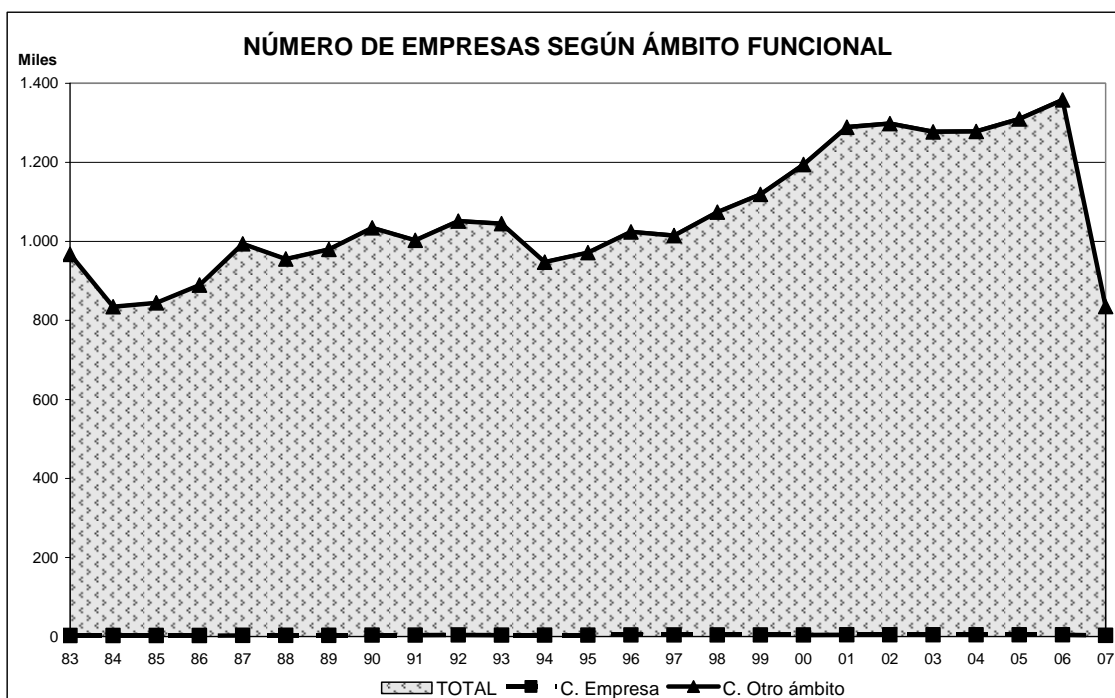
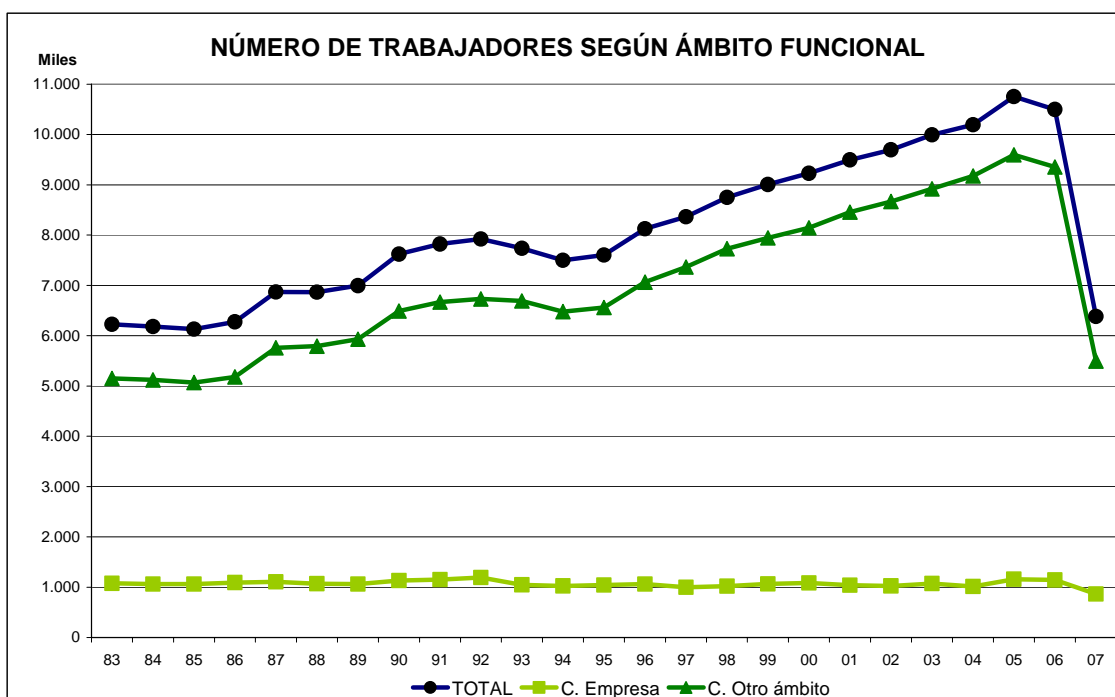


Gráfico III.3



En **2006**, con cifras de avance correspondientes a los convenios registrados hasta de 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en ese año, el número de convenios se sitúa en más de 5.300 (5.379), el de empresas ya supera la cifra definitiva de 2005 al situarse por encima de 1.360.000 (1.361.974) y el de trabajadores alcanza prácticamente la cifra de 10.500.000 (10.499.265).

Estas cifras de 2006 aumentarán hasta que se conviertan en definitivas el 31 de mayo de 2008. Aún así, comparándolas con las cifras de 2005 registradas hasta el 31 de agosto de 2006, tanto el número de convenios como el de las empresas y los trabajadores son superiores, lo que significa que el proceso de negociación colectiva en 2006 ha vuelto a tener un carácter claramente expansivo. En efecto, las cifras de 2005, según los registros hasta el 31 de agosto de 2006, ascendieron a 5.340 en el número de convenios, 1.261.600 en el de empresas y 10.255.300 en el de trabajadores.

Por último, con los datos registrados hasta el 31 de agosto de **2007**, el número provisional de convenios de este último año asciende a 3.523, el de

empresas a 837.553 y el de trabajadores a 6.382.400. Estas cifras son inferiores en el número de empresas y el de trabajadores a las correspondientes a 2006 el 31 de agosto de ese año, siendo especialmente baja la de trabajadores, con casi un millón menos en el presente ejercicio. Esta menor extensión de los convenios en 2007, que, sobre todo, se ha constatado en el primer semestre, puede estar relacionada con el cambio de aplicación estadística que ha retrasado el cómputo de los convenios registrados, retraso que parece que ya se está superando en los últimos meses.

Para la comprensión de la importancia y evolución de la negociación colectiva puede ser de utilidad la consideración, además de las cifras absolutas, de ciertas **ratios relativas a los convenios colectivos**, como son el número de empresas y trabajadores por convenio y el número de trabajadores por empresa (cuadro III.2).

La **ratio de empresas por convenio**, que había superado la cifra de 230 en los cuatro años anteriores, disminuye ligeramente por debajo de esa cifra con los datos definitivos de 2005. Los datos de avance de 2006 y los provisionales de 2007 muestran un nuevo repunte de la ratio, hasta alcanzar el máximo de la serie estadística en 2006, aunque por la provisionalidad de las cifras de los dos últimos años no pueden obtenerse conclusiones definitivas acerca del valor de la ratio.

En cualquier caso, desde el inicio de la actual década las cifras de la ratio se sitúan por encima de las de la década de los noventa del siglo pasado, lo que puede ser sintomático de que la proliferación o atomización de los convenios, uno de los problemas que suele señalarse de la negociación colectiva española, está tendiendo a reducirse.²

El valor de la ratio, que, obviamente, es la unidad en los convenios de empresa, es muy superior en los convenios supraempresariales, superando la

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

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

Año	Total Convenios			Convenios de empresa	Convenios de otro ámbito		
	Nº Empresas por convenio	Nº trabajadores por convenio	Nº Trabajadores por empresa	Nº Trabajadores por convenio y empresa	Nº Empresas por convenio	Nº Trabajadores por convenio	Nº trabajadores por empresa
1983	237,9	1.703,5	7,2	452,3	678,1	4.027,8	5,9
1984	220,5	1.628,5	7,4	417,7	663,8	4.074,3	6,1
1985	220,9	1.599,1	7,2	410,2	678,9	4.074,5	6,0
1986	235,3	1.655,7	7,0	422,3	739,8	4.311,4	5,8
1987	242,4	1.670,2	6,9	392,8	767,6	4.448,8	5,8
1988	233,4	1.676,0	7,2	378,8	752,4	4.562,4	6,1
1989	228,4	1.625,7	7,1	352,1	761,8	4.612,6	6,1
1990	225,9	1.677,4	7,3	348,1	771,5	4.840,6	6,3
1991	207,5	1.613,4	7,8	331,3	729,8	4.855,0	6,7
1992	210,6	1.581,2	7,5	328,3	760,3	4.867,1	6,4
1993	220,7	1.629,2	7,4	309,9	759,9	4.866,5	6,4
1994	207,5	1.637,7	7,9	316,1	703,9	4.813,8	6,8
1995	202,0	1.575,5	7,8	301,6	711,3	4.803,3	6,8
1996	204,4	1.616,6	7,9	290,0	748,9	5.169,5	6,9
1997	202,0	1.659,7	8,2	272,1	740,0	5.373,3	7,3
1998	211,7	1.718,8	8,1	276,8	766,5	5.516,8	7,2
1999	219,7	1.762,8	8,0	287,2	795,8	5.650,4	7,1
2000	228,2	1.757,5	7,7	281,4	851,4	5.806,9	6,8
2001	238,6	1.751,7	7,3	258,5	920,9	6.040,4	6,6
2002	238,4	1.775,3	7,4	251,1	943,5	6.301,3	6,7
2003	232,1	1.810,0	7,8	259,0	928,9	6.487,9	7,0
2004	234,3	1.862,2	7,9	247,9	925,6	6.646,6	7,2
2005	227,5	1.862,3	8,2	266,4	915,8	6.743,5	7,3
2006 ¹	253,2	1.951,9	7,7	281,8	1.030,3	7.097,8	6,9
2007 ²	237,8	1.811,6	7,6	323,9	1.062,2	6.992,4	6,6

¹ Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006. Datos de avance.

² Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. Datos provisionales de 2007.

FUENTE: Elaboración propia a partir del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

cifra de 900 en los últimos años para los que se dispone de información definitiva y llegando a situarse por encima del millar con los datos provisionales de 2006 y 2007. La tendencia de la ratio para los convenios de ámbito superior al de la empresa es muy similar a la del conjunto de los convenios.

Por su parte, la **ratio de trabajadores por convenio** tiene una evolución claramente expansiva desde 1996, como consecuencia de la evolución fuertemente creciente del empleo en esos años, alcanzando en 2004 y 2005 cifras cercanas a 1.900 trabajadores. Estas cifras se sitúan en torno a 260 en los convenios de empresa y en alrededor de 6.700 en los convenios de otro ámbito. Tanto con los datos de avance de 2006 como con los provisionales de 2007, la ratio aumenta en los dos tipos de convenio, los empresariales y los de ámbito superior.

Por último, la **ratio de trabajadores por empresa** se sitúa en los últimos años en torno a ocho (7,9 en 2004, 8,2 en 2005 y 7,7 en 2006). Si se diferencia entre los convenios de empresa y los de ámbito superior, la ratio supera la cifra de 250 en los primeros y alcanza valores cercanos a siete en los segundos, lo que significa que las empresas con convenio propio tienen un tamaño muy superior al de las que tienen un convenio supraempresarial, la mayoría de ellos de carácter sectorial.

Analizando la evolución desde inicios de la década de los ochenta del pasado siglo se observa una tendencia claramente decreciente de la ratio en los convenios de empresa hasta 2004, lo que es indicativo de que el tamaño de las plantillas de las empresas con convenio propio ha tendido a disminuir en las últimas dos décadas. En los tres últimos años, datos definitivos de 2005, de avance de 2006 y provisionales de 2007, se observa un incremento del número de trabajadores por empresa en los convenios de empresa, lo que puede significar, si se confirma cuando se conozcan los datos definitivos de 2006 y 2007, un cambio de tendencia en la evolución anterior.

Asimismo, el valor de la ratio trabajadores por empresa en los convenios supraempresariales, que, como se ha señalado, es muy inferior al de los convenios de empresa, tiene un ligera tendencia creciente, desde valores inferiores a seis, a mediados de la década de los ochenta del siglo XX, a valores superiores a siete en la actualidad, aunque con los datos todavía no definitivos de los dos últimos años la ratio vuelve a situarse por debajo de siete.

El reducido número de trabajadores de las empresas con convenio, especialmente en la negociación colectiva supraempersarial, es consecuencia de la estructura productiva española, caracterizada por el predominio de las pequeñas y medianas empresas, al representar las empresas con menos de seis trabajadores el 75% del total y las de menos de diez trabajadores el 85%, al mismo tiempo que el tamaño medio de las empresas se sitúa ligeramente por encima de diez trabajadores, 10,4 en diciembre de 2006. Estos datos se obtienen de la estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social en el Régimen General y en el Especial de Minería del Carbón, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (cuadro III.3).

Si se desagregan los convenios de otro ámbito entre los de grupo de empresa y los sectoriales y estos últimos, a su vez, por su ámbito territorial (cuadro III.4), el número de empresas y de trabajadores por convenio es creciente, como parece lógico, a medida que es mayor el ámbito territorial del convenio, a pesar de que en los tres años considerados (2004, 2005 y 2006), en el caso de la ratio de empresa por convenio, el valor máximo no se alcanza en los convenios nacionales sino en los interautónomicos, que tienen una importancia marginal en el conjunto de los convenios.

Por su parte, en relación con la ratio de trabajadores por empresa, el valor máximo se alcanza en los convenios de empresa seguidos de los convenios de grupo de empresa, correspondiendo el valor mínimo a los convenios interautonómicos. Al margen de estos últimos convenios, que, como ya se ha indicado, tienen muy poca representatividad en la negociación colectiva española, destaca en los últimos tres años el reducido valor de la ratio en los convenios sectoriales de ámbito provincial (en torno a seis

trabajadores por empresa), siempre inferior al de los convenios sectoriales de ámbito nacional (superior a doce trabajadores por empresa) y, aunque en menor medida, al de los convenios autonómicos (en torno a ocho trabajadores por empresa con los datos definitivos de 2004 y 2005).

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

Nota: Datos referidos a diciembre de cada año.

FUENTE: Elaboración propia a partir del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

III. 2. Distribución de los convenios según su vigencia temporal

Si se atiende a la vigencia temporal de los convenios, los firmados en el año representaron en 2005 el 41,7% del total de los convenios con efectos económicos en dicho año, siendo el resto, el 58,3%, convenios firmados en años precedentes y revisados posteriormente. En relación con 2004, el peso relativo de los convenios firmados en el año se reduce en beneficio de los convenios revisados, tendencia que se repite, con más intensidad aún, con los datos provisionales de 2006.

Dentro de los convenios firmados en el año, en 2005 el 81,2% tiene vigencia superior al año y el 18,8% vigencia anual, siendo la importancia de los convenios plurianuales mayor que en el año precedente.

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

Ámbito funcional	2004			2005			2006(1)		
	Empresas por convenio	Trabajadores por convenio	Trabajadores por empresa	Empresas por convenio	Trabajadores por convenio	Trabajadores por empresa	Empresas por convenio	Trabajadores por convenio	Trabajadores por empresa
TOTAL	234,3	1.862,2	7,9	227,5	1.862,1	8,2	253,2	1.951,9	7,7
DE EMPRESA	1,0	247,9	247,9	1,0	266,4	266,4	1,0	281,8	285,6
DE OTRO ÁMBITO	925,6	6.646,5	7,2	920,4	6.743,5	7,3	1.030,3	7.097,8	6,9
Grupo de empresa	4,2	857,9	203,9	4,3	943,2	219,6	3,7	1.062,1	287,0
Sector local-comarcal	111,3	1.135,9	10,2	43,2	1.044,3	24,2	86,5	1.534,4	17,7
Sector provincial	859,1	5.047,5	5,9	842,9	5.006,7	5,9	852,5	5.247,0	6,2
Sector interprovincial	1.548,9	12.379,9	8,0	1.570,7	12.278,6	7,8	2.023,5	14.224,4	7,0
. Autonómicos	1.514,5	12.480,1	8,2	1.538,5	12.371,0	8,0	2.270,1	14.078,5	7,1
. Interautonómicos	2.957,0	8.272,5	2,8	2.957,0	8.303,5	2,8	5.500,0	14.000,0	2,5
Sector Nacional	2.356,3	29.202,6	12,4	2.427,7	30.972,2	12,8	3.687,6	30.691,0	8,3

⁽¹⁾ Datos de avance de convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007, con efectos económicos en 2006.

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

En relación con las empresas, en 2005 el porcentaje de las que tienen convenios firmados en el año sobre el total de los convenios con efectos económicos en ese año asciende al 37,8% y, en relación con los trabajadores, el porcentaje de los que tienen convenios firmados se sitúa en el 40,4%. Ambos porcentajes son inferiores a los de 2004. En cualquier caso, la tendencia de los últimos años parece ser la de la importancia creciente de los convenios plurianuales, lo que implica también que el peso relativo de los nuevos convenios firmados es decreciente. A su vez, dentro de los convenios firmados en el año, el porcentaje tanto de las empresas como de trabajadores afectados es muy superior en los plurianuales que en los anuales. (cuadro III.5).

Cuadro III.5 DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS SEGÚN SU VIGENCIA TEMPORAL						
Vigencia temporal	Número			Porcentaje		
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
<u>Año 2004</u>						
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
<u>Año 2005</u>						
Total	5.776	1.314.037	10.755.727	100,0	100,0	100,0
Revisados	3.370	816.719	6.407.304	58,3	62,2	59,6
Firmados	2.406	497.318	4.348.423	41,7	37,8	40,4
Anual	446	83.072	964.826	7,7	6,3	9,0
Plurianual	1.960	414.246	3.383.597	33,9	31,5	31,5
<u>Año 2006¹</u>						
Total	5.379	1.361.974	10.499.265	100,0	100,0	100,0
Revisados	3.400	856.958	7.204.276	63,2	62,9	68,6
Firmados	1.979	505.016	3.294.989	36,8	37,1	31,4
Anual	420	73.662	677.338	7,8	5,4	6,5
Plurianual	1.559	431.354	2.617.651	28,0	31,7	24,9

¹ Datos de convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

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

Las cifras de avance disponibles para 2006 todavía no son suficientemente significativas, pues, previsiblemente, la mayoría de los

convenios con efectos económicos en ese año pendientes de registro corresponderá a los convenios firmados en el año, por lo que los porcentajes que figuran en el citado cuadro III.5, sobre el total de los convenios, así como los correspondientes porcentajes de empresas y trabajadores afectados por los convenios firmados, serán notablemente inferiores a los que corresponderán cuando los datos de los convenios de ese año sean definitivos.

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

III.3. Estructura de la negociación colectiva

En lo que respecta al ámbito funcional de la negociación colectiva, los convenios de empresa suponen, tanto con los datos definitivos de 2005, como con los de avance de 2006 y los provisionales de 2007, algo más del 75% del total de convenios firmados o revisados con efectos económicos en cada uno de esos años. La evolución de este porcentaje, aunque permanece prácticamente estable desde 2002, se ha caracterizado por una tendencia claramente creciente en los últimos veinticinco años, al aumentar en algo más de diez puntos porcentajes, desde el 65% de 1983, hasta más del 75% en los últimos años.

En cambio, el mayor peso relativo de los convenios de empresa sobre el total de los convenios no se refleja en la mayor importancia relativa de las empresas y los trabajadores afectados por este tipo de convenios. El porcentaje de empresas con convenio propio, constante en el 0,3%, significa que es muy reducida la incidencia en cuanto a las empresas afectadas por los convenios de este ámbito. Por su parte, el porcentaje de trabajadores con este tipo de convenio, aunque mayor, el 10,8% en 2005 y el 10,9% en 2006, es relativamente reducido y con tendencia decreciente desde mediados de la década de los ochenta, años en los que se alcanza el máximo histórico (el

17,4%, en 1986). El aumento, hasta el 13,9% del porcentaje de trabajadores con convenio de empresa en 2007 no es muy significativo por el carácter totalmente provisional que tienen los datos de convenios con efectos económicos en ese año (cuadro III.6).

Cuadro III. 6			
IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA			
SOBRE EL TOTAL DE CONVENIOS COLECTIVOS			
Porcentaje			
Años	s/total convenios	s/total de empresas	s/total de trabajadores
1983	65,0	0,3	17,3
1984	66,9	0,3	17,2
1985	67,6	0,3	17,3
1986	68,3	0,3	17,4
1987	68,5	0,3	16,1
1988	69,0	0,3	15,6
1989	70,1	0,3	15,2
1990	70,8	0,3	14,9
1991	71,7	0,3	14,7
1992	72,4	0,3	15,0
1993	71,0	0,3	13,5
1994	70,6	0,3	13,6
1995	71,7	0,3	13,7
1996	72,8	0,4	13,1
1997	72,8	0,4	11,9
1998	72,5	0,3	11,7
1999	72,5	0,3	11,8
2000	73,3	0,3	11,7
2001	74,2	0,3	10,9
2002	74,8	0,3	10,6
2003	75,1	0,3	10,7
2004	74,8	0,3	10,0
2005	75,4	0,3	10,8
2006 ¹	75,3	0,3	10,9
2007 ²	78,5	0,3	13,9

¹ Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. Datos de avance.

² Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. Datos provisionales.

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

El reducido porcentaje de trabajadores con convenio de empresa, así como su tendencia decreciente, contrasta con el elevado porcentaje sobre el total de los convenios de empresa y con su evolución temporal claramente creciente. Este contraste se explica, por un lado, por la tendencia descendente del tamaño medio de las empresas con convenio propio en los últimos veinticinco años, tendencia que, a pesar de los escasos datos disponibles, parece estar corrigiéndose a partir de 2005, y, por otro lado, y sobre todo, por

el aumento constante de la ratio de trabajadores por convenio en los convenios de ámbito supraempresarial (cuadro III.2).

En el cuadro III.7 se muestra la distribución porcentual del número de convenios, empresas y trabajadores según el ámbito funcional y territorial de la negociación colectiva para los años 2004, 2005 y 2006 (por el carácter provisional y fragmentario de los datos de 2007, estos no figuran en el cuadro). Según esta distribución, destaca el peso relativo de los convenios sectoriales provinciales, que con la quinta parte de los convenios (el 19,7% con los últimos datos definitivos, los de 2005), afecta a casi las tres cuartas partes de las empresas el (72,8%) y más de la mitad de los trabajadores (52,8%).

Con los datos definitivos de 2005, a los convenios sectoriales provinciales les siguen, en cuanto al porcentaje de convenios, los sectoriales nacionales y los autonómicos, con el 1,5% en los dos casos. En cambio, a los convenios provinciales les siguen los nacionales tanto en porcentaje de empresas como de trabajadores afectados, con el 16,3% de las empresas y el 25,3% de los trabajadores incluidos en la negociación colectiva. Tras los convenios sectoriales nacionales se sitúan los autonómicos, que representan en torno al 10% tanto de las empresas como de los trabajadores afectados por el conjunto de los convenios.

Por su parte, los convenios de grupo de empresa, aunque suponen un porcentaje similar sobre el total de los convenios al de los convenios nacionales y autonómicos, tienen una importancia muy reducida, prácticamente nula, en cuanto a empresas y trabajadores cubiertos con este tipo de convenios.

Asimismo, el resto de las modalidades de convenios, los sectoriales locales-comarcales y los interautonómicos (que afectan a varias Comunidades Autónomas o a varias provincias de más de una Comunidad Autónoma), tienen una presencia casi nula tanto en relación con el número de convenios como con el de empresas y trabajadores afectados.

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

Ámbito funcional	2004			2005			2006 ⁽¹⁾		
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
DE EMPRESA	74,8	0,3	10,0	75,4	0,3	10,8	75,5	0,3	10,9
DE OTRO ÁMBITO	25,2	99,7	90,0	24,6	99,7	89,2	24,5	99,7	89,1
Grupo de empresas	1,8	0,0	0,8	1,6	0,0	0,8	1,8	0,0	1,0
Sector local-comarcal	0,3	0,1	0,2	0,3	0,1	0,2	0,3	0,1	0,2
Sector provincial	20,1	73,8	54,5	19,7	72,8	52,8	19,4	65,1	52,3
Sector interprovincial	1,5	10,1	10,2	1,5	10,5	10,0	1,3	10,1	9,1
Autonómicos	1,5	9,7	10,0	1,5	10,1	9,9	1,2	9,7	9,0
Interautonómicos	0,0	0,5	0,2	0,0	0,5	0,2	0,0	0,4	0,1
Sector Nacional	1,6	15,6	24,4	1,5	16,3	25,3	1,7	24,4	26,5

⁽¹⁾ Datos de convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007, con efectos económicos en 2006.
FUENTE: Elaboración propia a partir de MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

Si se atiende a la importancia relativa de los trabajadores afectados por cada uno de los ámbitos funcionales y territoriales de los convenios colectivos en las distintas ramas de actividad económica, destaca en casi todos los últimos años que:

Los convenios de empresa predominan, llegando a ser en algún caso el único tipo de convenio existente, en las ramas productivas caracterizadas por empresas de gran tamaño, como las de *Extracción de petróleo, gas, uranio y torio; Construcción de maquinaria y equipos mecánicos; Fabricación de automóviles; Transporte aéreo; Fabricación de maquinaria de oficina, material informático y electrónico; Actividades informáticas, investigación y desarrollo; Minería del carbón; Coquerías, refinerías y tratamiento de combustibles nucleares; Administración Pública, Defensa, Seguridad Social y Organismos Extraterritoriales; Metalurgia; Fabricación de otro material de transporte y Transporte marítimo y fluvial.*

Los convenios sectoriales provinciales, son los que tradicionalmente tienen un mayor protagonismo, al absorber a la práctica totalidad de los trabajadores con convenio colectivo en las ramas de actividad de las *Industrias de madera, corcho y cestería, Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y Construcción* (los convenios de este sector se consideran como provinciales, aunque existe un convenio marco estatal que se desarrolla en convenios provinciales). También en otras ramas de actividad, aunque con porcentajes de trabajadores menores pero superiores al 70%, predominan los convenios provinciales: en la Agricultura, *Extracción de minerales no energéticos, Transporte terrestre y Empleados de fincas urbanas.*

Los convenios nacionales son especialmente representativos, al absorber la casi totalidad de los trabajadores con convenio colectivo, en las ramas del *Textil y confección, Cuero y calzado, Papel, artes gráficas y edición, Industria química, Banca y Cajas de Ahorro e Inmobiliarias.* También, con porcentajes cercanos o superiores al 50% de los trabajadores, tienen estos convenios una especial significación en las ramas de actividad económica de *Alimentación, bebidas y tabaco, Fabricación de productos minerales no*

metálicos, Venta y reparación de vehículos y venta de combustibles, Educación y Actividades diversas de servicios personales.

Por su parte, **los convenios autonómicos**, con mayor entidad en las Comunidades Autónomas de Cataluña, Galicia, País Vasco y Comunidad Valenciana, tienen una cierta importancia relativa en cuanto a trabajadores afectados en *Agricultura, Comercio al por menor y al por mayor, Hostelería, Ayuda a domicilio, Residencias de personas mayores y Enseñanza privada.*

Y, por último, **los convenios de grupo de empresas**, que en la mayoría de las ramas de actividad tienen una presencia muy escasa, representan un porcentaje ciertamente relevante, en torno a la tercera parte de los trabajadores con convenio colectivo, en las ramas de *Otro material de transporte*, por el convenio del grupo de Astilleros españoles, y en *Protección y distribución de electricidad, gas y agua*, por los convenios de Endesa, Iberdrola y Unión FENOSA.

Si se tiene en cuenta la **evolución** desde el inicio de la década de los noventa del siglo pasado del porcentaje de trabajadores cubiertos por cada tipo de convenio, que es la variable más significativa para el análisis de la estructura de la negociación colectiva, sobresalen, además de la ya citada pérdida de importancia relativa de los convenios de empresa, las siguientes características (cuadro III.8):

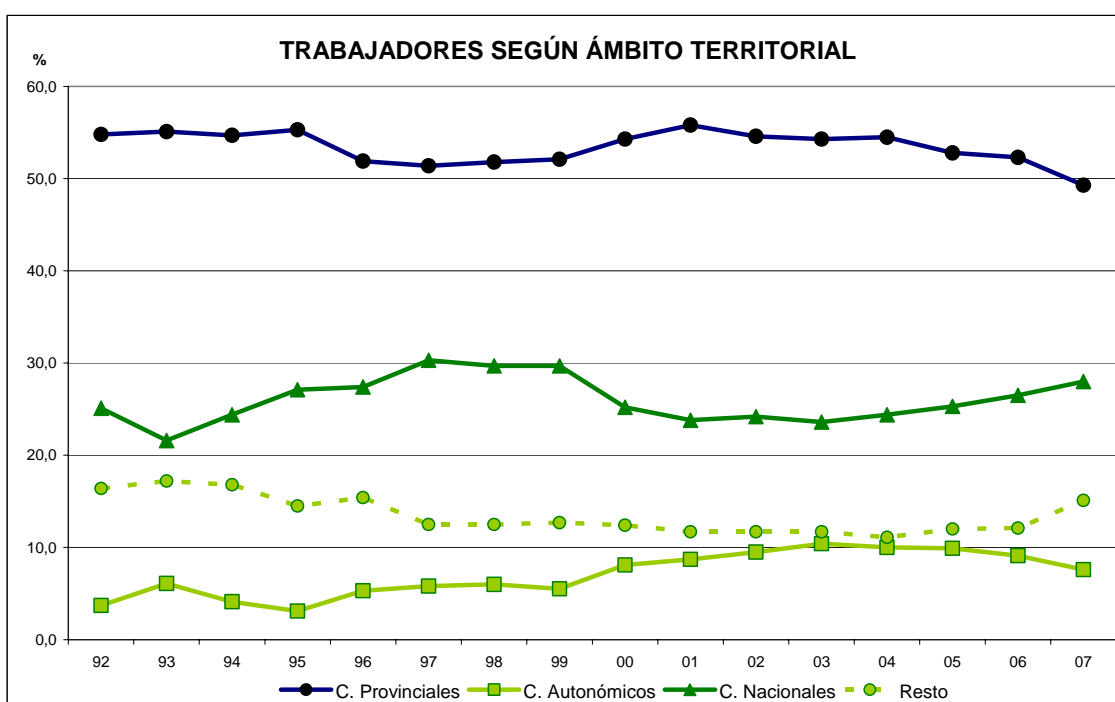
- El aumento de la importancia relativa de los convenios provinciales, desde el 51,4% en 1996 hasta casi el 56% en 2001, tendiendo en los años siguientes a reducirse hasta alcanzar con los datos definitivos de 2005 el 52,8% y el 52,3% con los datos todavía de avance de 2006.
- La pérdida de importancia relativa de los trabajadores de los convenios nacionales, desde más del 30% en 1997 hasta ligeramente por encima 24% en 2004, aunque en los dos últimos años se produce un cierto repunte del porcentaje de trabajadores cubiertos con esta clase de convenios, hasta

superar el 25%, tanto con los datos definitivos de 2005 como con los de avance de 2006.

- La ganancia relativa de los convenios autónomos, desde valores inferiores a 6% con anterioridad al año 2000 hasta valores superiores al 10% en 2003. Desde este último año, y paralelamente al repunte que se produce en los convenios nacionales, se observa una ligera reducción del porcentaje de trabajadores con convenios autonómicos hasta valores cercanos al 9% con los datos de avance de 2006.

Esta evolución del peso relativo de los trabajadores cubiertos con convenios colectivos según el ámbito funcional y territorial de los mismos, muestra que en los últimos diez años ha retrocedido en los convenios de empresa y nacionales y avanzado en los provinciales y autonómicos, a pesar de que desde 2005 se detecta la tendencia contraria en los convenios provinciales y autonómicos, que reducen su importancia relativa de trabajadores, y en los nacionales, que la aumentan, tendencia que, por otra parte, es difícil de confirmar con los datos provisionales todavía de 2006 y 2007.

Gráfico III.4



La reducción del porcentaje que representan los trabajadores con convenio de empresa significa, como ya se ha señalado, mantener la tendencia que se produce desde inicios de la década de los ochenta del siglo pasado, mientras que el aumento de la importancia relativa de los trabajadores con convenio sectorial autonómico, que coincide prácticamente en el tiempo con el aumento del peso relativo de los trabajadores con convenio nacional, es una tendencia que se produce únicamente en la última década, más concretamente desde 1996.

Este aumento del porcentaje de los trabajadores con convenio autonómico, que se produce desde 1996, puede estar relacionado con la reforma de 1994 del artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, reforma que permite que convenios de un ámbito superior al de la empresa afecten a un convenio de ámbito superior. Esta modificación del artículo 24 está posibilitando la concurrencia de convenios de diferente ámbito territorial, en concreto de convenios autonómicos y nacionales, pudiendo los primeros modificar a los segundos.

De cualquier modo, el predominio, en relación con los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, de los convenios de ámbito sectorial y, en particular, de los de carácter provincial y el papel secundario que, también respecto de los trabajadores, desempeñan los convenios de empresa tiene que ver, sin duda, con la estructura productiva de la economía española, caracterizada por un importante número de pequeñas y medianas empresas.

Estos obstáculos a la negociación colectiva de carácter empresarial, explicables por las relaciones de dependencia de los trabajadores respecto de los empresarios en las empresas de menor tamaño y por el escaso grado de afiliación sindical de los trabajadores en esas empresas de menor tamaño, se ven reforzados por el sistema de representación y legitimación de los trabajadores en el sistema español de negociación colectiva, que se deriva del artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En efecto, ese artículo limita la representación de los trabajadores en las empresas a aquellas con más de diez trabajadores o, sólo si lo decide la mayoría de los trabajadores, en las que tienen entre seis y diez trabajadores, cuando, como ya se ha indicado, en España las empresas de menos de diez trabajadores suponen, en la situación actual, el 85% del total de las empresas del Régimen General de la Seguridad Social y del Especial de la Minería del Carbón y las de menos de seis trabajadores el 75% de esas empresas.

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	25,2
2001	21,8	1,0	1,6	76,2	8,7	14,6	55,8	8,7	23,8
2002	20,2	1,2	1,6	68,3	15,3	15,9	54,6	9,5	24,2
2003	19,9	1,4	1,6	69,7	14,8	15,0	54,3	10,4	23,6
2004	20,1	1,5	1,6	73,8	9,7	10,0	54,5	10,0	24,4
2005	19,7	1,5	1,5	72,8	10,1	16,3	52,8	9,9	25,3
2006 ¹	19,4	1,3	1,7	65,1	10,1	24,4	52,3	9,1	26,5
2007 ¹	17,3	1,3	1,6	73,7	6,0	31,9	49,3	7,6	28,0

¹ Datos de avance los de 2006 y provisionales los de 2007 correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007.

FUENTE: Elaboración propia a partir del MTAS, Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo.

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 4,3 horas en el conjunto del período, y en 2006, año en el que los resultados de la negociación todavía son provisionales (cuadro IV.1).

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

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

Cuadro IV.1 EVOLUCIÓN DE LA JORNADA MEDIA PACTADA				
Años	Horas anuales	Horas semanales³	Variación (en horas)	
			Jornada anual	Jornada semanal
1984	1.800,2	39,4	-	-
1985	1.793,1	39,3	-7,1	-0,2
1986	1.786,8	39,1	-6,3	-0,1
1987	1.782,1	39,0	-4,7	-0,1
1988	1.778,8	39,0	-3,3	-0,1
1989	1.772,2	38,8	-6,6	-0,1
1990	1.769,7	38,8	-2,5	-0,1
1991	1.768,0	38,7	-1,7	0,0
1992	1.766,6	38,7	-1,4	0,0
1993	1.764,9	38,6	-1,7	0,0
1994	1.763,5	38,6	-1,4	0,0
1995	1.764,7	38,6	1,2	0,0
1996	1.767,5	38,7	2,8	0,1
1997	1.767,8	38,7	0,3	0,0
1998	1.766,6	38,7	-1,2	0,0
1999	1.765,0	38,6	-1,6	0,0
2000	1.761,3	38,6	-3,7	-0,1
2001	1.758,7	38,5	-2,6	-0,1
2002	1.756,3	38,5	-2,4	-0,1
2003	1.752,9	38,4	-3,4	-0,1
2004	1.752,5	38,4	-0,4	0,0
2005	1.751,9	38,4	-0,6	0,0
2006 ¹	1.752,4	38,4	0,6	0,0
2007 ²	1.747,3	38,3	-5,1	-0,1

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos provisionales de Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007.

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

FUENTE: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

La jornada pactada recuperó la tendencia descendente a partir de 1998. Desde esa fecha hasta 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 periodo en 1.751,9 horas. En 2006, la jornada se situó en 1.752,4 horas, con un ligero crecimiento respecto al año anterior, mientras que en 2007, con los datos de convenios registrados hasta agosto, la jornada experimenta un fuerte recorte, hasta 1.747,3 horas, situación que probablemente se modificará conforme se vayan negociando y registrando nuevos convenios colectivos.

Las jornadas anuales registradas equivalen a una jornada semanal³ escasamente variable, al disminuir sólo en una hora desde 1984 a 2006. Desde 1989 la jornada laboral semanal se sitúa por debajo de las 39 horas, entre 2003 y 2006 se estabiliza en 38,4 horas y, en 2007, con los datos provisionales existentes, la jornada semanal se sitúa en 38,3 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, que se observa desde 1984, entre las jornadas pactadas en los convenios supraempresariales y los de empresa (cuadro IV.2 y gráfico IV.1).

Así, durante el período 1984-1989 se registraron importantes descensos en las jornadas pactadas en los convenios de empresa y de otro ámbito, de forma que los datos medios del período sitúan la jornada de los primeros próxima a 1.770 horas, unas 20 horas menos que en los segundos.

En el período 1990-1999 las horas pactadas fueron descendiendo anualmente en los convenios de empresa, salvo en 1996 en que creció unas tres horas y en 1999 donde se mantuvo prácticamente inalterada. Sin embargo, no ocurrió lo mismo en los convenios de otro ámbito, donde la jornada aumentó o permaneció estabilizada en la mitad de los años del período. Esta situación llevó a una ampliación de la diferencia entre las jornadas de ambos tipos de convenios hasta casi alcanzar las 50 horas.

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

En el período 2000-2006, la jornada pactada en los convenios de empresa y de otro ámbito continuó registrando descensos anuales, excepto los aumentos de 2004 y 2006 en la primera clase de convenios y la estabilidad de la jornada en el bienio 2005-2006 en la segunda. Esta evolución condujo a la ampliación de la diferencia de las horas pactadas hasta algo más de 60 horas como promedio del período.

Cuadro IV.2					
EVOLUCIÓN DE LA JORNADA MEDIA PACTADA					
	Convenios de empresa		Convenios de otro ámbito		Diferencia =otro ámbito- empresa (horas)
	Horas	Var. Anual (%)	Horas	Var. Anual (%)	
1984-1989	1.768,9	-0,6	1.788,7	-0,3	19,8
1990-1999	1.724,8	-0,1	1.772,8	0,0	48,0
2000-2006	1.701,3	-0,1	1.761,6	-0,1	60,3
1984	1.797,9	-	1.800,6	-	2,7
1985	1.781,4	-0,9	1.795,5	-0,3	14,1
1986	1.772,9	-0,5	1.789,7	-0,3	16,8
1987	1.761,8	-0,6	1.786,0	-0,2	24,2
1988	1.755,6	-0,4	1.783,1	-0,2	27,5
1989	1.743,5	-0,7	1.777,3	-0,3	33,8
1990	1.739,1	-0,3	1.775,1	-0,1	36,0
1991	1.733,3	-0,3	1.774,0	-0,1	40,7
1992	1.728,2	-0,3	1.773,4	0,0	45,2
1993	1.727,3	-0,1	1.770,2	-0,2	42,9
1994	1.724,2	-0,2	1.769,7	0,0	45,5
1995	1.719,4	-0,3	1.771,9	0,1	52,5
1996	1.722,8	0,2	1.774,2	0,1	51,4
1997	1.720,8	-0,1	1.774,2	0,0	53,4
1998	1.716,3	-0,3	1.773,3	-0,1	57,0
1999	1.716,5	0,0	1.771,5	-0,1	55,0
2000	1.711,6	-0,3	1.767,9	-0,2	56,3
2001	1.708,0	-0,2	1.764,9	-0,2	56,9
2002	1.704,0	-0,2	1.762,5	-0,1	58,5
2003	1.697,7	-0,4	1.759,6	-0,2	61,9
2004	1.699,0	0,1	1.758,4	-0,1	59,4
2005	1.692,6	-0,4	1.759,0	0,0	66,4
2006 ¹	1.696,5	0,2	1.759,2	0,0	62,7
2007 ²	1.691,5	-0,3	1.756,3	-0,2	64,8

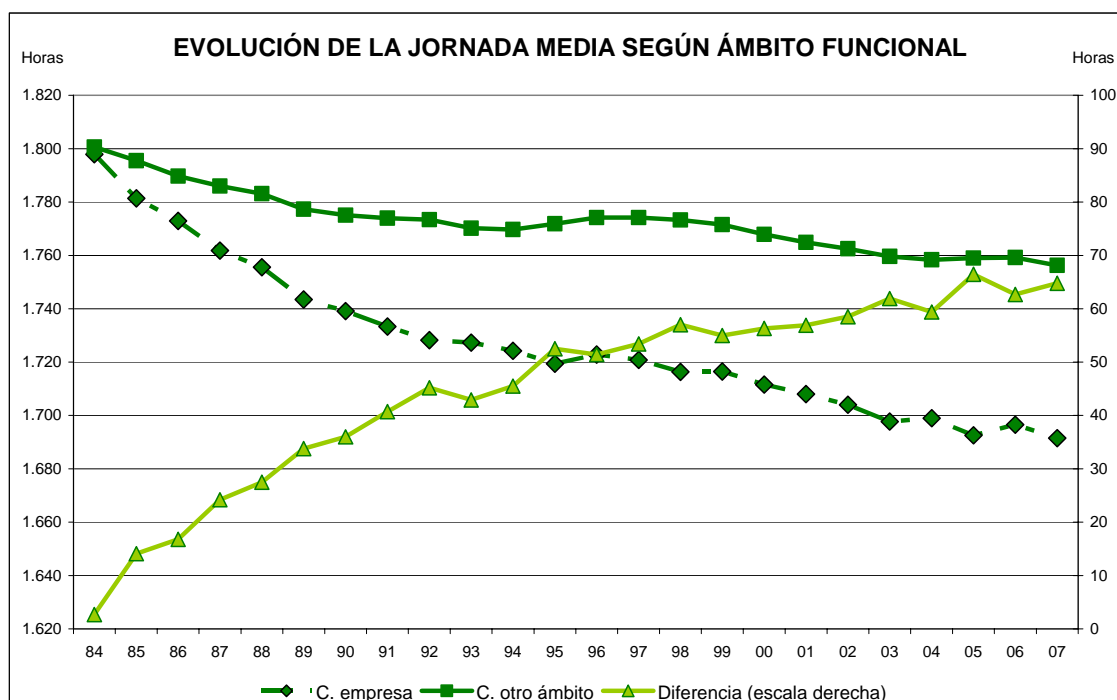
¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007.

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

FUENTE: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico IV.1



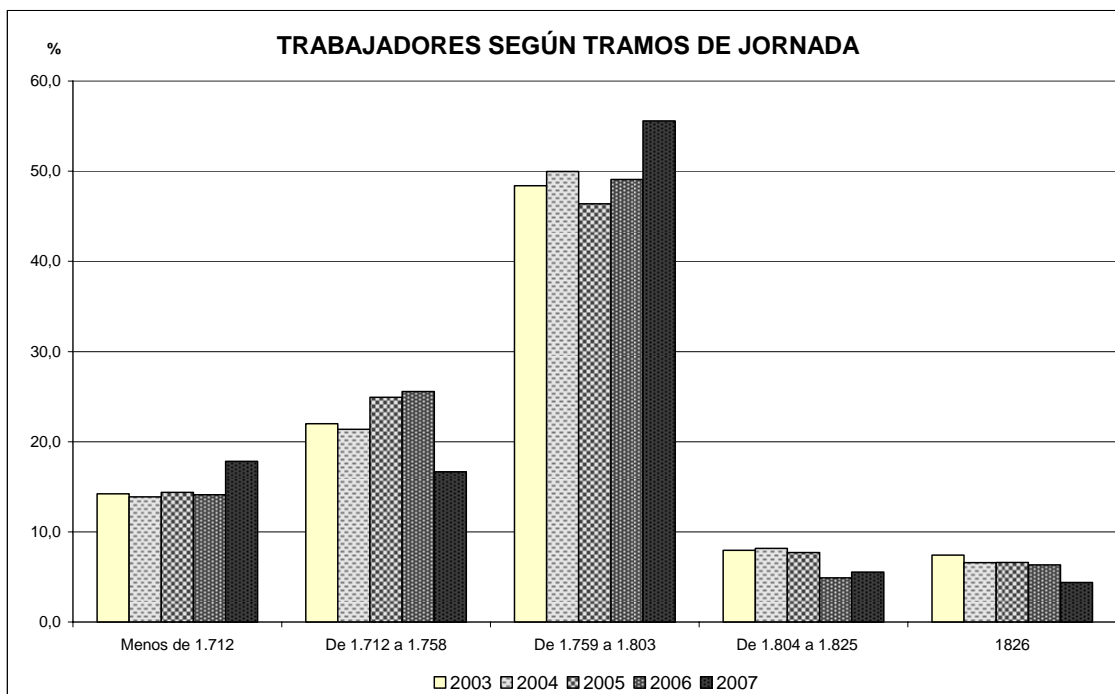
La última información disponible de la negociación colectiva, con datos hasta el 31 de agosto de 2007, sitúa la jornada pactada en 2006 en 1.697 horas en los convenios de empresa y en 1.759 horas en los convenios de otro ámbito y la diferencia entre ambas en unas 63 horas, lo que indica cierta convergencia de ambas jornadas en comparación con los resultados del año anterior. Los resultados de la negociación de 2007 muestran un recorte de las jornadas pactadas en los dos ámbitos funcionales de los convenios respecto a las registradas en 2006, hasta 1.691,5 horas en los convenios de empresa y 1.756,3 horas en los convenios de otro ámbito, así como el aumento de la distancia entre ambas hasta cerca de 65 horas. No obstante, dada la provisionalidad de estos datos, es posible que se produzcan alteraciones conforme avance el proceso negociador.

IV.3. Según tramos de jornada pactada

En el periodo 2003-2006 se aprecian ligeros cambios en la presencia de trabajadores en los distintos tramos de jornada. Así, ésta disminuye levemente en los segmentos de jornada más prolongada, aumenta en los intermedios y,

por último, prácticamente se mantiene el porcentaje de trabajadores en el tramo de jornada más corta.

Gráfico IV.2



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 años analizados. En estos años, se reduce progresivamente el porcentaje de trabajadores con jornadas superiores a 1.803 horas, desde el 15,4% de 2003 hasta algo más del 11% de 2006, y, paralelamente, aumenta el porcentaje de trabajadores que tienen jornadas entre 1.712 y 1.758, desde el 22% de 2003 al 26,8% de 2006, mientras que los trabajadores con jornada inferior a 1.712 horas anuales, permanecen en torno al 14% en el período estudiado (gráfico IV.2 y cuadro IV.3).

Los datos provisionales de la negociación colectiva en 2007 muestran una situación que se aparta de la tendencia descrita anteriormente de concentración de trabajadores en los tramos de jornada intermedios, al producirse un repunte significativo del porcentaje de trabajadores con jornada inferior a 1.712 horas anuales y un descenso muy pronunciado del correspondiente a las jornadas situadas entre 1.712 y 1.758 horas. El cómputo

de nuevos convenios con efectos económicos en 2007 previsiblemente acercará estos resultados a los obtenidos en los años anteriores.

Cuadro IV.3 TRABAJADORES SEGÚN TRAMOS DE JORNADA						
Años	Total	Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825	1826
2003	9.995.049	1.421.827	2.198.940	4.836.413	794.715	743.154
2004	10.193.533	1.416.588	2.179.648	5.092.841	834.036	670.420
2005	10.755.727	1.546.697	2.680.240	4.988.702	829.169	710.919
2006 ¹	10.499.265	1.483.042	2.684.388	5.151.973	515.616	664.246
2007 ²	6.382.400	1.137.864	1.063.591	3.546.796	353.759	280.390
Porcentajes:						
2003	100,0	14,2	22,0	48,4	8,0	7,4
2004	100,0	13,9	21,4	50,0	8,2	6,6
2005	100,0	14,4	24,9	46,4	7,7	6,6
2006 ¹	100,0	14,1	25,6	49,1	4,9	6,3
2007 ²	100,0	17,8	16,7	55,6	5,5	4,4

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos provisionales hasta el 31 de agosto de 2007.

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 2004-2007 se observa que los convenios que mantienen constante la jornada pactada cubren a alrededor de las tres cuartas partes de los trabajadores. El resto de los trabajadores, aproximadamente una cuarta parte, están afectados por convenios en los que se regula una disminución de la jornada. La mayoría de ellos se concentra en el tramo en el que el recorte de la jornada es más moderado (de una a veintitrés horas anuales), segmento donde, por otro lado, el promedio de disminución de las horas pactadas se sitúa entre 7 y 8 horas en el trienio 2004-2006, mientras que en los datos provisionales de 2007 esta reducción es más moderada, de algo más de 6 horas (cuadro IV.4 y gráfico IV.3).

Cuadro IV.4 TRABAJADORES SEGÚN TRAMOS DE DISMINUCIÓN DE JORNADA								
Horas/año	2004		2005		2006 ¹		2007 ²	
	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%
Total	10.193.533	100,0	10.755.727	100,0	10.499.265	100,0	6.382.400	100,0
Sin disminución	7.335.214	72,0	8.023.476	74,6	8.008.636	76,3	5.118.764	80,2
De 1 a 23	2.647.360	26,0	2.429.633	22,6	2.181.147	20,8	1.098.457	17,2
De 24 a 46	128.350	1,3	158.701	1,5	199.856	1,9	72.321	1,1
De 47 a 69	31.814	0,3	93.895	0,9	82.839	0,8	81.746	1,3
De 70 a 92	14.043	0,1	13.760	0,1	8.907	0,1	2.832	0,0
De 93 a 115	26.672	0,3	22.706	0,2	7.706	0,1	4.357	0,1
De 116 a 138	4.079	0,0	3.973	0,0	2.282	0,0	1.101	0,0
Más de 138	6.001	0,1	9.583	0,1	7.892	0,1	2.822	0,0
Disminución media	3,1		3,1		3,0		2,5	

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos provisionales hasta el 31 de agosto de 2007.

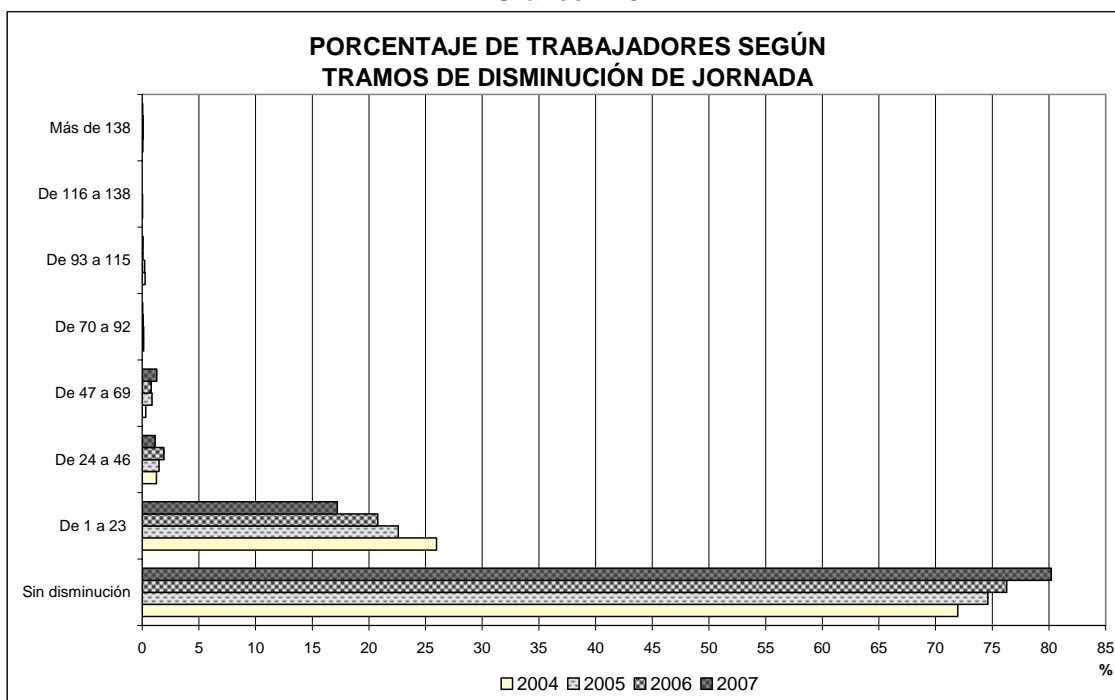
FUENTE: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

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 convenios de empresa es superior a la de los convenios de otro ámbito, y ello a pesar de la menor jornada anual pactada en el primer tipo de convenio. Así, en los primeros el descenso de la jornada se situó entre seis y nueve horas anuales en 2004 y 2006, 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 2007 se desprende la prolongación de la situación descrita, aunque la reducción de la jornada en el caso de los convenios de otro ámbito es notablemente inferior a la del trienio anterior (1,6 horas), en tanto que en el caso de los convenios de empresa el recorte se encuentra dentro de la banda de fluctuación referida para este tipo de convenios.

Por otro lado, al tener los convenios de empresa jornadas significativamente inferiores a la de los convenios supraempresariales, el porcentaje de trabajadores afectados por una reducción de la jornada pactada en los primeros parece lógico que sea inferior al registrado en los segundos. Así, los trabajadores con disminución de las horas pactadas en los convenios de empresa, que representan entre el 20% y el 23% entre 2004 y 2007, es inferior al de los convenios de otro ámbito, pese a haber descendido

paulatinamente el porcentaje de trabajadores con reducción de jornada en estos convenios, desde casi un 29% hasta cerca de un 20% en el referido cuatrienio.

Gráfico IV.3



IV.5. Según sector y rama de actividad

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

Cuadro IV.5 JORNADA POR SECTORES						
Años	TOTAL	Agricultura	No agrario			
			Total	Industria	Construcción	Servicios
1997	1.767,8	1.782,6	1.766,4	1.782,1	1.765,1	1.756,3
1998	1.766,6	1.778,1	1.765,5	1.779,9	1.764,5	1.757,1
1999	1.765,0	1.773,3	1.764,4	1.770,9	1.761,3	1.761,3
2000	1.761,3	1.777,4	1.759,8	1.768,1	1.760,7	1.755,2
2001	1.758,7	1.776,6	1.757,1	1.764,3	1.757,5	1.753,0
2002	1.756,3	1.774,4	1.754,7	1.760,5	1.756,0	1.751,2
2003	1.752,9	1.767,1	1.751,6	1.758,2	1.751,3	1.748,4
2004	1.752,5	1.768,8	1.751,0	1.758,4	1.749,2	1.747,9
2005	1.751,8	1.766,2	1.750,6	1.755,2	1.747,2	1.749,3
2006 ¹	1.752,4	1.762,2	1.751,7	1.754,3	1.745,1	1.751,8
2007 ²	1.747,3	1.761,2	1.746,3	1.753,1	1.726,9	1.743,9

¹ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos hasta el 31 de agosto de 2007.

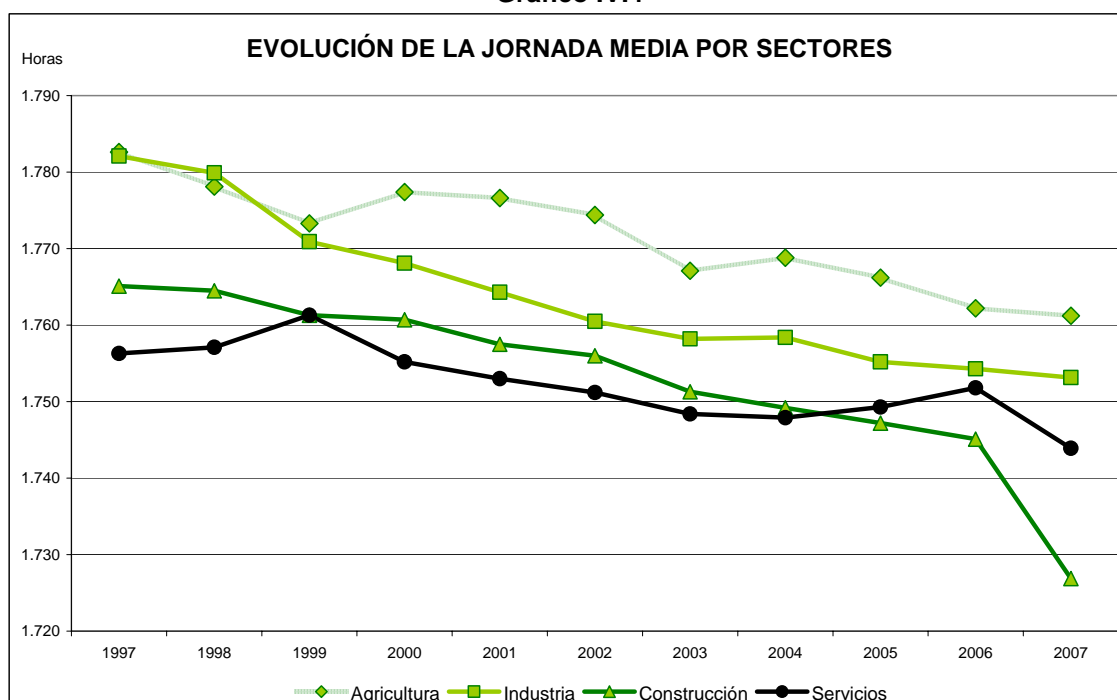
FUENTE MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Así, la jornada pactada en la agricultura se sitúa en 2006 en 1.762 horas, en la industria en 1.754, en los servicios en 1.752 horas y en la construcción en 1.745. En todos los sectores estas jornadas suponen un descenso respecto a las pactadas en 2005, excepto en los servicios, donde se produce un aumento de 2,5 horas. Los datos de la negociación colectiva en 2007, con numerosos convenios pendientes de registro, indican reducciones de la jornada pactada en la construcción⁴ (más de 18 horas) y, más moderada, en los servicios, la agricultura y la industria (en torno a ocho, cinco y una hora, respectivamente).

La desagregación de la información del período 2005-2007 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, más intensiva en trabajo y que incorpora menor componente tecnológico (*Alimentación, bebidas y tabaco, Textil y confección, Cuero y calzado, Madera y corcho y Papel, edición y artes gráficas*), registra una jornada superior, mientras que

⁴ El convenio general del sector de la construcción 2007-2011 entró en vigor el 18 de agosto de 2007, no habiéndose registrado a 31 de agosto de 2007 los convenios provinciales del sector que se toman como fuente en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico IV.4



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 elevado 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 y por tubería*, las *Inmobiliarias*, *Otros servicios empresariales*, las *Actividades diversas de servicios personales*, así como los *Hogares que emplean personal doméstico*, rama que registra la jornada anual máxima en 2005 y 2006. En contraste, registran jornadas significativamente bajas en relación con la media el *Transporte aéreo y espacial*, 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*, las *Actividades de saneamiento público*, las *Actividades asociativas, recreativas y culturales* y, sobre todo, la *Educación*, donde se registra la jornada anual mínima en el trienio 2005-2007.

Cuadro IV.6			
JORNADA SALARIAL PACTADA POR RAMAS DE ACTIVIDAD			
	2005	2006	2007
TOTAL	1.751,8	1.752,4	1.747,3
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	1.766,2	1.762,1	1.760,9
Pesca y acuicultura	1.776,4	1.791,0	1.788,9
Extracción y aglomeración de carbón	1.630,1	1.633,5	1.628,8
Extrac. de petróleo, gas, uranio y torio	1.700,6	1.695,5	1.697,2
Extracción de minerales no energéticos	1.780,9	1.730,3	1.670,8
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	1.780,3	1.782,3	1.783,7
Industria textil y de la confección	1.761,8	1.761,9	1.761,9
Industria del cuero y del calzado	1.797,3	1.792,0	1.800,4
Industria de la madera y corcho. Cestería	1.765,9	1.761,9	1.758,5
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	1.753,3	1.755,2	1.674,7
Coquerías. Refinerías. Tratamiento combustibles nucleares	1.692,6	1.693,0	1.697,9
Industria química	1.748,9	1.748,4	1.732,2
Fabricación productos de caucho y materias plásticas	1.699,8	1.698,0	1.718,3
Fabric. de productos minerales no metálicos	1.753,4	1.747,9	1.749,4
Metalurgia	1.714,0	1.714,2	1.713,4
Fabric. productos metálicos excepto maquinaria	1.756,6	1.754,3	1.754,9
Construcción maquinaria y equipo mecánico	1.720,1	1.719,5	1.716,0
Fabric. máquinas oficina, material informático y electrónico	1.736,5	1.714,2	1.733,0
Fabric. de maquinaria y material eléctrico	1.729,7	1.725,8	1.716,5
Fabric. instrumentos médicos, de precisión y similares	1.783,7	1.783,6	1.776,0
Fabricación de automóviles y remolques	1.712,5	1.708,5	1.707,6
Fabricación de otro material de transporte	1.690,7	1.692,7	1.690,9
Fabric. de muebles. Otras manufacturas Reciclaje	1.764,8	1.762,1	1.764,1
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	1.689,9	1.699,2	1.675,0
Construcción	1.747,2	1.745,1	1.726,9
Venta y reparación de vehículos. Venta combustible	1.762,1	1.760,0	1.759,4
Comercio al por mayor. Intermediarios del comercio	1.795,3	1.793,4	1.775,2
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas	1.787,5	1.787,4	1.784,5
Hostelería	1.795,0	1.791,9	1.790,7
Transporte terrestre y por tubería	1.781,4	1.784,9	1.779,0
Transporte marítimo y fluvial	1.751,0	1.766,5	1.761,8
Transporte aéreo y espacial	1.734,4	1.739,2	1.729,0
Activ. anexas a transportes. Comunicaciones	1.733,3	1.729,4	1.728,6
Instituciones financieras y seguros	1.691,7	1.692,2	1.697,9
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	1.777,5	1.770,2	1.770,0
Activ. informáticas. Investigación y desarrollo	1.720,6	1.731,4	1.718,0
Otras actividades empresariales	1.775,1	1.773,0	1.772,3
Ad. Pública. Defensa. Seguridad Social. Org.extraterritoriales.	1.601,8	1.606,1	1.605,8
Educación	1.397,5	1.443,1	1.435,8
Activ. sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	1.750,1	1.751,1	1.750,2
Actividades de saneamiento público	1.679,7	1.679,8	1.667,5
Activ. asociativas, recreativas y culturales	1.769,9	1.720,2	1.729,3
Activ. diversas de servicios personales	1.791,3	1.801,5	1.798,4
Hogares que emplean personal doméstico	1.816,8	1.813,0	1.788,9
Indicadores de dispersión			
Recorrido	419,4	369,9	364,6
Desviación típica	66,9	57,5	69,6
Coefficiente de variación de Pearson (%)	3,8	3,3	4,0
<i>Sin valores extremos:</i>			
Recorrido	195,6	195,4	192,6
Desviación típica	34,9	34,3	38,3
Coefficiente de variación de Pearson (%)	2,0	2,0	2,2

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos provisionales hasta el 31 de agosto de 2007.

FUENTE: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

DISPERSIÓN DE LAS JORNADAS POR RAMAS DE ACTIVIDAD

Gráfico IV.5

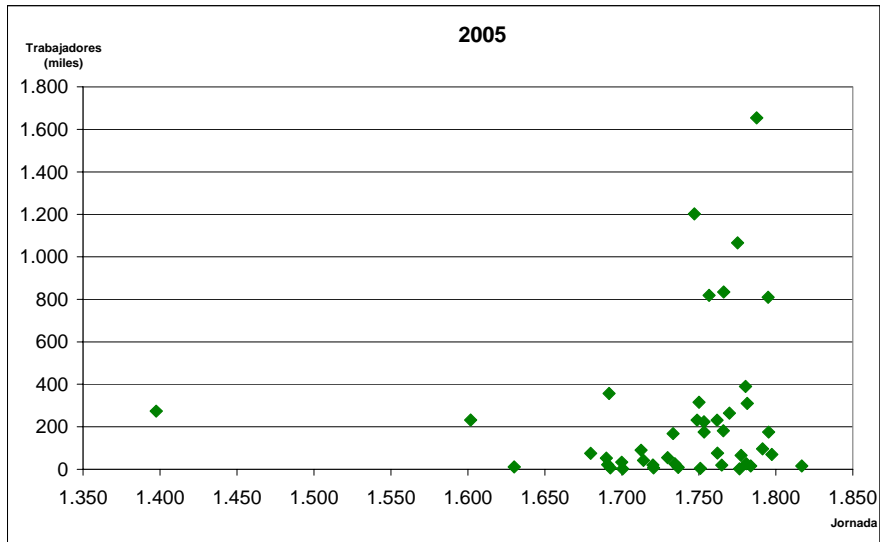


Gráfico IV.6

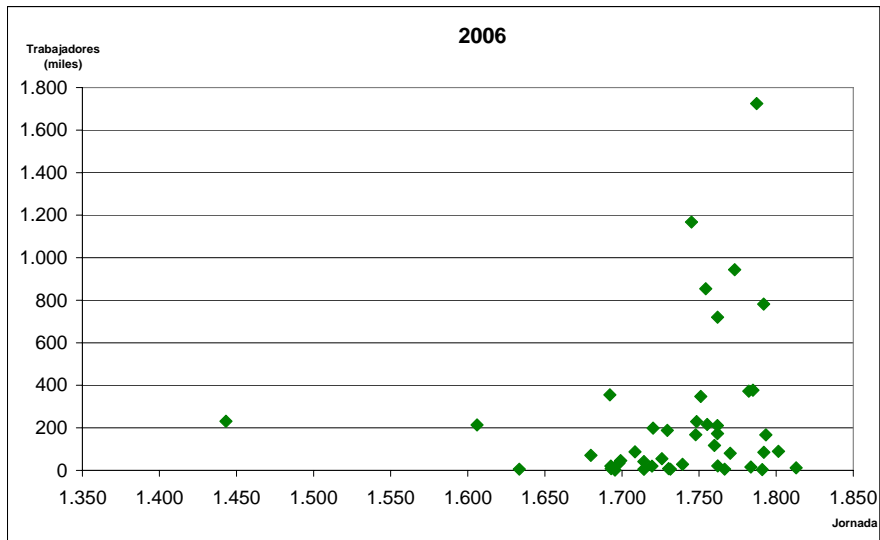
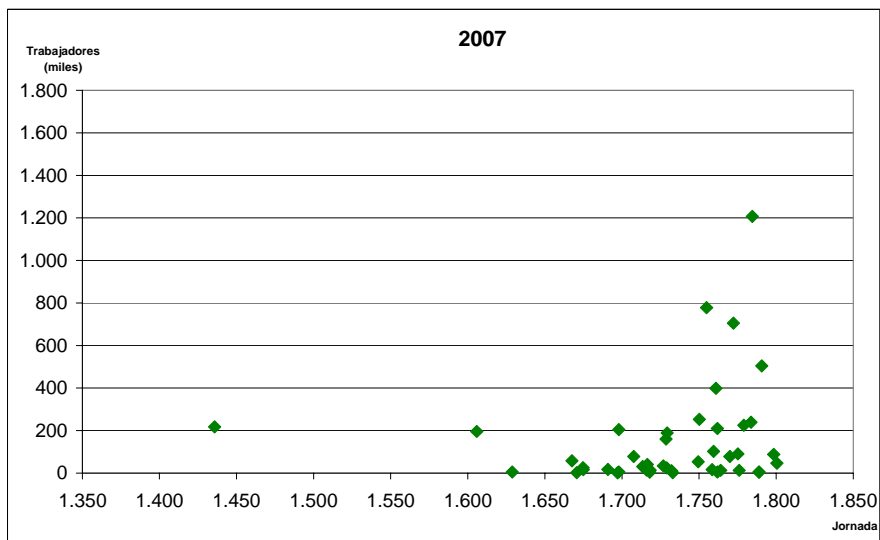


Gráfico IV.6



Con independencia de los valores que alcance la jornada en cada división de actividad, las medidas de dispersión reflejan que las horas pactadas no están muy concentradas, como indican los valores alcanzados tanto por el recorrido (diferencia entre los valores máximo y mínimo), como por el coeficiente de variación de Pearson (desviación típica dividida por la media aritmética). Concretamente, este último indicador se sitúa en el trienio 2005-2007 entre el 3 y el 4%. Si se analiza más detalladamente la dispersión de los datos eliminando los dos valores extremos de jornada en cada año (los más altos, correspondientes a los *Hogares que emplean personal doméstico en 2005 y 2006* y a la *Industria del cuero y del calzado en 2007*, y los más bajos durante todo el período considerado, que se registra en *Educación*), se observa que el recorrido se reduce hasta aproximadamente la mitad en todos los años, al igual que la desviación típica y el coeficiente de variación de Pearson.

Los indicadores de dispersión muestran una cierta convergencia de las jornadas pactadas por ramas de actividad en 2006 respecto a 2005, pero todavía resulta pronto para aventurar lo que ocurrirá en 2007 al estar 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 apuntan una menor concentración de las jornadas en 2007 que en los años anteriores (gráficos IV.5 a IV.7).

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 cierta 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 (cuadro IV.7 y gráfico IV.8).

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

Años/Horas	Total	Menos de 6	De 6 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	De 251 a 500	Más de 500
<u>Jornada</u>								
2004	1.699	1.753	1.739	1.734	1.721	1.715	1.701	1.690
2005	1.693	1.731	1.736	1.724	1.717	1.711	1.694	1.684
2006¹	1.697	1.699	1.724	1.718	1.713	1.702	1.700	1.692
2007²	1.691	1.708	1.720	1.715	1.707	1.700	1.696	1.687
<u>Disminución</u>								
2004	6,8	17,4	8,6	8,8	8,1	7,6	6,5	6,5
2005	9,2	9,9	6,3	8,0	9,7	7,4	6,2	10,3
2006¹	7,3	2,0	9,7	10,0	8,9	7,2	6,1	7,3
2007²	7,7	6,2	9,7	9,3	10,8	6,7	6,5	7,7

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos provisionales. Datos hasta el 31 de agosto de 2007.

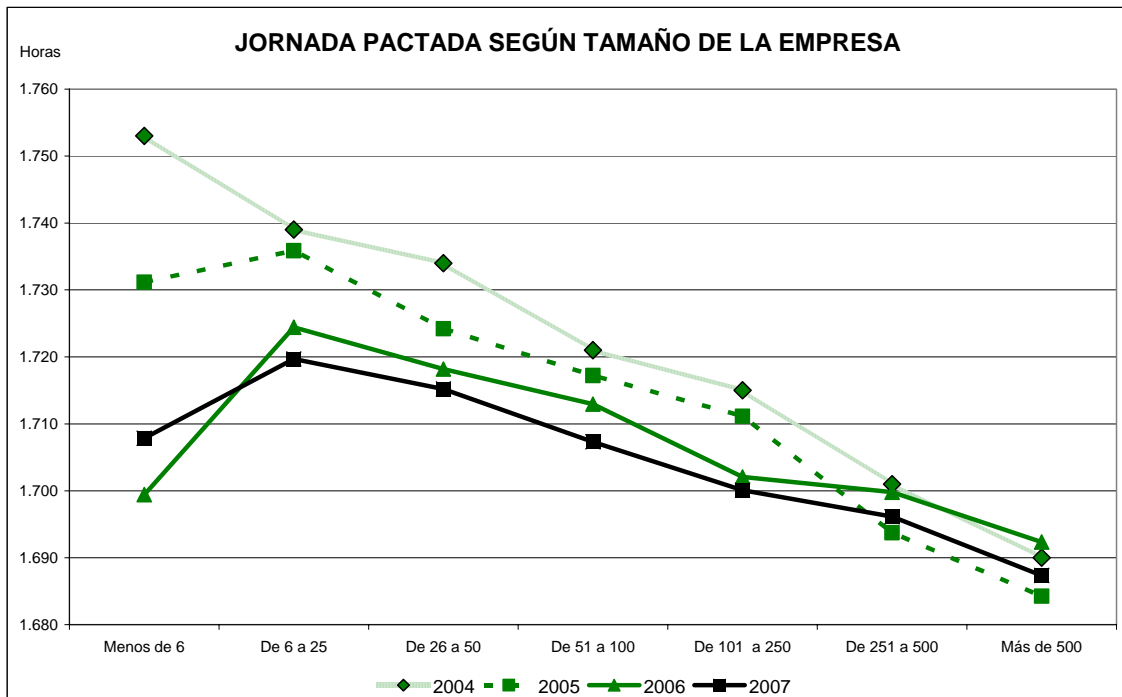
FUENTE: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta relación inversa, que se cumplía rigurosamente en 2004, en los años posteriores tan sólo se cumple en las empresas que tienen al menos seis trabajadores. Así, durante el trienio 2005-2007, en las empresas más pequeñas, con menos de seis trabajadores, se pactan jornadas notablemente inferiores a las del segmento de empresas con una plantilla entre 6 y 25 trabajadores, en el que se alcanzan las jornadas máximas en este período. A partir de este segmento, la jornada pactada flexiona a la baja paulatinamente, hasta alcanzar los valores más reducidos en las empresas que tienen más de 500 trabajadores.

Concretamente, la diferencia entre el valor máximo alcanzado en las empresas que tienen entre 6 y 25 trabajadores y el mínimo registrado en las que tienen más de 500 se sitúa en valores significativos en el trienio 2005-2007 (52 horas anuales el primer año y 32 horas el resto de los años).

Respecto a la disminución de la jornada pactada en los convenios de empresa, los datos del período 2005-2007 no muestran la existencia de relación entre la magnitud de la reducción de las horas anuales y el tamaño de

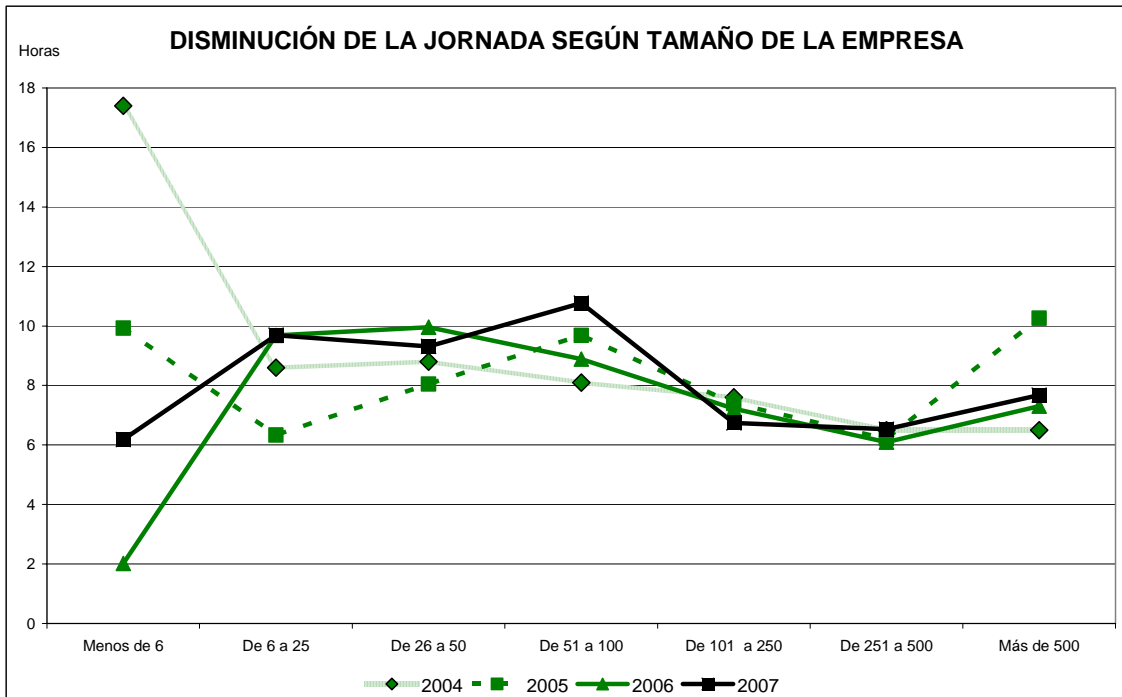
Gráfico IV.8



la empresa, aunque sí se aprecia en los datos de 2004. Así, en 2005, los mayores recortes de la jornada se produce en los tramos de empresas extremos; en 2006, se producen en dos tramos intermedios, de 6 a 25 trabajadores y de 26 a 50 trabajadores; y, por último, en 2007, los recortes máximos se registran en los tramos de empresas con plantillas entre 26 y 50 y 51 a 100 trabajadores. En estos tres últimos años, las disminuciones más acusadas alcanzan unas diez horas anuales.

La valoración de los datos comentados sobre la jornada pactada y su disminución según tamaño de la empresa ha de tener en cuenta el hecho de que los convenios de empresa se firman habitualmente en las de mayor plantilla de trabajadores, acogiéndose, en general, las de menor tamaño a convenios de ámbito supraempresarial. Por tanto, se ha de entender que son muy escasos los convenios colectivos de empresas muy pequeñas y, por tanto, es muy limitada la representatividad de los datos utilizados en este análisis para este segmento de tamaño empresarial, lo que exige que las conclusiones extraídas de ellos han de ser necesariamente contempladas con cautela.

Gráfico IV.9



V. ASPECTOS RETRIBUTIVOS

V.1. Resultados agregados

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

Fruto de estas pautas salariales establecidas en los Acuerdos para la Negociación Colectiva (ANC), así como de las condiciones económicas específicas en cada uno de los ámbitos de negociación, el incremento salarial medio pactado inicialmente en 2005 se situó en el 3,2%, cifra que se eleva hasta el 4% por el efecto de las cláusulas de salvaguarda activadas por la desviación de la inflación en ese año, según la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del MTAS. En 2006, el crecimiento acordado inicialmente fue el 3,3%, porcentaje al que se añaden tres décimas adicionales, hasta el 3,6%, por el efecto de las citadas cláusulas de revisión.

Los resultados de la negociación colectiva del bienio 2005-2006 suponen la prolongación de una tendencia de relativa estabilidad de los aumentos salariales pactados, al haberse mantenido desde 2000 los incrementos iniciales en una banda del 3-3,5% y los incrementos finales, tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda, en una banda del 3,6%-4%.

**Cuadro V.1
AUMENTOS SALARIALES INICIAL Y TRAS LA APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE
SALVAGUARDA**

Año	Aumento salarial		Efecto de la cláusula	Pro memoria: IPC ⁴
	Inicial	Final ¹		
1984	7,8	7,8	0,0	9,0
1985	7,9	7,9	0,0	8,2
1986	8,2	8,2	0,0	8,3
1987	6,5	6,5	0,0	4,6
1988	5,4	6,4	1,0	5,8
1989	7,8	7,8	0,0	6,9
1990	8,3	8,3	0,0	6,5
1991	8,0	8,0	0,0	5,5
1992	7,3	7,3	0,0	5,3
1993	5,5	5,5	0,0	4,9
1994	3,4	3,6	0,2	4,3
1995	3,7	3,9	0,3	4,3
1996	3,8	3,8	0,0	3,2
1997	2,9	2,9	0,0	2,0
1998	2,6	2,6	0,0	1,4
1999	2,4	2,7	0,3	2,9
2000	3,1	3,7	0,6	4,0
2001	3,5	3,7	0,2	2,7
2002	3,1	3,9	0,7	4,0
2003	3,5	3,7	0,2	2,6
2004	3,0	3,6	0,6	3,2
2005	3,2	4,0	0,9	3,7
2006 ²	3,3	3,6	0,3	2,7
2007 ³	2,9	-	-	-

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

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

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

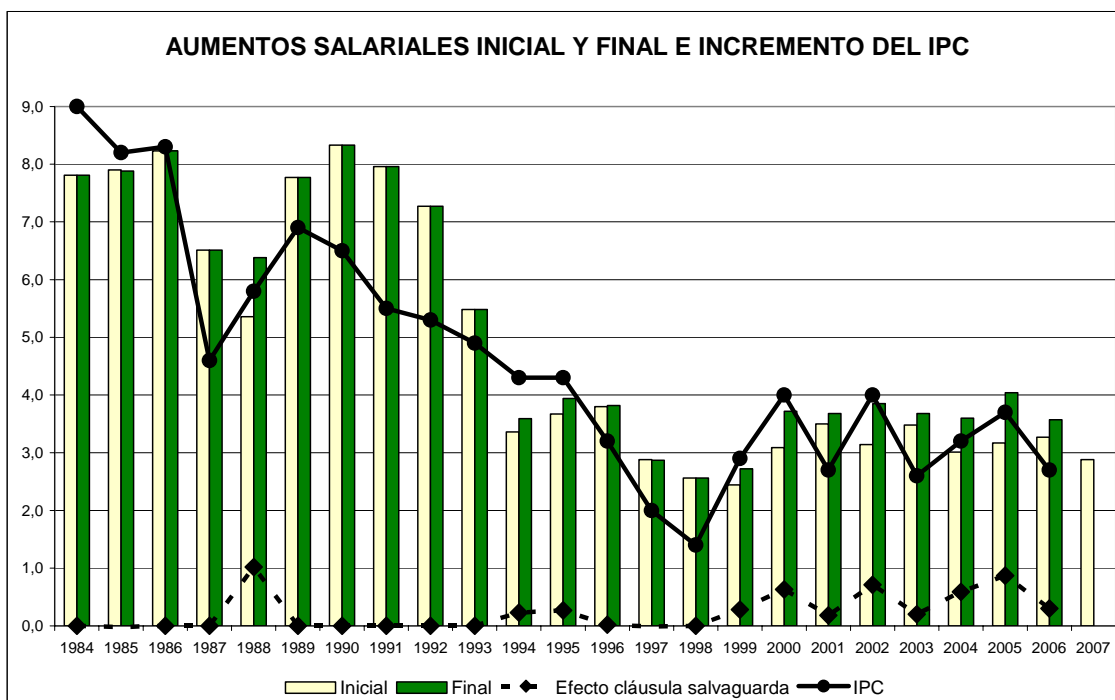
⁴ IPC diciembre/diciembre. Se produce una ruptura de la serie en enero de 2002 como consecuencia de un cambio metodológico.

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

En este marco general de relativa estabilidad, los resultados de 2006 se han moderado respecto a los de 2005 debido a la contención de la inflación, puesto que las oscilaciones de los crecimientos salariales tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda están estrechamente vinculadas a las variaciones del IPC. De hecho, en los años en los que se han aplicado los sucesivos ANC, los acuerdos salariales más elevados se produjeron en 2002 y 2005, cuando la variación del IPC de diciembre sobre diciembre se situó en niveles también elevados, el 4% y el 3,7%, respectivamente. Y, al contrario, los menores

incrementos se producen cuando la inflación se contiene o reduce (cuadro V.1 y gráfico V.1).

Gráfico V.1



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

En todo caso, el promedio de aumento del poder adquisitivo en el período de aplicación de los ANC (cinco décimas) es ligeramente inferior al moderado avance de la productividad en ese período (seis décimas anuales

como media), que registró los mayores incrementos en 2003 y 2006 (siete décimas).

Según la información suministrada por la Estadística de Convenios Colectivos y con datos de los convenios registrados hasta el 31 de agosto del año actual, el aumento salarial pactado en los convenios registrados con efectos económicos en 2007 es el 2,9%, inferior al acordado inicialmente en 2006 antes de la subida adicional derivada de las cláusulas de salvaguarda salarial (3,3%), lo que se puede relacionar con la moderación de la inflación tanto en 2006 como a lo largo de la primera mitad del presente año. Este dato debe interpretarse como un resultado provisional, puesto que cerca del 90% de los convenios registrados son revisiones de acuerdos firmados en años anteriores, por lo que aún son muchos los convenios que se negociarán y registrarán durante los próximos meses.

V.2. Según ámbito funcional

Como ocurre tradicionalmente, la desagregación de los resultados salariales recientes de la negociación colectiva, según el ámbito funcional, refleja un menor aumento salarial en los convenios de empresa en comparación con el de los convenios de ámbito superior (cuadro V.2). Concretamente, la diferencia promedio entre los acuerdos salariales de ambos ámbitos es de cinco décimas en la serie histórica 1981-2006, advirtiéndose una ligera tendencia al alza en ese período, de forma que entre 2002 y 2006 esta discrepancia se ha elevado hasta seis décimas .

Durante los años 2005 y 2006 el crecimiento salarial pactado en los convenios de empresa fue del 3,6% y 3,1%, respectivamente, mientras que en los convenios de otro ámbito se alcanzaron porcentajes superiores en medio punto porcentual, del 4,1% en el primer año y del 3,6% en el segundo. También en la negociación de 2007 se observa esta diferencia, al situarse el aumento salarial inicialmente pactado, antes de la subida adicional por el efecto de la

aplicación de las cláusulas de salvaguarda, en el 2,5% en los convenios de empresa y en el 2,9% en los convenios de ámbito superior.

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

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

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

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

FUENTE: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

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

En primer lugar, el hecho de que las empresas con convenio propio tienen un tamaño, medido por el número de trabajadores, superior a la media del conjunto de las empresas con convenio. Ahora bien, como en estas empresas más grandes el nivel salarial es mayor que el de las empresas de menor tamaño, es habitual pactar 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 su mayor esfuerzo y productividad.

En segundo lugar, el hecho de que entre las empresas con convenio propio tienen una presencia notable las empresas públicas y los colectivos de trabajadores pertenecientes a la administración del Estado 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 oficialmente, sin posibilidad en muchas ocasiones de revisiones posteriores por cláusula de salvaguarda salarial relacionadas con la evolución del IPC.

Un examen detallado de los resultados de los convenios de ámbito superior al de la empresa en 2005 muestra que los mayores incrementos salariales tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda se produjeron en los convenios con un ámbito geográfico intermedio (local-comarcal y provincial), en los que se pactó un 4,2%. En el ámbito superior al provincial, destacan los convenios nacionales e interautonómicos, en los que el incremento salarial pactado alcanzó el 4,1% y 4%, respectivamente. En 2006, los crecimientos más elevados se registraron en el ámbito provincial, 3,8%, seguido por los registrados en el ámbito local-comarcal y nacional, ambos con el 3,5%.

Los resultados descritos de la negociación colectiva de 2005 y 2006 son coherentes con los que se producen desde 1999, ya que desde ese año, en casi todos los casos, los menores crecimientos de los salarios se producen en los convenios de empresa y los mayores en los convenios de ámbito geográfico intermedio, fundamentalmente en los provinciales durante los últimos años, mientras que se sitúan en una posición intermedia los aumentos de los salarios de los convenios nacionales (cuadro V.3).

Cuadro V.3 EVOLUCIÓN DEL CRECIMIENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN EL ÁMBITO DE LOS CONVENIOS¹ 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	3,6	3,8	4,2	4,2	3,6	4,0	4,1	4,0
2006 ⁽²⁾	3,1	3,1	3,5	3,8	3,2	3,2	3,5	3,6
2007 ⁽³⁾	2,5	2,4	2,8	3,1	2,4	-	2,8	2,9

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2005.

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

FUENTE: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

Los últimos datos disponibles de los convenios con efectos económicos en 2007 indican que los aumentos salariales pactados más elevados, antes de computar los posibles efectos de la cláusula de salvaguarda salarial,

corresponden, así mismo, a los sectoriales provinciales. Concretamente, con datos de los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007, en estos convenios el crecimiento salarial se sitúa en un 3,1%, seguido de los nacionales y de ámbito local-comarcal que registran un 2,8%, mientras que en los convenios autonómicos el incremento salarial inicialmente pactado es del 2,4%.

V.3. Características de la empresa

Centrando el análisis en los convenios de empresa, la desagregación de los resultados según el *número de sus trabajadores* no muestra una relación clara entre los distintos segmentos de tamaño de la empresa y el aumento salarial pactado, aunque sí se observa en los datos de los últimos años que se produce una cierta flexión a la baja de los incrementos en los tramos de 251 a 500 trabajadores y de más de 500 trabajadores, así como que el menor crecimiento salarial se acuerda sistemáticamente en las empresas con más de 500 trabajadores. Concretamente, los aumentos salariales de las empresas más grandes se situaron en el 3,5%, 3% y 2,4% en 2005, 2006 y en los datos provisionales de 2007, respectivamente, porcentajes inferiores a la media (cuadro V.4 y grafico V.2). El menor incremento salarial pactado en las

Cuadro V.4 AUMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN TRAMOS DE TRABAJADORES ¹				
Tramos	2004	2005	2006²	2007³
TOTAL	3,1	3,6	3,1	2,5
Menos de 6	3,3	3,9	3,4	2,8
De 6 a 25	3,3	3,8	3,6	2,9
De 26 a 50	3,4	3,7	3,4	2,8
De 51 a 100	3,4	3,7	3,3	2,8
De 101 a 250	3,4	3,8	3,4	2,8
De 251 a 500	3,3	3,7	3,3	2,6
Más De 500	3,0	3,5	3,0	2,4

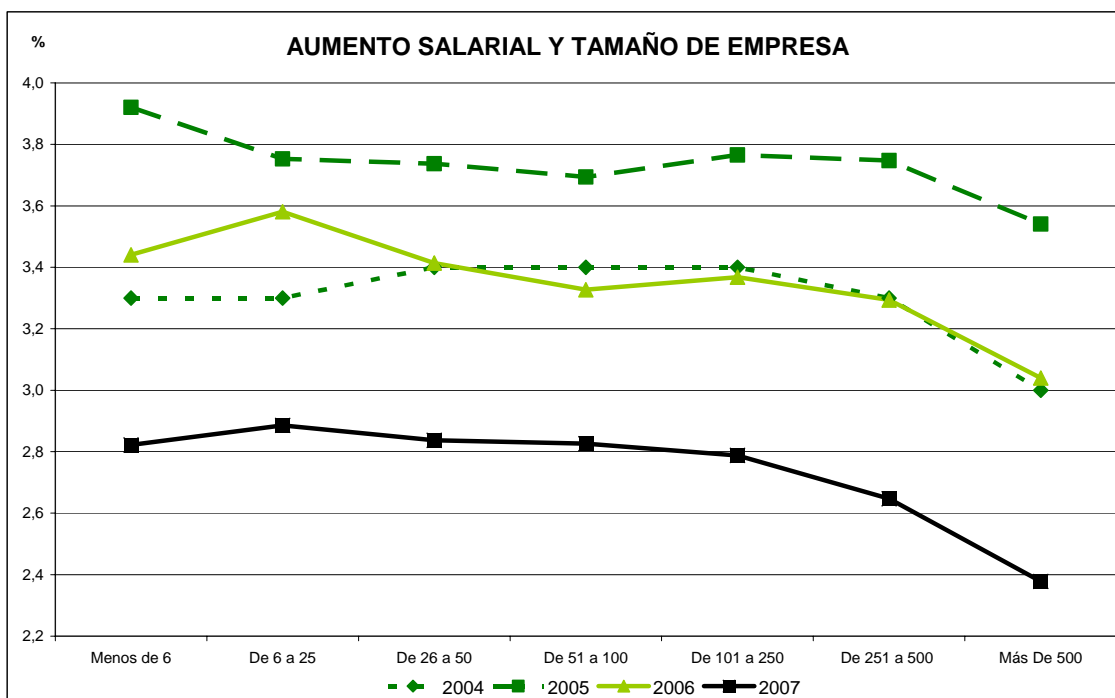
¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

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

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

FUENTE: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

Grafico V.2



empresas con mayores plantillas se relaciona con la existencia de un nivel salarial superior en este tipo de empresas, como se ha explicado en el apartado anterior.

Entre las empresas de menos de 500 trabajadores los crecimientos salariales de cada tramo de tamaño están muy concentrados, oscilando en una banda del 3,7%-3,9% en 2005 y del 3,3%-3,6% en 2006. Pese a estar pendientes de registro numerosos convenios, los datos provisionales de 2007 también muestran una notable concentración de los incrementos salariales de estos segmentos (entre 2,6% y 2,9%), situación que probablemente se acentúe por el efecto de las cláusulas de salvaguarda, que tiende a aproximar los resultados salariales de la negociación colectiva.

Centrando el análisis en las empresas, esto es, excluyendo los convenios del personal laboral dependiente de las distintas administraciones públicas y de la Seguridad Social, en la empresa privada se pactan aumentos salariales finales superiores en unas 5-6 décimas a los de la empresa pública,

circunstancia que se explica al combinarse en este último tipo de empresa un mayor seguimiento de la previsión de inflación a la hora de establecer los incrementos salariales y la ausencia de revisión salarial en función de la evolución del IPC en numerosas ocasiones (cuadro V.5).

Cuadro V.5 AUMENTO SALARIAL PACTADO EN LOS CONVENIOS DE EMPRESA SEGÚN ÁMBITO INSTITUCIONAL ¹				
Ámbito institucional	2004	2005	2006²	2007³
TOTAL	3,1	3,6	3,1	2,5
Empresa privada	3,4	3,7	3,3	2,6
Empresa pública	2,8	3,2	2,8	2,5
Administración del Estado y de la Seguridad Social	2,3	7,0	4,1	2,0
Administración Autonómica y local	2,2	2,2	2,2	2,1

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

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

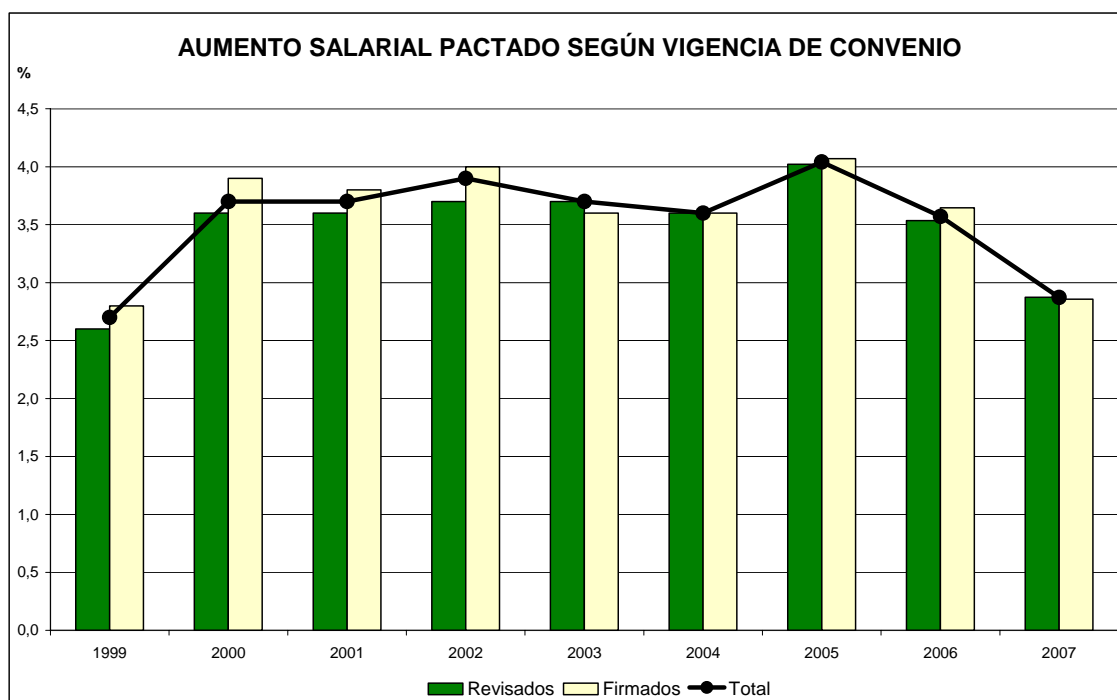
³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

FUENTE: 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 habitualmente el aumento salarial pactado es superior en los convenios firmados que en los convenios revisados. La Estadística de Convenios Colectivos incluye entre los primeros todos los que han sido suscritos y cuyos efectos económicos se inician en el año de referencia, pudiendo tener vigencia anual o plurianual; el segundo grupo comprende los convenios plurianuales cuyos efectos económicos se iniciaron en años anteriores. El hecho de que usualmente los convenios revisados tengan un crecimiento inferior al de los firmados se puede relacionar con el deseo de los signatarios de limitar con ello el riesgo de prolongar temporalmente los compromisos económicos del convenio.

Gráfico V.3



Respecto a las diferencias entre los acuerdos salariales según sean firmados o revisados, en los últimos años cabe destacar dos aspectos. En primer lugar, el hecho de que la diferencia entre ambos tipos de convenios ha sido relativamente reducida (hasta un máximo de tres décimas 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 los convenios revisados con cláusula de salvaguarda salarial no retroactiva (eleva el crecimiento salarial del año siguiente) y, por otro, con que el aumento interanual del IPC durante 2003 se fue amortiguando hasta situarse en el 2,6% en diciembre, situación de moderación que quedó reflejada en la negociación de los convenios que se firmaron durante ese año (cuadro 6 y gráfico V.3).

En los años más recientes, tanto en 2005 como en 2006 el incremento salarial pactado ha sido una décima superior en los convenios firmados (4,1% y 3,6%, respectivamente) que en los convenios revisados que se firmaron en

años anteriores (4% en el primer caso y 3,5% en el segundo), mientras que en 2007, con numerosos convenios pendientes de negociación y registro, no existe diferencia entre los aumentos de los dos tipos de convenios (2,9% en ambos).

El análisis de los datos según el *ámbito funcional* indica que la diferencia entre los crecimientos salariales pactados en los convenios firmados y revisados es significativa en 2005 y 2006 en los convenios de empresa (cuatro y dos décimas, respectivamente) y más moderada en los de otro ámbito (en el primer año citado no existe diferencia y, en el segundo, se sitúa en una décima). Los datos provisionales de 2007 indican que en el ámbito de la empresa se han firmado convenios con pactos salariales ligeramente superiores a los revisados, mientras que en los convenios sectoriales no existe diferencia entre ambos.

Si se atiende a la *vigencia de los convenios firmados*, los datos definitivos disponibles de los últimos años indican que en los convenios plurianuales se acuerdan aumentos salariales más moderados que en los convenios anuales (cinco décimas en 2003 y 2004 y tres décimas en 2005), circunstancia que no se constata en los datos de avance de 2006 ni en los datos provisionales de 2007. Concretamente, en 2006, el incremento salarial pactado en los convenios firmados con vigencia anual se situó en el 3,6%, mientras que en los plurianuales ascendió al 3,7%; en 2007, el aumento de los convenios firmados plurianuales (2,9%) es superior en cuatro décimas al de los anuales.

La tendencia a pactar crecimientos salariales superiores en los convenios firmados de carácter anual que en los de carácter plurianual se aprecia en los acuerdos de los últimos años con independencia de su *ámbito funcional*, con algunas excepciones anuales, entre las que cabe destacar por su proximidad temporal los acuerdos alcanzados en los convenios de empresa en 2005 y 2007 y en los convenios de otro ámbito en 2006 y 2007, datos, los más recientes, que posiblemente se modifiquen cuando la negociación

colectiva con efectos económicos en 2006 esté concluida y más avanzada la de 2007 (cuadro V.6).

Cuadro V.6					
AUMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO ¹					
	Total	Revisados	Firmados		
			Total	Vigencia anual	Vigencia superior al año
TOTAL					
1999	2,7	2,6	2,8	2,8	2,8
2000	3,7	3,6	3,9	3,8	3,9
2001	3,7	3,6	3,8	3,8	3,7
2002	3,9	3,7	4,0	3,6	4,2
2003	3,7	3,7	3,6	4,0	3,5
2004	3,6	3,6	3,6	4,0	3,5
2005	4,0	4,0	4,1	4,3	4,0
2006 ²	3,6	3,5	3,6	3,6	3,7
2007 ³	2,9	2,9	2,9	2,5	2,9
CONVENIOS DE EMPRESA					
1999	2,5	2,4	2,6	2,6	2,5
2000	3,5	3,4	3,7	3,2	3,8
2001	3,1	3,0	3,2	3,5	3,2
2002	3,6	3,5	3,8	3,9	3,8
2003	2,9	2,9	3,1	3,2	3,0
2004	3,1	3,0	3,3	3,7	3,3
2005	3,6	3,4	3,8	3,7	3,8
2006 ²	3,1	3,1	3,3	3,4	3,3
2007 ³	2,5	2,5	2,6	2,3	2,8
CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO					
1999	2,8	2,7	2,9	2,8	2,9
2000	3,8	3,6	3,9	3,9	3,9
2001	3,8	3,7	3,8	3,8	3,8
2002	3,9	3,8	4,1	3,6	4,2
2003	3,8	3,8	3,7	4,1	3,6
2004	3,7	3,7	3,6	4,0	3,5
2005	4,1	4,1	4,1	4,3	4,0
2006 ²	3,6	3,6	3,7	3,6	3,7
2007 ³	2,9	2,9	2,9	2,7	2,9

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

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

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

FUENTE: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

V.5. Según tramos de aumento salarial pactado

Según tramos de incremento salarial, en 2005 y 2006 se observa que un porcentaje muy elevado 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 superior al IPC, sino que una parte muy elevada de los trabajadores concernidos por la negociación colectiva tienen incrementos salariales iguales o superiores al del IPC, lo que significa que el aumento del poder adquisitivo ha alcanzado a un colectivo muy importante de trabajadores.

A este respecto, se ha de precisar que la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo recoge los pactos salariales de los convenios colectivos de ámbito sectorial, así como su revisión por cláusula de salvaguarda salarial, bien al alza o a la baja; pero no se incluye el efecto de la *cláusula de descuelgue o inaplicación salarial*, que forma parte del contenido mínimo de los convenios de ámbito superior al de empresa, así como las condiciones y procedimientos para su utilización en caso de que la estabilidad económica de las empresas pudiera verse perjudicada por el cumplimiento del régimen salarial establecido en el convenio colectivo supraempresarial.

Concretamente, los datos definitivos de 2005 indican que el 79% de los trabajadores estuvo cubierto por convenios que recogían crecimientos superiores al 3,5%, cuando el incremento del IPC de diciembre sobre diciembre del año anterior se situó en el 3,7%, en tanto que los datos provisionales de 2006 sitúan en el 93% el porcentaje de trabajadores afectado por convenios con aumentos salariales superiores al 2,5%, alcanzando el avance del IPC un valor del 2,7%.

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 la mitad y a algo más de una quinta parte de los trabajadores en 2005 y 2006, respectivamente, es del 4,7% el primer año y del 5% el segundo (cuadro V.7).

Cuadro V.7						
AUMENTO SALARIAL POR TRAMOS Y TRABAJADORES AFECTADOS						
Tramos	2005		2006¹		2007²	
	Trabajadores %	Aumento salarial	Trabajadores %	Aumento salarial	Trabajadores %	Aumento salarial
TOTAL	100,0	4,0	100,0	3,6	100,0	2,9
Inferior al 1,00	0,4	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0
Del 1,00 al 1,49	0,0	1,3	0,0	1,2	0,1	1,0
Del 1,50 al 1,99	0,0	1,6	0,0	1,6	0,0	1,8
Igual al 2,00	3,7	2,0	6,0	2,0	19,0	2,0
Del 2,01 al 2,50	0,6	2,5	0,8	2,4	18,7	2,4
Del 2,51 al 3,00	7,6	2,9	19,4	2,8	34,8	2,9
Del 3,01 al 3,50	8,6	3,3	29,6	3,4	14,3	3,2
Del 3,51 al 4,00	29,8	3,8	21,7	3,8	4,6	3,8
Superior al 4,00	49,2	4,7	22,2	4,7	8,2	5,0
C EMPRESA	100,0	3,6	100,0	3,1	100,0	2,5
Inferior al 1,00	4,0	0,0	1,8	0,0	0,1	0,0
Del 1,00 al 1,49	0,4	1,3	0,1	1,2	0,1	1,1
Del 1,50 al 1,99	0,1	1,6	0,1	1,7	0,1	1,6
Igual al 2,00	15,9	2,0	22,0	2,0	53,6	2,0
Del 2,01 al 2,50	2,1	2,4	4,3	2,5	10,4	2,4
Del 2,51 al 3,00	6,7	2,8	22,6	2,8	23,0	2,8
Del 3,01 al 3,50	11,0	3,3	17,1	3,3	6,0	3,3
Del 3,51 al 4,00	30,9	3,8	19,8	3,8	4,4	3,8
Superior al 4,00	28,9	5,3	12,3	5,3	2,4	6,2
C. OTRO ÁMBITO	100,0	4,1	100,0	3,6	100,0	2,9
Inferior al 1,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
Del 1,00 al 1,49	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0
Del 1,50 al 1,99	0,0	1,6	0,0	1,5	0,0	2,0
Igual al 2,00	2,2	2,0	4,0	2,0	13,5	2,0
Del 2,01 al 2,50	0,4	2,5	0,4	2,4	20,0	2,4
Del 2,51 al 3,00	7,7	2,9	19,0	2,8	36,7	2,9
Del 3,01 al 3,50	8,3	3,3	31,1	3,4	15,6	3,2
Del 3,51 al 4,00	29,7	3,8	21,9	3,8	4,7	3,8
Superior al 4,00	51,6	4,7	23,4	4,7	9,2	4,9
Pro memoria:						
IPC dic/dic ³		3,7		2,7		-

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

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

FUENTE: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

AUMENTO SALARIAL PACTADO POR TRAMOS DE AUMENTO SALARIAL

Porcentaje de trabajadores afectados

Gráfico V.5

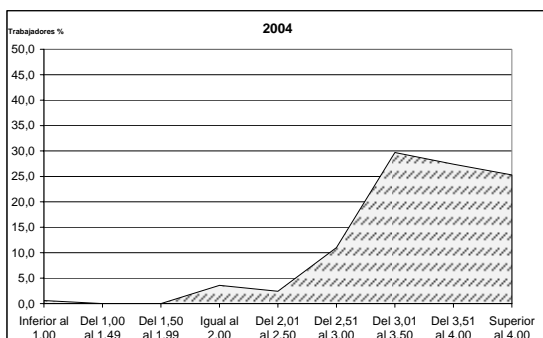


Gráfico V.6

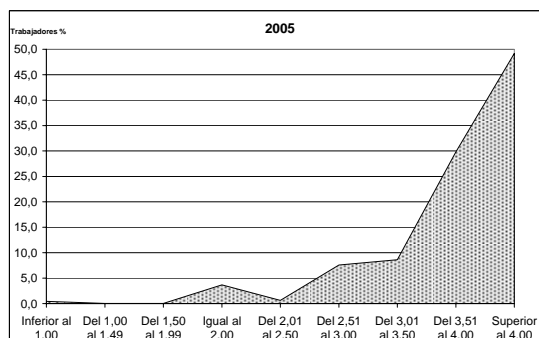


Gráfico V.7

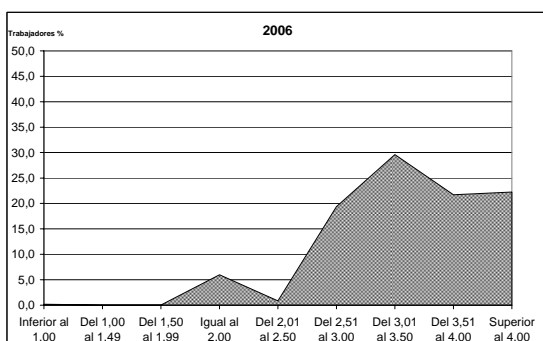
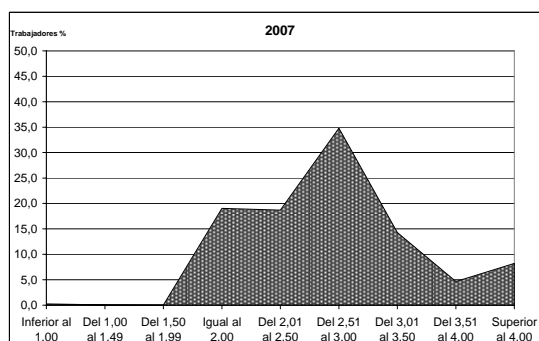


Gráfico V.8



Según el *ámbito funcional*, la significativa concentración de los trabajadores en los tramos de aumento salarial superior al 3,5% en 2005 y al 2,5% en 2006 se verifica en mayor medida en los convenios supraempresariales que en los empresariales. En estos últimos destaca, además, el elevado porcentaje de trabajadores que tienen un crecimiento salarial igual al 2% (16% y 22% 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 2007, 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 2005 y 2006, tanto en los convenios de empresa como en los supraempresariales. Esquemáticamente, el escenario actual de la negociación es que en torno al 40% de los trabajadores tienen

pactado un aumento salarial inicial del 2-2,5%, un 35% del 2,5-3%, un 15% de 3-3,5%, mientras que el restante 10% 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 2007, que, como ya se ha señalado, tiende a reducir la dispersión de los incrementos salariales finalmente pactados.

Según el ámbito funcional de los convenios, cabe resaltar que en 2007 más del 50% 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 y con la contención del IPC en 2006 y en los meses transcurridos de 2007.

V.6. Según sector y rama de actividad

Por sectores, durante los años 2003-2007 el mayor aumento salarial corresponde a la construcción, excepto en 2006, presentando el diferencial de crecimiento de este sector respecto al resto de los sectores una tendencia a reducirse progresivamente. Le sigue la agricultura, mientras que la industria y, especialmente, los servicios registraron los incrementos más moderados.

Entre 2003 y 2007, el incremento salarial de todos los sectores alcanzó un máximo en 2005, orientándose a la baja tanto en 2006 como en 2007, excepto en construcción, donde los datos de incremento salarial pactado inicialmente en 2007 suponen un importante repunte con respecto al año anterior, si bien el proceso de negociación colectiva en este sector está muy retrasado, puesto que prácticamente no hay trabajadores cubiertos por convenios registrados con efectos económicos en este ejercicio (cuadro V.8 y gráfico V.8).

Concretamente, el aumento salarial pactado en la **construcción** tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda fue el 4,5% en 2005, que se moderó hasta el 3,6% el año siguiente; en 2007, con un mínimo número de

trabajadores cubiertos por un convenio registrado, el incremento salarial inicialmente pactado ha repuntado hasta el 4%.

Cuadro V.8					
AUMENTO SALARIAL PACTADO POR SECTORES¹					
	2003	2004	2005	2006²	2007³
TOTAL	3,7	3,6	4,0	3,6	2,9
Agricultura	3,8	4,0	4,2	4,1	3,5
Industria	3,5	3,6	4,1	3,6	2,9
Construcción	4,8	4,4	4,5	3,6	4,0
Servicios	3,5	3,4	3,9	3,5	2,8

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

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

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

FUENTE: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

Estos incrementos salariales reflejados en la Estadística de convenios colectivos se calculan 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 o en el actual Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011. Este último convenio, que entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE el 17 de agosto de 2007, configura la base para la negociación en ámbitos funcionales inferiores, básicamente el provincial, circunstancia que explica el retraso en la negociación y registro de los incrementos salariales del año actual.

Los crecimientos salariales de los últimos años en la construcción se alejan de los criterios establecidos en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, puesto que los aumentos superan ampliamente la inflación y no tienen en consideración la desfavorable evolución de la productividad por ocupado que, según los datos de la Contabilidad Nacional, descendió un 1,4% en 2005, un 0,4 en 2006 y un 3,3% en el primer semestre de 2007 (gráfico V.9).

Gráfico V.8

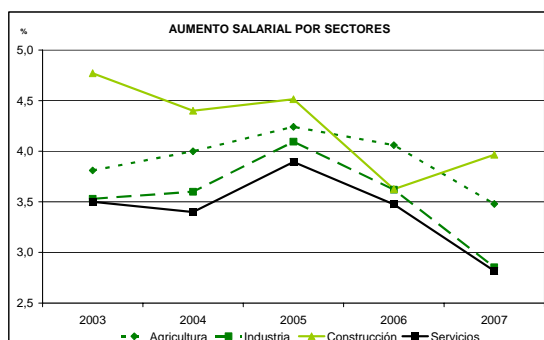
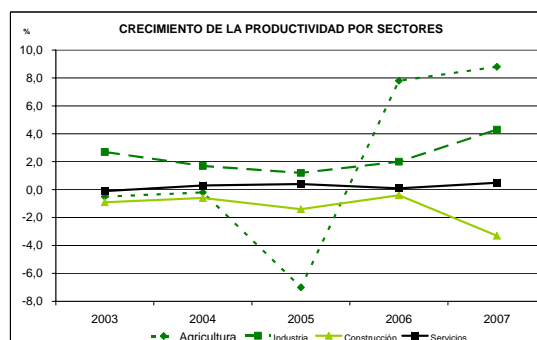


Gráfico V.9



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, muy superiores al IPC en los últimos años. Esta situación también se aleja de lo dispuesto en el ANC, puesto que la productividad agraria descendió anualmente hasta 2005, aunque tras ese año experimentó fuertes alzas en 2006 y en el primer semestre de 2007.

En concreto, los datos de 2005, 2006 y 2007 sitúan los crecimientos salariales de la agricultura en el 4,2%, 4,1% y 3,5%, respectivamente, y la variación de la productividad en ese período ha sido del -7% en el primer año citado, 7,8% en el segundo y 8,8% en el primer semestre del año actual, según los datos de Contabilidad Nacional. El significativo avance de la productividad en el ejercicio pasado y en los primeros meses del actual contribuirá en última instancia a una caída del coste laboral unitario ⁵ (CLU) del sector y a una ganancia de competitividad en el exterior tras las pérdidas de los años anteriores. Concretamente, el incremento interanual del CLU agrario, que alcanzó el 12,6% en 2005, ha registrado una caída interanual cercana al 6%, tanto en 2006 como en los seis primeros meses de 2007.

Al desagregar las dos divisiones del sector agrario se observa que en *Agricultura, ganadería, caza y silvicultura* los crecimientos salariales pactados son ligeramente más elevados que los que se registran en *Pesca y acuicultura*.

⁵ El coste laboral unitario o coste laboral por unidad de producción es el cociente entre el coste laboral por trabajador (remuneración por asalariado en la terminología de la CNE) y la productividad por ocupado. Su evolución constituye una señal de la posición competitiva de un sector o país.

La diferencia es de cuatro décimas en 2005 y dos décimas en 2007, no existiendo discrepancia en 2006 (cuadro V.9).

Los resultados de la negociación colectiva en la agricultura se caracterizan por la proximidad de los aumentos salariales pactados iniciales y finales, debido al limitado efecto de las cláusulas de salvaguarda en el sector. En concreto, la diferencia promedio entre los incrementos salariales antes y después de la aplicación de las cláusulas de salvaguarda salarial es de tres décimas desde 2002 (año en el que se firmó el primer Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva) hasta 2006, circunstancia que se puede relacionar con la dificultad para pagar atrasos de convenio en muchas actividades de elevada temporalidad y rotación. En el resto de los sectores la elevación adicional del crecimiento salarial derivada de las cláusulas de revisión es ligeramente superior (en los servicios) o, incluso, más del doble (en la industria y la construcción) (gráficos V.10 a V.13).

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

Gráfico V.10

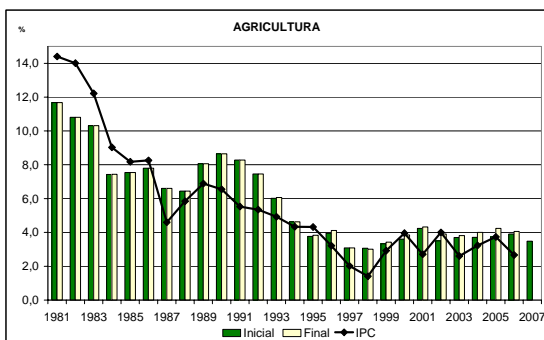


Gráfico V.11

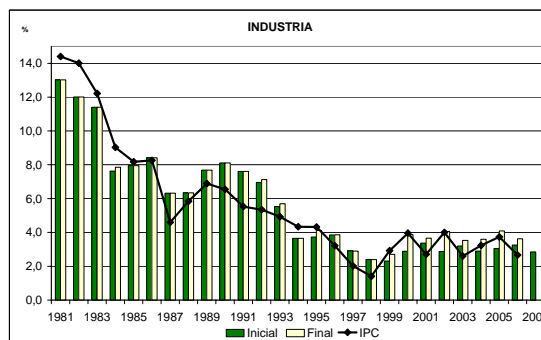


Gráfico V.12

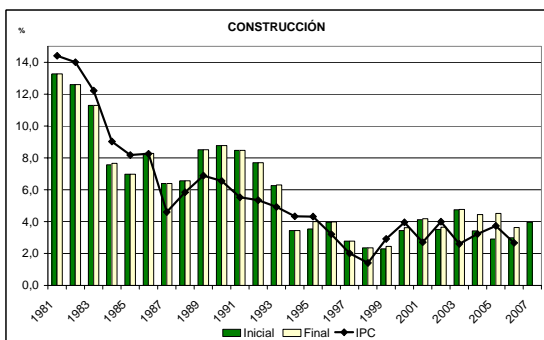
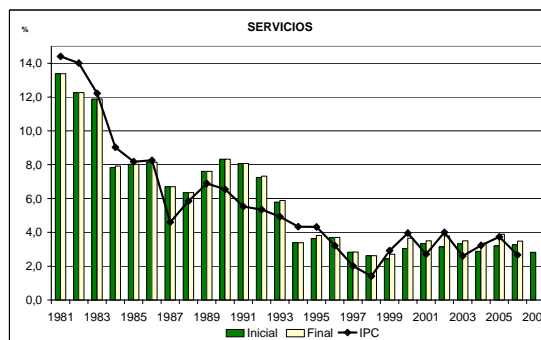


Gráfico V.13



Como la **industria** es un sector abierto a la competencia exterior, 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.11).

Concretamente, los aumentos finalmente pactados, incluyendo la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, alcanzaron el 4,1% y el 3,6% en 2005 y 2006, respectivamente. Estos crecimientos salariales estarían en línea con lo pactado en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, al ser ambos porcentajes cuatro y nueve décimas mayores que el avance interanual del IPC en diciembre de cada año y observarse en los últimos años una tónica de apreciable crecimiento interanual de la productividad industrial (1,2% en 2005, 2% en 2006 y 4,3% en el primer semestre de 2007). Esta favorable tendencia de la productividad por ocupado en la industria, que, incluso, se mantiene si se descuenta la aportación de las ramas energéticas, no ha impedido la moderación del crecimiento salarial inicialmente pactado en 2007, 2,9%, respecto a los registrados en los dos años anteriores (3% en 2005 y 3,3% en 2006).

Si se desglosa la información de la industria hasta el nivel de división de la CNAE, se observa que los valores alcanzados por los acuerdos salariales tienen un recorrido (valor máximo menos valor mínimo) muy limitado en 2005 y 2007, inferior a dos puntos porcentuales, y superior en 2006, lo que indicaría la inexistencia de valores atípicos alejados de la media sectorial en los dos primeros años referidos y su existencia en 2006. Concretamente, en este último año se verificó en *Extracción de minerales no energéticos* una subida del 4,7%, que se deriva del registro de varios convenios colectivos con crecimientos superiores al 6%, alguno de ellos sectorial y con un importante volumen de trabajadores afectados.

No obstante, se puede destacar la senda de moderación que han mantenido entre 2005 y 2007 los acuerdos en *Extracción y aglomeración de carbón* y, en menor medida, en *Extracción de petróleo, gas, uranio y torio*,

Cuadro V.9			
AUMENTO SALARIAL PACTADO POR RAMAS DE ACTIVIDAD ¹			
	2005	2006²	2007³
Total	4,0	3,6	2,9
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	4,2	4,1	3,5
Pesca y acuicultura	3,8	4,1	3,3
Extracción y aglomeración de carbón	2,8	2,3	2,1
Extrac. de petróleo, gas, uranio y torio	3,8	3,3	2,8
Extracción de minerales no energéticos	4,3	4,7	2,5
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	4,2	3,6	2,8
Industria textil y de la confección	4,2	3,2	2,5
Industria del cuero y del calzado	4,0	3,2	2,6
Industria de la madera y corcho. Cestería	4,7	3,9	3,2
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	3,6	3,9	3,2
Coquerías. Refinerías. Tratamiento combustibles nucleares	4,1	3,1	2,7
Industria química	4,2	3,2	2,7
Fabricación productos de caucho y materias plásticas	4,0	3,0	2,6
Fabric. de productos minerales no metálicos	4,1	3,3	2,6
Metalurgia	4,0	3,6	2,7
Fabric. productos metálicos excepto maquinaria	4,1	4,0	3,0
Construcción maquinaria y equipo mecánico	4,4	3,4	2,8
Fabric. máquinas oficina, material informático y electrónico	3,8	3,1	2,4
Fabric. de maquinaria y material eléctrico	4,1	3,4	2,7
Fabric. instrumentos médicos, de precisión y similares	3,7	3,3	2,5
Fabricación de automóviles y remolques	3,5	3,0	2,5
Fabricación de otro material de transporte	3,9	3,4	3,0
Fabric. de muebles. Otras manufacturas Reciclaje	4,4	3,9	3,0
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	4,1	3,3	2,6
Construcción	4,5	3,6	4,0
Venta y reparación de vehículos. Venta combustible	4,1	3,6	2,3
Comercio al por mayor. Intermediarios del comercio	4,0	3,7	3,0
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas	3,8	3,6	2,8
Hostelería	3,9	3,4	2,9
Transporte terrestre y por tubería	4,7	3,8	4,0
Transporte marítimo y fluvial	4,3	3,6	2,8
Transporte aéreo y espacial	1,3	1,1	2,2
Activ. anexas a transportes. Comunicaciones	3,9	3,1	2,2
Instituciones financieras y seguros	3,6	3,0	2,4
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	3,2	2,7	2,5
Activ. informáticas. Investigación y desarrollo	4,2	3,1	2,4
Otras actividades empresariales	3,8	3,2	2,7
Admón. Pública. Defensa. Seguridad Social. Organismos	3,7	2,7	2,1
Educación	2,5	3,3	2,7
Activ. sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	4,2	3,9	3,1
Actividades de saneamiento público	4,2	3,7	3,2
Activ. asociativas, recreativas y culturales	3,7	3,7	2,7
Activ. diversas de servicios personales	9,6	5,9	4,1
Hogares que emplean personal doméstico	3,2	4,2	4,0
Indicadores de dispersión			
Rango	8,3	4,9	2,0
Desviación estándar	0,7	0,4	0,4
Coefficiente de variación de Pearson (%)	16,5	11,7	14,0
<i>Sin valores extremos:</i>			
Rango	2,2	2,4	1,8
Desviación estándar	0,4	0,3	0,4
Coefficiente de variación de Pearson (%)	9,7	9,3	12,4

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

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

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

FUENTE: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

Fabricación de maquinaria de oficina, material informático y electrónico, Fbricación de instrumentos médicos de precisión y similares y Fabricación de automóviles y remolques. No cabe resaltar ninguna división industrial que se caracterice por una trayectoria de elevados aumentos salariales, salvo la referida *Extracción de minerales no energéticos*, así como en *Industria de la madera y corcho*. *Cestería*, en *Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria* y en *Fabricación de muebles. Otras manufacturas. Reciclaje* que acumulan crecimientos muy intensos en el trienio 2005-2007. Se registran coyunturalmente elevados incrementos salariales en *Construcción de maquinaria y equipo mecánico* en 2005 y en *Industria del papel. Artes gráficas. Edición* en 2006 y 2007.

Por último, el sector que presenta los crecimientos salariales más moderados en el período 2005-07 es el de los **servicios**, con aumentos del 3,9%, 3,5% y 2,8%, respectivamente (gráfico V.13). Lo acordado en 2005 supone la observancia de las recomendaciones del ANC, puesto que, por un lado, el incremento salarial pactado fue dos décimas superior al crecimiento interanual de IPC al finalizar cada año y, por otro, se produjo un crecimiento de cuatro décimas en la productividad, suficiente para absorber el avance en términos reales del salario pactado, al que contribuyeron tan sólo los servicios de no mercado, puesto que en los de mercado no se produjo variación alguna de la productividad . Esta situación no se mantiene en 2006, donde se conjuga un crecimiento salarial cerca de un punto porcentual superior al IPC con un avance de la productividad de una décima, al que, al contrario del año anterior, sólo contribuyen los servicios de mercado, puesto que los de no mercado registran un descenso de su productividad.

La desagregación de la información hasta el nivel de división (dos dígitos) de la CNAE muestra que los pactos salariales del sector servicios son singularmente moderados durante el trienio 2005-2007 en *Transporte aéreo y espacial* y, en menor medida, en las *Actividades inmobiliarias y de alquiler de bienes muebles*, en *Educación* y en la *Administración Pública, defensa y Seguridad Social*.

Por el contrario, destaca el intenso crecimiento de los salarios pactados en las *Actividades diversas de servicios personales* y, en menor medida, en *Transporte terrestre y por tubería*, en *Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales* y en *Actividades de saneamiento público* durante todo el período considerado, así como en las de *Transporte marítimo y fluvial* en 2005 o en los *Hogares que emplean personal doméstico* en 2006 y 2007, donde se han acordado incrementos de, al menos, un 4% en ambos años, si bien es posible que se modifique el dato que 2007, puesto que están pendientes de registro convenios que afectan a más de la mitad de los trabajadores de la división.

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 aumenta (menor dispersión) en 2006 respecto al año anterior y aproximadamente se mantiene si se estiman estas medidas con los datos de avance de 2007.

Así, el recorrido o rango, que en 2005 era de 8,3 puntos porcentuales, se redujo en 2006 hasta 4,9 puntos y la desviación típica, que se situó en siete décimas en 2005, al año siguiente alcanzó un valor apreciablemente más bajo, de cuatro décimas. Análogamente, el coeficiente de variación de Pearson (cociente entre la desviación típica y la media, en porcentaje), que registra un valor del 16,5% en 2005, desciende en 2006 hasta 11,7%. Estas medidas de dispersión se reducen notablemente si se eliminan los valores extremos, especialmente el recorrido de 2005, al desestimarse para su cálculo los incrementos salariales máximo, de las *Actividades diversas de servicios personales* (9,6%), y mínimo, de *Transporte aéreo y espacial* (1,3%). En el resto de los años considerados la exclusión de los valores extremos también reduce las medidas de dispersión, pero en menor medida que en 2005, puesto que en estos años los valores superior e inferior son más próximos a la media.

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 del período en Navarra, País Vasco, Andalucía, Galicia, Murcia, La Rioja, Castilla-La Mancha, Ceuta y Melilla, Aragón y Baleares. Por el contrario, las comunidades de Castilla y León, Madrid, Cataluña, Asturias y Extremadura registran incrementos salariales inferiores a la media del período. Si se reduce el análisis a los años en los que se han aplicado los sucesivos ANC y existen datos definitivos de la negociación colectiva, desde 2002-2006, los mayores y menores aumentos relativos se registran básicamente en las mismas Comunidades.

Con independencia de esta tradicional concentración de los mayores y menores incrementos salariales en determinadas Comunidades, las medidas de dispersión coinciden en señalar una tónica de convergencia de los crecimientos salariales entre 2002 y 2005 y su divergencia en los dos últimos años, circunstancia que puede verse afectada por la negociación y registro de nuevos convenios con efectos económicos en 2006 y 2007. Concretamente, el recorrido o diferencia entre los valores máximo y mínimo, se redujo entre 2002 y 2005 en siete décimas, hasta 0,8 puntos porcentuales, la desviación típica disminuyó en un tercio y el coeficiente de variación de Pearson descendió también hasta situarse próximo a la mitad de su valor al inicio del periodo considerado (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 periodo 2000-2006 se

Cuadro V.10
AUMENTO SALARIAL FINAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS¹
(Porcentaje)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ²	2007 ³
TOTAL	3,8	2,9	2,6	2,7	3,7	3,7	3,9	3,7	3,6	4,0	3,6	2,9
ANDALUCIA	4,0	3,0	2,8	3,1	3,9	4,1	4,0	3,9	4,0	4,4	3,8	3,2
ARAGON	3,8	2,8	2,6	2,7	4,1	4,1	4,1	3,7	4,0	4,2	3,5	3,1
ASTURIAS	3,4	2,6	2,3	2,6	3,8	3,5	3,9	3,7	3,6	4,0	3,5	2,9
BALEARES	4,3	3,0	2,2	3,1	4,0	4,4	4,1	3,5	3,7	3,9	3,4	2,8
CANARIAS	3,8	2,7	2,5	2,6	3,7	3,6	3,9	4,1	3,6	3,8	3,7	3,0
CANTABRIA	3,5	3,1	3,2	3,1	4,0	3,5	3,8	3,8	3,8	3,8	3,4	2,9
C-LA MANCHA	3,8	3,0	2,6	2,8	4,1	3,8	4,2	3,7	3,9	4,2	3,7	3,1
CASTILLA Y LEON	3,8	2,7	2,6	2,7	3,7	3,5	3,8	3,6	3,8	4,1	3,5	2,9
CATALUÑA	4,2	3,1	2,5	2,5	3,3	3,9	3,3	4,0	3,4	3,8	3,4	2,6
COM. VALENCIANA	3,9	2,8	2,4	2,7	4,0	3,5	3,6	3,8	3,7	4,1	3,5	2,7
EXTREMADURA	3,7	3,2	2,5	2,6	4,0	3,1	3,3	3,5	3,6	3,7	3,5	2,9
GALICIA	4,1	3,0	2,7	2,7	3,7	3,8	4,0	3,9	4,0	4,4	4,1	3,3
MADRID	3,6	2,8	3,3	2,5	3,6	3,5	3,5	3,7	3,7	3,8	3,5	3,2
MURCIA	4,0	3,0	2,6	2,5	4,1	4,2	3,8	3,9	4,1	4,0	4,2	3,2
NAVARRA	4,2	3,4	2,5	3,3	4,6	3,9	4,8	3,8	4,2	4,4	3,9	3,4
PAIS VASCO	4,5	3,3	2,4	2,4	3,7	4,4	4,0	4,2	3,8	4,2	4,8	3,7
RIOJA (LA)	4,0	3,0	2,5	3,0	4,3	3,7	4,2	3,6	3,9	4,5	3,5	3,5
CEUTA Y MELILLA	4,3	3,4	3,0	2,7	4,0	3,5	3,6	4,2	3,5	3,9	3,6	3,0
INTERAUTONOMICOS	3,5	2,8	2,4	2,8	3,8	3,3	4,2	3,2	3,3	4,0	3,4	2,7
Medidas de dispersión:												
Recorrido	1,1	0,9	1,1	0,9	1,4	1,3	1,5	1,0	0,9	0,8	1,4	1,1
Desviación típica	0,3	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3
C.variación Pearson	7,7	5,6	10,5	7,1	6,7	9,5	8,9	8,4	7,6	5,4	7,2	9,5

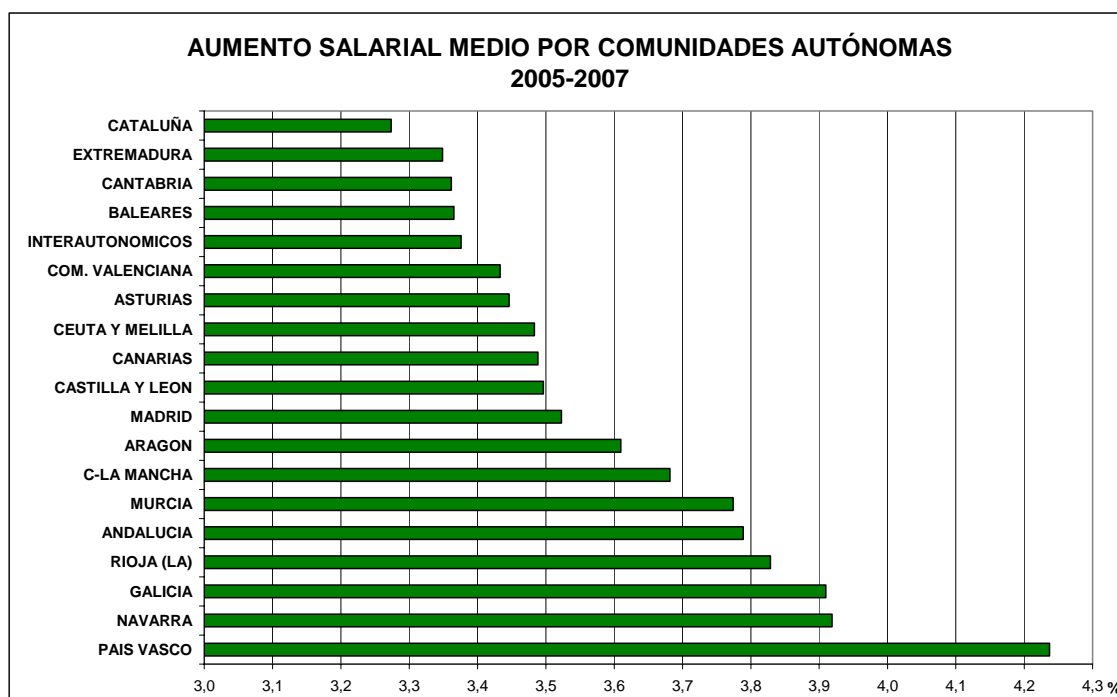
1 Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

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

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

FUENTE: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

Gráfico V.14



sitúan habitualmente por encima del promedio provincial, como Almería, Jaén, Vizcaya, Navarra, Guipúzcoa y Málaga, mientras que otras se sitúan habitualmente por debajo, como Palencia, Ávila, Valencia y Madrid (cuadro V.11).

El examen de las medidas de dispersión de los aumentos salariales por provincias indica una cierta convergencia de los valores en 2004 y 2005, mientras que los datos de avance de 2006 y los provisionales de 2007 denotan su divergencia, si bien, el registro de nuevos convenios con efectos económicos en esos dos años puede modificar esta situación. Así, el recorrido, que en 2003 alcanzó un máximo de 2,4 puntos porcentuales, se redujo hasta situarse en torno a un punto en los dos años siguientes, ampliándose significativamente en 2006 y 2007. Análogamente, el coeficiente de variación de Pearson disminuye su valor desde el 9% de 2003 hasta situarse alrededor del 7% en los dos años siguientes, porcentaje que se elevó paulatinamente en el bienio 2006-07.

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

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

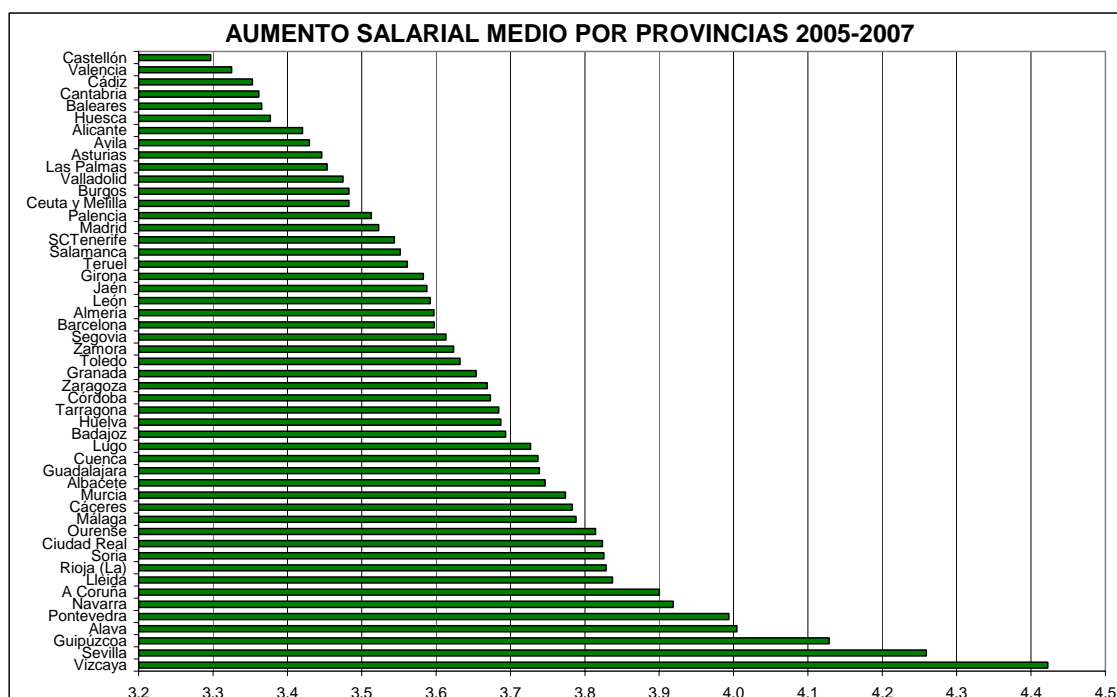
1 Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

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

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

FUENTE: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

Gráfico V.15



V.8. Acuerdos salariales según jornada

Del análisis de la información que ofrece la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo se deduce que los aumentos salariales y los tramos de jornada pactada no tienen una relación estrecha en 2005, pero sí en 2006. Así, los mayores incrementos salariales en 2005 se observan en dos tramos de jornada intermedia y en la jornada máxima legal. En 2006 se verifica la relación positiva entre las variables jornada e incremento salarial en cada tramo de jornada que considera la Estadística de Convenios Colectivos, con la excepción del segmento de jornada máxima, donde el aumento salarial es inferior al registrado en el tramo de jornada inmediatamente inferior (cuadro V.12 y gráfico V.16). Los datos de 2007 sugieren cierta relación entre ambas variables, aunque no con la claridad de 2006, y con la excepción, como en ese año, del tramo de jornada legal máxima. El hecho de que aparezca esta relación en 2006 y que se esboce en 2007 podría indicar la aparición en el escenario de la negociación colectiva de la jornada laboral como elemento al servicio de la flexibilización de los crecimientos salariales.

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

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

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

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

FUENTE: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

Si se desagrega el análisis según el *ámbito funcional*, se puede observar que en los convenios de empresa en el período 2005-2006 no existe una relación directa entre los aumentos salariales y los tramos de jornada, aunque esta correspondencia se cumple en los convenios con jornada intermedia, esto es, excluidos el tramo de jornada inferior y el de jornada legal máxima. En 2007, los incrementos salariales para cada tramo de jornada dibujan una figura de U invertida, es decir, existiría una relación directa en los tramos de jornada más reducida e inversa en los de jornada más prolongada (gráfico V.17).

En los convenios de ámbito supraempresarial sí se aprecia tal relación en 2006 para jornadas inferiores a la máxima legal, al observarse el mínimo aumento salarial en el tramo correspondiente a jornadas anuales más cortas, elevándose en los tramos de jornada superior hasta alcanzar un máximo en los convenios que acuerdan una jornada entre 1.804 y 1.825 horas anuales. Este perfil del aumento salarial por tramos de jornada es parecido al de 2007, aunque en este caso la relación no es tan clara, si bien es previsible que se modifique conforme avance el proceso de negociación colectiva (gráfico V.18).

Gráfico V.16

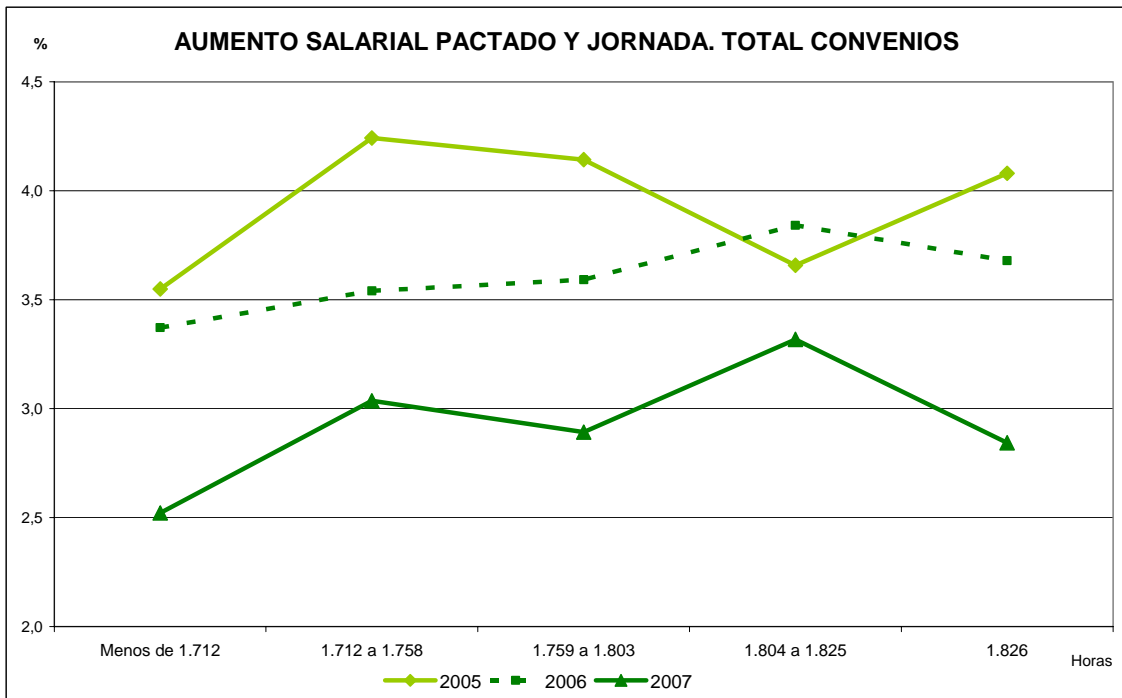


Gráfico V.17

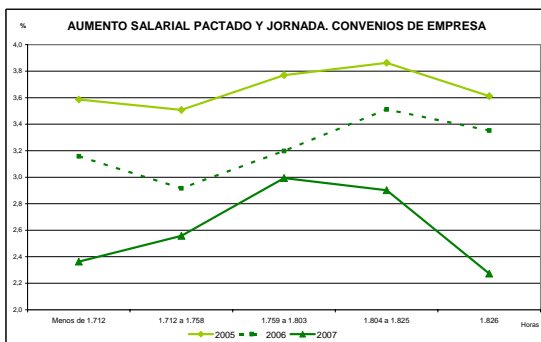
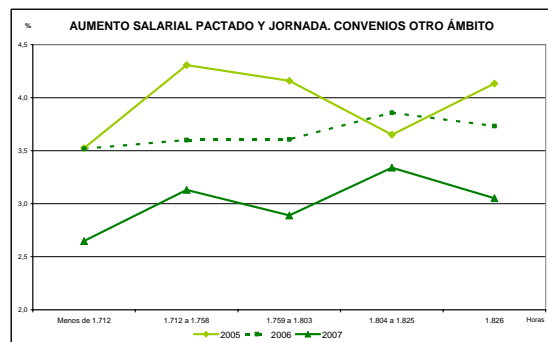


Gráfico V.18



VI. SALARIOS Y CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL

VI.1. Salarios y cláusulas de revisión salarial

Desde los Pactos de la Moncloa vigentes en 1978, la base de referencia generalmente utilizada en los convenios colectivos ha sido el objetivo o previsión de inflación del gobierno. Este objetivo, fijado ininterrumpidamente desde 2000 en el 2%, es también el criterio de referencia previsto en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC) suscritos desde 2002.

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

Precisamente por esos criterios adicionales, y pese a que la base generalmente aplicable para pactar los crecimientos salariales iniciales sea el objetivo de inflación fijado para cada año por el Gobierno, el porcentaje de trabajadores afectados por la negociación colectiva que pacta inicialmente, antes de la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, aumentos salariales iguales a la previsión de inflación es muy reducido: el 15,9%, con datos

definitivos de 2005, el 13,3% en 2006, según los datos de avance registrados hasta el 31 de agosto de 2007, y el 19,% en 2007, según los datos provisionales registrados también hasta el 31 de agosto.

Teniendo en cuenta que puede haber trabajadores cubiertos por la negociación salarial que tengan crecimientos salariales inicialmente pactados inferiores a la previsión de inflación (el 0,5% en 2005, el 0,2% en 2006 y el 0,3% en 2007), el 83,6% de los trabajadores pactaron inicialmente incrementos salariales superiores a la previsión de inflación en 2005, el 86,5% en 2006 y el 80,7% en 2007, según los datos provisionales registrados hasta el 31 de agosto.

La moda, intervalo con mayor porcentaje de trabajadores, se produce en los tres años considerados entre el 2,51% y el 3% de incremento salarial inicialmente pactado, absorbiendo ese intervalo al 31,2% de los trabajadores en 2005, el 30,4% en 2006 y el 34,8% en 2007.

Como el incremento de la productividad por ocupado, según los datos de la Contabilidad Nacional de España, no ha superado el 1% en los tres últimos años, puede decirse que en esos años el porcentaje de trabajadores que han pactado incrementos salariales iniciales superiores a la suma de la inflación prevista y el incremento de la productividad ha superado el 50% de los trabajadores con convenio.

Es más, los trabajadores que han pactado inicialmente aumentos superiores al 4% representan, sobre el total de los trabajadores con convenio, el 13,4% con las cifras definitivas de 2005, el 20,9% con las de avance de 2006 y el 8,2% con las provisionales de 2007.

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

Colectiva. Pero, también influye en esta circunstancia la desconfianza que los agentes sociales tienen del cumplimiento de la previsión de inflación, puesto que sistemáticamente desde 1989 el incremento final de la inflación (medida por la variación del IPC en diciembre de un año respecto de diciembre del año precedente) supera al incremento inicialmente previsto, diferencia que llega a ser del doble en algún año (2000 y 2002) y que asciende a 1,7 puntos porcentuales en 2005, la tercera diferencia más elevada desde 1992, aunque en 2006 dicha diferencia se redujo a 0,7 puntos (cuadro VI.1).

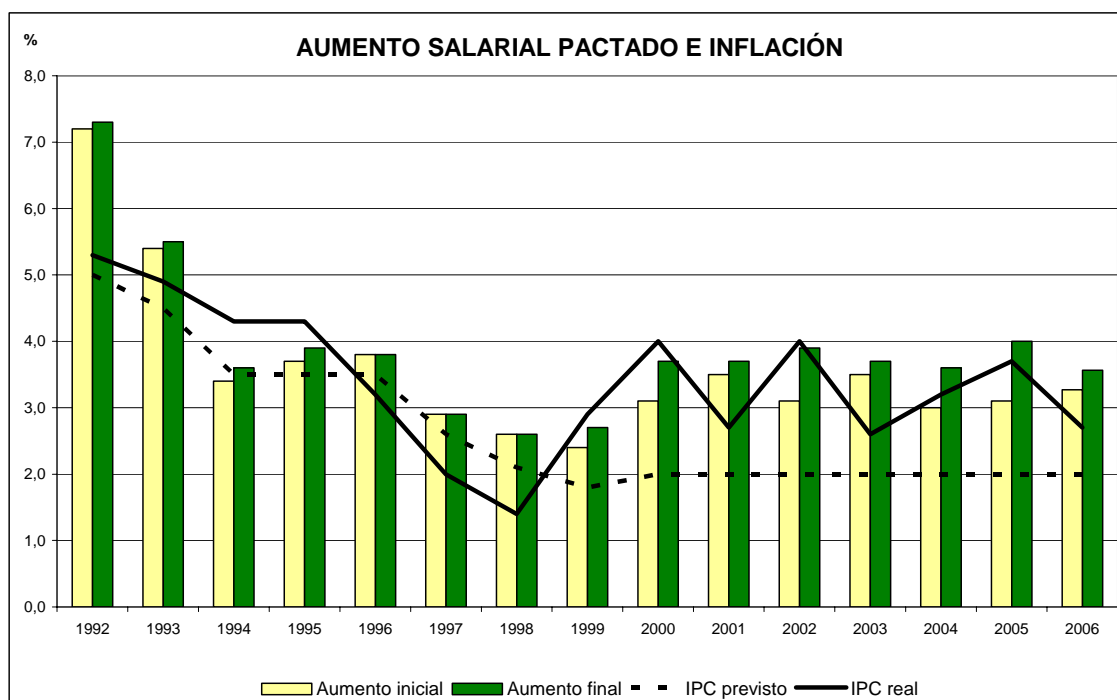
Cuadro VI.1						
INFLACIÓN PREVISTA Y REAL Y AUMENTO SALARIAL PACTADO INICIAL Y FINAL						
Años	IPC (% dic/dic)			Aumento salarial pactado (%)		
	Previsto	Real	Diferencia (puntos porcentuales)	Inicial	Final	Diferencia (puntos porcentuales)
1992	5,0	5,3	0,3	7,2	7,3	0,1
1993	4,5	4,9	0,4	5,4	5,5	0,1
1994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

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

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

Precisamente, esa diferencia entre la inflación final y la prevista que se viene produciendo desde 1989 es lo que justifica que en muchos convenios se pacten cláusulas de revisión o salvaguarda salarial, cláusulas que, en la mayoría de los casos, se aplican cuando la inflación real supera al objetivo inicial de inflación.

Gráfico VI.1



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

La posibilidad de incorporar en los convenios colectivos cláusulas de revisión salarial se recoge en los ANC, que incluso llegan a señalar el punto de referencia de dichas cláusulas. Así, el ANC de 2005, prorrogado para 2006, y el de 2007 establecen que las cláusulas de revisión salarial “sin que.... trueque el objetivo de moderación salarial” 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 mayor o menor importancia de la inclusión de las cláusulas de salvaguarda salarial está estrictamente relacionada con la existencia o no de desviaciones entre la inflación real o final y la inflación prevista y, en su caso, con la entidad de dichas desviaciones.

En efecto, el porcentaje de trabajadores que tiene incorporada este tipo de cláusulas se reduce sensiblemente entre 1996 y 1998, situándose en el

último año por debajo del 50%, el 48%, como consecuencia de que se trata de un período caracterizado por una caída de inflación, en el que, además, la inflación final fue inferior a la prevista inicialmente por el Gobierno. En 1998 se alcanza la menor tasa de inflación de las cuatro décadas anteriores, el 1,4%, si se estima con el aumento del IPC de diciembre de ese año respecto al mismo mes de 1997.

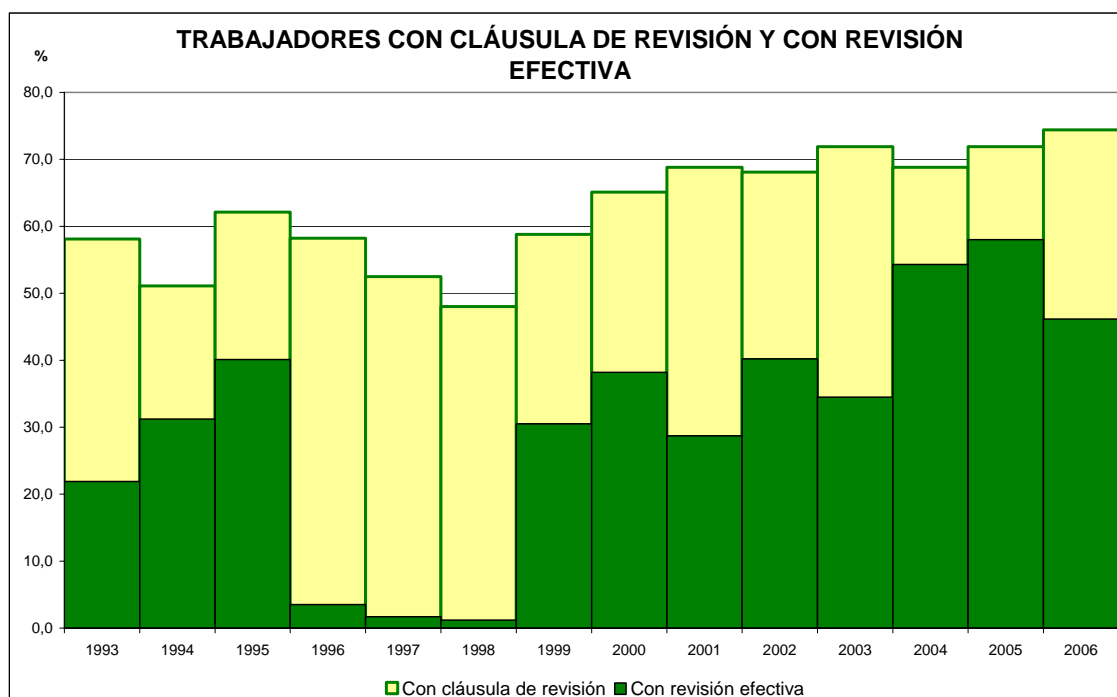
Por el contrario, a partir de 1999, cuando se inicia un período de repuntes de la inflación en el que se produce una desviación entre la inflación final y la prevista relativamente elevada (con un mínimo de seis décimas en 2003 y un máximo de dos puntos en 2000 y 2002), crece el porcentaje de trabajadores que tienen acordadas cláusulas de revisión salarial hasta superar el 70% en 2005 y alcanzar casi el 73% con los datos de avance de 2006, porcentaje este último que, previsiblemente, se reducirá, puesto que los convenios que se firmen en los meses próximos ya conocen la inflación real que se produjo el pasado año.

Según el *ámbito funcional* de los convenios, el porcentaje de trabajadores con cláusulas de revisión salarial es inferior en los convenios de empresa que en los de ámbito supraempresarial: en 2005 el citado porcentaje es el 52,7% en los primeros y el 74,2% en los segundos y, en 2006, estas cifras se sitúan en el 53,6% y el 75%, respectivamente.

VI.3. Revisión efectiva

Ahora bien, no todos los trabajadores que tienen incorporadas cláusulas de salvaguarda salarial ven efectivamente revisados sus salarios cuando se produce la desviación de la inflación (gráfico VI.2). Y ello es así por la variedad de esas cláusulas, ya que no todas son retroactivas, sirviendo en ese caso únicamente para fijar el incremento y el nivel salarial pactado para el nuevo ejercicio, sin revisarse el crecimiento salarial del año anterior, lo que sí ocurriría en el supuesto de que las cláusulas fuesen retroactivas.

Gráfico VI.2



Pero, además, no siempre que las cláusulas son retroactivas éstas son plenamente operativas, por la gran variedad que suelen presentar. En efecto, junto a la cláusula retroactiva plenamente operativa, que establece el importe de la revisión salarial en la diferencia entre el incremento del IPC real y el previsto de dicha magnitud, existen otras que no siempre suponen revisión efectiva de los salarios, aunque se haya producido la desviación de la inflación, como son los casos de la diferencia entre el incremento del IPC real y el aumento salarial inicialmente previsto o un límite porcentual acordado inicialmente.

Por consiguiente, el porcentaje de trabajadores con revisión efectiva de los salarios es muy inferior al porcentaje que tiene acordadas este tipo de cláusulas. En 2005 el porcentaje de trabajadores que efectivamente vio revisado el salario, porque cláusulas eran retroactivas y, además, fueron plenamente operativas o aplicables, fue el 58% y en 2006 el 46,2%, con datos de los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2007, que son los últimos publicados y que diferencian las cláusulas según sea o no efectiva su revisión, (recuérdese que los porcentajes de trabajadores con cláusulas de revisión,

fuese o no efectiva la misma, ascendía al 71,9% en el primer año y al 74,4% en el segundo).

El porcentaje de trabajadores con revisión efectiva también es inferior, como también ocurría para el porcentaje de trabajadores que pactaban cláusulas de salvaguarda salarial, fuesen o no operativas, en los convenios de empresa (52,7% en 2005 y 54,7% en 2006) que en los de ámbito superior (74,2% en 2005 y 76,8% en 2006).

VI.4. Aumento salarial final

Como desde 1999 se producen importantes diferencias entre la inflación final y la prevista, el aumento salarial finalmente pactado, que incluye la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, supera al inicialmente pactado, antes de la aplicación de esas cláusulas.

En concreto, el aumento salarial final se situó en 2005 en el 4%, cuatro décimas más que el del año anterior y ocho décimas más que el inicialmente pactado para el año. Esta diferencia entre el incremento finalmente pactado y el inicial es, junto a la del año 2002, la más elevada de los últimos quince años, por dos razones: la primera, porque la desviación de la inflación respecto de la prevista inicialmente por el gobierno, 1,7 puntos, es la más alta de esos años, después de las de 2000 y 2002; y, la segunda, relacionada con la primera, porque el porcentaje de trabajadores con cláusulas de revisión salarial afectiva es decir, retroactivas y plenamente operativas (el 58%), también es el más alto de los años considerados.

Con los datos de avance correspondientes a 2006, el aumento salarial finalmente pactado, el 3,6%, es inferior en cuatro décimas al aumento final del año precedente, pero tres décimas más que el inicialmente acordado para ese año. De todos modos, la diferencia debida a la aplicación de las cláusulas de revisión salarial en 2006, tres décimas, es relativamente baja como

consecuencia de que la desviación entre la inflación final y la prevista, siete décimas, es reducida en comparación con otros años.

En cualquier caso, la diferencia entre los crecimientos salariales finales e iniciales es siempre inferior a la diferencia entre el aumento del IPC final y el previsto, debido, como ya se ha señalado, a que no todos los trabajadores tienen acordadas cláusulas de revisión salarial y a que no todas estas cláusulas son retroactivas y plenamente operativas.

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

Aparte de las consideraciones realizadas sobre la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, conviene analizar si la existencia o no de dichas cláusulas tiene alguna incidencia sobre la cuantía de los crecimientos salariales tanto inicialmente como finalmente pactados.

En cuanto a los aumentos de los salarios inicialmente pactados, estos son, normalmente, superiores en los convenios que no pactan cláusulas de salvaguarda salarial que en los que sí pactan esas cláusulas. Concretamente, en 2005 la diferencia entre el aumento salarial inicialmente pactado en los convenios sin cláusula y el pactado en los convenios con cláusula, se sitúa en nueve décimas (3,8% y 2,9%) y en 2006 en un punto porcentual (4% y 3%). La incorporación de cláusulas de revisión salarial parece, en consecuencia, que favorece la moderación salarial en las reivindicaciones de los trabajadores de crecimientos salariales iniciales, por lo que la desaparición de esas cláusulas de salvaguarda propiciaría peticiones de incrementos salariales iniciales muy superiores (cuadro VI.2).

Por otra parte, en cuanto a los aumentos finalmente pactados de los salarios, aunque, en general, son superiores en los convenios con cláusula que en los que no incorporan este tipo de cláusula, no siempre ocurre así. En efecto, en varios años, 1996, 1998 y 2006, el incremento final fue inferior en los

convenios con cláusula que en los que no la tenían y, en otros, 1997 y 2001, los aumentos fueron iguales en los dos tipos de convenios. Ello ocurre en los años en los que no existen desviación de inflación o en los que esa desviación es relativamente reducida.

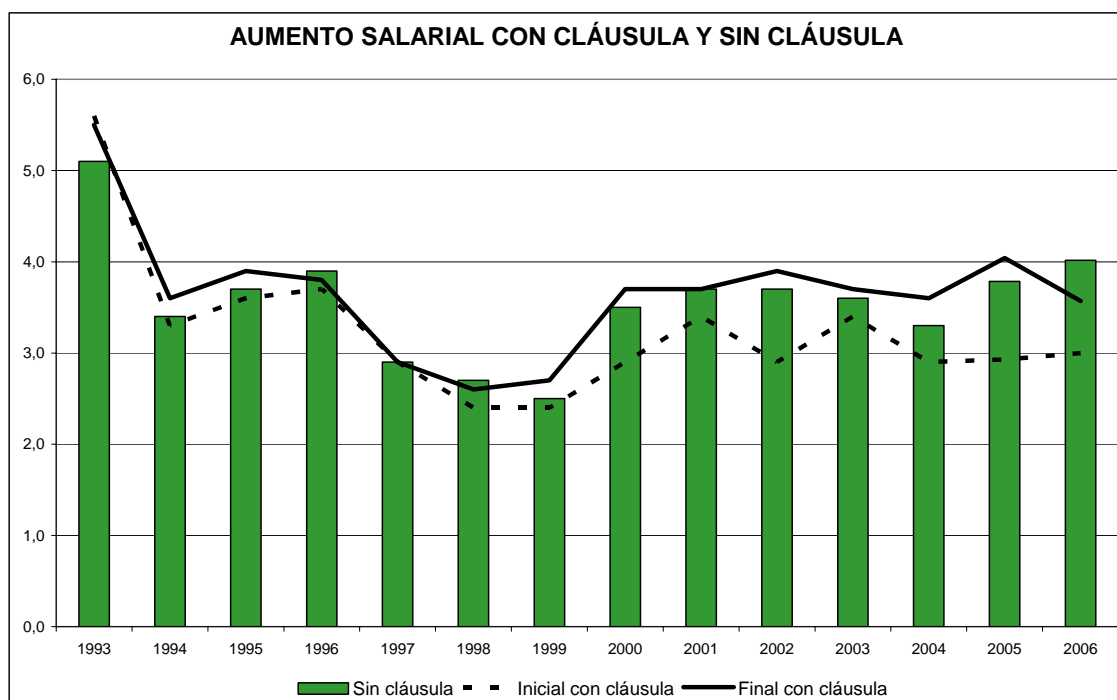
Incluso en los convenios con revisión efectiva no siempre es superior el crecimiento salarial final que en los convenios en los que no se incorporan cláusulas de salvaguarda salarial. En 1997, 1991, 1998, 2001, 2003 y 2006 fue inferior.

Cuadro VI.2 INCIDENCIA DE LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL EN EL AUMENTO SALARIAL PACTADO								
Años	Trabajadores con cláusula de revisión salarial(%)		Aumento salarial pactado (%)					
	Total	Con revisión efectiva	Inicial			Final		
			Total	Convenios sin cláusula	Convenios con cláusula	Convenios con cláusula		
						Total	Con revisión efectiva	
1993	58,1	21,9	5,4	5,1	5,6	5,5	5,7	5,9
1994	51,1	31,2	3,4	3,4	3,3	3,6	3,8	3,9
1995	62,1	40,1	3,7	3,7	3,6	3,9	4,1	4,2
1996	58,2	3,5	3,8	3,9	3,7	3,8	3,8	4,0
1997	52,5	1,7	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,3
1998	48,0	1,2	2,6	2,7	2,4	2,6	2,4	1,8
1999	58,8	30,5	2,4	2,5	2,4	2,7	2,9	3,2
2000	65,1	38,2	3,1	3,5	2,9	3,7	3,8	4,3
2001	68,8	28,7	3,5	3,7	3,4	3,7	3,7	3,3
2002	68,1	40,2	3,1	3,7	2,9	3,9	3,9	4,4
2003	71,9	34,5	3,5	3,6	3,4	3,7	3,7	3,2
2004	68,8	54,3	3,0	3,3	2,9	3,6	3,7	3,8
2005	71,9	58,0	3,2	3,8	2,9	4,0	4,1	4,2
2006 ¹	74,4	46,2	3,3	4,0	3,0	3,6	3,4	3,3

¹ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2007 con efectos económicos en 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, Anuarios de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales.

Gráfico VI.3



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

- Porque en los convenios con cláusulas de revisión salarial el incremento inicial del salario es inferior que en los convenios con cláusula.
- Porque la diferencia entre los crecimientos final e inicial de los salarios es siempre menor que la desviación entre la inflación final y la prevista.
- Porque no siempre el incremento salarial final de los convenios con cláusula de revisión salarial, e incluso de los convenios con revisión efectiva, es mayor que el pactado en los convenios que no incorporan esas cláusulas de revisión salarial.

- Y, por último, porque no siempre ocurre que en los años en los que la aplicación de la cláusula de revisión salarial ha supuesto una revisión elevada la inflación en el año siguiente haya aumentado. Así, de los cuatro años en los que la revisión salarial superó la cuantía de cinco décimas (2000, 2002, 2004 y 2005), en tres (2000, 2002 y 2005) la inflación del siguiente se redujo.

VII. DESLIZAMIENTO SALARIAL

VII.1. Negociación colectiva y derivas salariales

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

La deriva salarial se calcularía, por tanto, como la diferencia entre las tasas de variación de la ganancia bruta 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, al ponderar la importancia de la negociación colectiva en el establecimiento de los salarios y, por extensión, medir su impacto sobre las macromagnitudes económicas.

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

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

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

Un segundo grupo incluiría los pagos a los trabajadores que se producen por los *cambios en el número de horas efectivamente trabajadas* 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 las empresas ofrezcan a determinados colectivos de trabajadores, especialmente los más cualificados, incrementos salariales superiores a los pactados en el convenio, con la intención de retenerlos o de contratar a otros de eficiencia reconocida o de incentivar su esfuerzo productivo (salarios de eficiencia). El resultado de este factor sería elevar el incremento salarial efectivo de la empresa por encima del pactado en la negociación colectiva.

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

Por último, el cuarto grupo de factores serían los relacionados con el llamado *efecto composición*, o alteración del aumento salarial derivado del cambio de la estructura del empleo. Este cambio en la estructura de la

ocupación está motivado, bien por la movilidad de los trabajadores entre las distintas ramas productivas o categorías profesionales y entre contratos de carácter indefinido y temporal, o bien por la alteración de la importancia relativa del empleo entre distintos colectivos, como hombres y mujeres, jóvenes y adultos e inmigrantes y nacionales, al ser los salarios diferentes en las distintas ramas de actividad, categorías, contratos, sexos, edades y 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 será globalmente positivo o negativo. Con carácter general hay que pensar que:

- La *movilidad laboral* entre las distintas ramas productivas tiene un marcado carácter *procíclico* en relación con la deriva salarial, esto es, tiende a elevarla en las fases expansivas del ciclo económico y a reducirla en las recesivas. Así, cuando el crecimiento económico es más intenso el aumento de la ocupación también lo es, generándose mayores oportunidades de ocupación en las ramas más productivas y mejor retribuidas, lo que eleva el salario medio efectivo. Un proceso análogo se produce con la movilidad profesional, al aumentar las posibilidades de ascenso profesional en las fases expansivas del ciclo económico y reducirse en las fases recesivas.
- Los *pagos asociados a la productividad o los beneficios y las horas extraordinarias* también tienen un carácter *procíclico*, puesto que dependen del crecimiento de la producción, aumentando la deriva en épocas de expansión económica y reduciéndose en períodos recesivos.
- Por el contrario, la *variación en la estructura de la ocupación*, aunque no tiene que tener necesariamente siempre el mismo carácter, en la mayoría de los casos tiene carácter *anticíclico* en relación con la deriva. Así, la

incorporación de trabajadores al mercado laboral en la economía española durante los períodos de expansión 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 brutos y el aumento salarial pactado en los convenios colectivos. Para el primer componente se utiliza la serie de coste salarial de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), que elabora el Instituto Nacional de Estadística. El segundo elemento de este cálculo, el incremento salarial acordado en los convenios, es el que ofrece la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo una vez incorporado el efecto de las cláusulas de salvaguarda salarial en el año en que los trabajadores cobran esta compensación, esto es, el año siguiente al que se pactan, o, lo que es lo mismo, el año posterior al que se produce la desviación de la inflación que activa las cláusulas de salvaguarda.

Así, en 2005 el incremento salarial inicialmente pactado fue del 3,2% y la desviación de la inflación fue de 1,7 puntos porcentuales. Con ello se activaron algunas cláusulas de salvaguarda cuyo efecto fue una elevación adicional del aumento salarial pactado inicialmente de 0,87 puntos porcentuales. La mayoría de los trabajadores que están cubiertos por convenios con estas cláusulas cobra su importe en el primer trimestre del año siguiente y, por tanto, aunque en 2005 la subida salarial devengada fue del 4%, el equivalente a las nueve décimas que resultan de las cláusulas de salvaguarda se cobra en 2006. Por ello, si el incremento salarial inicialmente pactado en 2006 fue el 3,27%, el

crecimiento de los salarios, tras la subida adicional de nueve décimas que resulta de las cláusulas del año anterior, sería el 4,1%.

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

VII.3. Evolución de las derivas salariales

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

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

En esta época se produce una fuerte expansión del empleo temporal, más intensa que la del empleo indefinido, lo que ocasiona un incremento de la tasa de temporalidad (porcentaje de empleo asalariado con contrato temporal); un vigoroso crecimiento 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.

Esta evolución del volumen y de las características del empleo produce 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 ciertas ramas de los servicios y en la construcción, ambos sectores con retribuciones relativamente bajas, así como en colectivos, como jóvenes y mujeres, con salarios en general también inferiores a los de los adultos y varones. Este efecto composición lleva a un deslizamiento salarial relativamente bajo durante el período que, incluso, alcanza valores negativos en los últimos años.

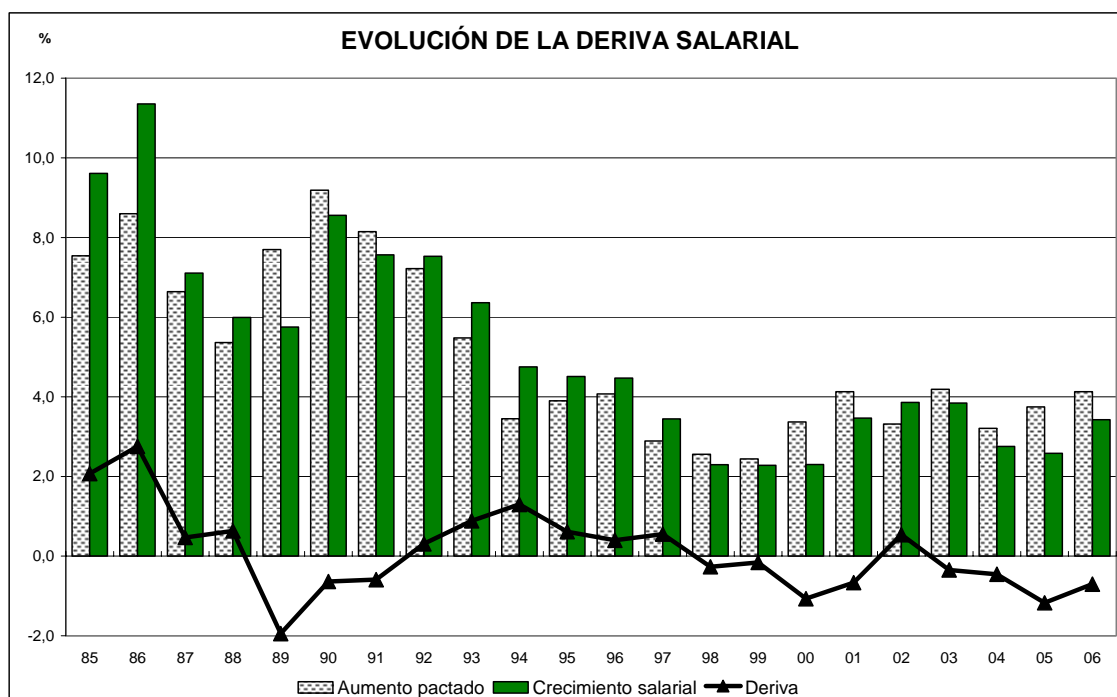
Cuadro VII.1				
EVOLUCIÓN DE LA DERIVA Y EL EMPLEO				
Tasas de variación interanual en porcentaje				
	Salarios pactados en convenio ¹	Salarios brutos percibidos	Deriva salarial (puntos porcentuales)	Ocupados
1985-1991	7,6	8,0	0,4	2,3
1992-1994	5,4	6,2	0,8	-2,2
1995-2006	3,5	3,3	-0,2	4,1
1985	7,5	9,6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

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

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

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

Gráfico VII.1



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

Durante esta etapa se produce un *efecto composición* de sentido contrario al de la fase anterior. Así, entre 1992 y 1994 la población ocupada se redujo en 850.000 personas según la EPA, centrándose esta destrucción de la ocupación en los trabajadores de menor retribución, lo que hace que el crecimiento medio de los salarios efectivos sea superior, elevándose con ello el deslizamiento salarial. Un dato que ilustra la gravedad de la situación del empleo en estos años y que explica el fuerte ascenso de la deriva es la pérdida 25% de la ocupación de los menores de 25 años que había en 1991 durante el trienio 1992-1994.

- La tercera etapa, desde 1995 a 2006, es una fase de notable crecimiento económico y fuerte aumento del empleo, lo que determina la existencia de

una deriva negativa (-0,2 puntos como media del período). En este contexto, y fundamentalmente a partir de 1997, la inmigración constituye un nuevo elemento en el mercado de trabajo que, por su volumen y sus características diferenciales respecto a los trabajadores nacionales, ha tenido un claro efecto moderador de los salarios.

En efecto, la incorporación de casi 2,7 millones de activos extranjeros al mercado de trabajo español entre 1995 y 2006, 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.

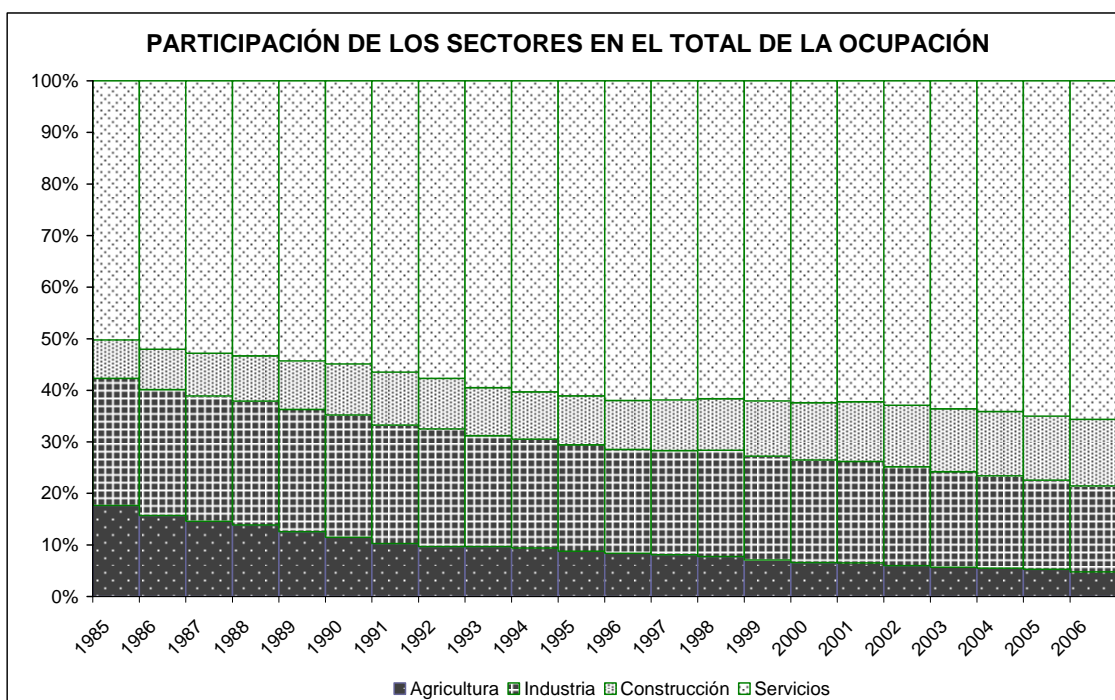
En segundo lugar, un aumento de la participación del empleo a tiempo parcial en el total del empleo de más de cinco puntos porcentuales, desde el 7,3% de 1995 hasta el 12% de 2006.

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 1995-2006, pese a que esta ratio mostró una tónica descendente hasta 2002, tónica que se interrumpió con los sucesivos repuntes de la tasa desde 2003 hasta el tercer trimestre de 2006. En cambio, si se compara el tercer trimestre de 2007 con el mismo período de un año antes, se ha producido un recorte de 2,7 puntos porcentuales de la tasa de temporalidad (hasta el 31,9%, frente

al 34,6% de 2006), descenso que se relaciona con el efecto de la reforma laboral contenida en el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo suscrito por el gobierno y los interlocutores sociales el 9 de mayo de 2006. El elevado volumen de trabajadores con contrato temporal, así como el intenso aumento del empleo juvenil, entre 1997 y 2001 y en 2005, tiene un efecto amortiguador del aumento medio de las retribuciones y de la deriva.

Por último, en cuarto lugar, hay que reseñar que en esta etapa se ha producido una apreciable transferencia de ocupación de la industria a la construcción y los servicios, lo que genera un *efecto composición* sectorial al tener el primer sector mayor salario medio que el resto de los sectores. Concretamente, las estimaciones de la Encuesta de Población Activa sitúan la participación de la industria en el total de la ocupación en 2006 en el 16,7%, 3,9 puntos menos que en 1995, mientras que las de la construcción y los servicios crecieron en el mismo período 3,4 y 4,7 puntos porcentuales, hasta situarse en el 12,9% y 65,7%, respectivamente, al finalizar el mismo.

Gráfico VII.2



VII.3. Derivas salariales por sectores

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

Cuadro VII.2 EVOLUCIÓN DE LA DERIVA POR SECTORES									
	Industria			Construcción			Servicios		
Año	Salario brutos	Salario pactado ¹	Deriva	Salario bruto	Salario pactado ¹	Deriva	Salario bruto	Salario pactado ¹	Deriva
1990	8,5	9,1	-0,6	10,5	10,7	-0,2	8,6	9,0	-0,4
1991	8,8	7,9	0,9	8,8	8,5	0,3	6,7	8,2	-1,5
1992	8,0	7,0	1,0	7,1	7,7	-0,6	7,0	7,2	-0,2
1993	6,5	5,4	1,1	6,7	6,2	0,5	6,1	5,3	0,8
1994	4,7	3,6	1,1	4,7	2,8	2,0	4,1	3,3	0,8
1995	4,9	3,9	1,0	5,2	4,3	0,9	3,8	3,8	0,0
1996	5,6	4,2	1,4	4,5	4,4	0,1	3,3	3,9	-0,6
1997	4,6	2,9	1,7	4,3	2,8	1,5	2,8	2,9	-0,1
1998	3,1	2,4	0,7	3,3	2,4	1,0	2,0	2,7	-0,7
1999	2,6	2,3	0,3	3,8	2,3	1,5	1,9	2,4	-0,5
2000	2,5	3,3	-0,8	3,8	3,6	0,2	3,0	3,3	-0,3
2001	3,7	4,4	-0,7	3,9	4,3	-0,4	3,6	4,0	-0,4
2002	4,7	3,2	1,5	4,1	3,6	0,5	3,8	3,3	0,5
2003	4,4	4,4	0,0	5,0	4,9	0,1	3,5	4,0	-0,5
2004	3,3	3,2	0,1	4,2	3,5	0,8	2,5	3,1	-0,6
2005	2,7	3,7	-1,0	2,3	3,9	-1,6	2,9	3,7	-0,8
2006 ²	3,6	4,3	-0,7	3,7	4,6	-0,9	3,7	4,0	-0,3

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

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

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

A partir de 1995, el fuerte crecimiento de la economía española y los apreciables avances de la ocupación, sobre todo en los servicios y en la construcción, así como los referidos cambios en la estructura del empleo por

nacionalidad, sexo, edad, duración de la jornada y tipo de contrato condujeron a una reducción de la deriva salarial en todos los sectores, aunque este proceso no ha sido igual en todos ellos.

Así, el mayor dinamismo en la creación de empleo en términos relativos se ha registrado en la construcción, donde las derivas se han recortado hasta 0,3 puntos porcentuales como media del período. Este sector ha constituido un importante foco de creación de puestos de trabajo de carácter temporal y de atracción de activos extranjeros, lo que constituye un factor de compresión del deslizamiento salarial que, sin embargo, no se ha reducido como cabría esperar, al permitir la evolución de los precios del sector un amplio margen para el avance de los costes laborales, que se plasma en fuertes aumentos salariales pactados en convenio durante los últimos años.

El mayor crecimiento del empleo en términos absolutos se registra en los servicios, donde existe un importante volumen de puestos de trabajo ocupados por mujeres, extranjeros, jóvenes, personas contratadas a tiempo parcial y con contrato temporal. Esta situación ha propiciado la reducción de la deriva hasta situarse en valores sistemáticamente negativos desde 1996, excepto en 2002.

En la industria el incremento de la ocupación ha sido más moderado que en la construcción y los servicios, estando las plantillas ajustadas tras el recorte del empleo industrial llevado a cabo desde los primeros años de la década de los ochenta. Al incorporarse número limitado de nuevos trabajadores, la deriva salarial media es positiva en el período 1995-2006.

VIII. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

VIII.1. Las cláusulas especiales de los convenios colectivos

La negociación colectiva española tradicionalmente se concentraba en las cláusulas relativas a los crecimientos salariales y la jornada laboral de cada año. Ahora bien, desde la reforma laboral de 1994, que amplió las competencias de la negociación colectiva, permitiendo que los convenios fijen condiciones hasta entonces establecidas por ley o, incluso que, modifiquen determinadas prescripciones establecidas también por ley, se ha venido incorporando otro tipo de cláusulas, algunas de carácter cualitativo y no meramente cuantitativo, como son las relacionadas con la fijación de los salarios y la jornada laboral.

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

Asimismo, en las reformas laborales de 1994 y posteriores se ha permitido que los convenios colectivos modifiquen regulaciones establecidas por Ley, como la duración del período de prueba y de los contratos eventuales o para la formación, las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial o el límite máximo de nueve horas de la jornada laboral diaria.

Además de estas nuevas competencias de los convenios colectivos, también existen otras materias, diferentes al mero establecimiento del aumento salarial y la jornada laboral, y que muchas de ellas se han ido incorporando paulatinamente al contenido de los convenios, como consecuencia, en parte, de los criterios establecidos en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC), firmados por los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativas a nivel estatal en diferentes años, concretamente en 1997 y desde 2002.

Entre estas cláusulas, que se pactan cada vez más en los convenios colectivos, la mayoría de ellas, como se ha señalado, de carácter cualitativo, 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 explica que, como se ha indicado al comienzo de este apartado, el contenido de los convenios colectivos se haya enriquecido sustancialmente en los últimos años y, en concreto, a partir de la reforma acordada en 1997 por los sindicatos UGT y CC.OO. y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, que sirvió, además de para introducir importantes cambios en la normativa laboral como la creación del nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida, para desbloquear, al menos parcialmente, el desarrollo a través de la negociación colectiva de la reforma laboral de 1994, limitada hasta entonces por la falta de consenso social.

Por esta razón y porque la hoja estadística de los convenios vigente está regulada por la Orden Ministerial de 10 de octubre de 1996, que aumentaba el

contenido de la anterior al incorporar la ampliación de competencias de la negociación colectiva de 1994, no se aplicó plenamente hasta los convenios con efectos económicos en 1998, será ese el año de referencia y comparación para el análisis de las cláusulas especiales acordadas en los convenios colectivos.

Por otra parte, el examen de los datos más recientes se realizará con base en la estadística de convenios colectivos, con datos definitivos de 2005 y de avance de 2006, según los convenios registrados en este último caso hasta el 31 de agosto de 2007. No se hará referencia a los datos de 2007, puesto que las cifras provisionales y fragmentarias de este año son todavía poco representativas del contenido de una parte apreciable de las cláusulas negociadas.

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

En la situación actual, la totalidad de los convenios incluye alguna cláusula distinta a las relativas a la determinación del salario y la jornada laboral. De ellas, las más generalizadas son las salariales que cubren casi a todos los trabajadores con convenio (96,1% con los datos definitivos de 2005 y 97,2% con los datos de avance de 2006, según los registros hasta el 31 de agosto de 2007), seguidas de las relativas al empleo y la contratación, que cubren en torno al 82% de los trabajadores en los dos últimos años (81,7% en 2005 y 82,5% en 2006), y de las relacionadas con la jornada laboral y las vacaciones, con un porcentaje ligeramente inferior (80,3% en 2005 y 81,8% en 2006) (cuadro VIII.1).

También tienen una elevada incidencia, alrededor de las tres cuartas partes de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, las cláusulas referidas a la actividad sindical, horas extraordinarias, complementos de prestaciones sociales y clasificación profesional y promoción interna. Con una importancia media inferior, pero comprendida entre el 50% y el 65% de los

Cuadro VIII. 1
TRABAJADORES AFECTADOS POR DISTINTAS CLÁUSULAS ESPECIALES ¹
(Porcentaje sobre el total)

Tipo de cláusulas	1993	1998	2000	2002	2004	2005	2006 ²
Cláusulas salariales	58,1	75,1	93,4	94,8	97,0	96,1	97,2
- Cláusulas de salvaguarda	58,1	48,0	65,1	68,1	68,8	71,9	72,6
- Estructura salarial	--	44,9	66,8	69,8	75,4	75,0	74,8
- Cláusula de descuelgue ³	--	48,6	68,2	68,3	70,4	61,2	61,6
Jornada laboral y vacaciones	--	54,4	80,7	78,7	80,5	80,3	81,8
- Distribución irregular a lo largo del año	--	25,3	43,3	43,3	44,3	46,8	48,4
- Jornada superior a 9 horas diarias	--	10,4	16,8	16,3	17,7	16,8	17,2
- Jornadas especiales de trabajo	--	22,8	32,2	33,4	34,7	38,5	36,8
Horas extraordinarias	23,1	62,3	73,1	74,9	76,8	74,0	75,4
- Eliminación o reducción	8,7	19,7	18,6	19,7	19,2	19,2	20,9
- Compensación dineraria con valoración superior a la hora ordinaria	--	28,7	42,6	44,6	43,1	44,9	44,7
- Compensación con tiempo de descanso	--	25,6	39,6	42,3	40,3	39,6	42,7
Empleo y contratación	38,6	76,0	80,5	80,0	82,2	81,7	82,5
- Mantenimiento y creación neto de empleo	3,2	14,2	12,7	13,8	14,2	16,1	18,2
- Conversión de empleo temporal en fijo	7,4	19,7	23,9	20,4	21,6	24,2	25,1
- Contratación	10,3	52,2	73,9	74,2	76,5	76,3	76,5
Jubilación	39,4	51,3	51,3	49,1	49,2	51,2	54,5
Complementos de prestaciones sociales	55,6	65,1	71,1	69,0	77,0	76,1	74,5
Formación profesional	40,3	54,8	52,4	51,8	56,1	51,5	52,0
Salud laboral	51,3	55,1	65,8	66,1	63,7	62,0	66,8
Actividad Sindical	56,9	70,1	77,1	77,7	76,9	75,8	74,8
Solución conflictos de interpretación y aplicación	--	43,9	60,8	62,3	57,4	58,4	59,0
Modificación sustancial condiciones de trabajo	--	9,5	13,2	15,5	17,7	18,1	16,1
Clasificación profesional y promoción interna	6,8 ⁴	46,8	68,3	71,3	73,9	72,3	73,7
Vigencia y eficacia de los convenios	--	38,6	52,9	56,1	57,1	57,2	56,2
Concurrencia	--	15,5	19,6	21,2	24,2	24,7	24,7
Indemnización por no renovación contrato	6,5	21,1	22,3	24,6	29,5	28,3	29,8
Participación trabajadores en organización del trabajo	10,3	14,2	15,8	14,0	15,1	17,0	18,0
Implantación de nuevas tecnologías	6,8	8,1	5,5	5,5	8,5	8,3	8,6
Salario mínimo de convenio	26,3	31,2	28,8	27,1	27,0	26,9	27,9
No discriminación o promoción de igualdad de sexos	32,3	31,9	35,3	35,9	48,6	51,6	53,4
Destino preferente puestos de trabajo a trabajadores con minusvalías	6,8	8,7	7,1	7,4	7,4	7,1	7,1
Incentivos ligados a la productividad	21,8	25,9	24,5	19,9	22,1	22,6	23,7

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 no es homogénea con la de 1993 desde ese año.

² Avance referido a los convenios con efectos económicos en 2006 registrados hasta el 31 de agosto de 2007.

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

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

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

trabajadores con convenio, se sitúan las cláusulas correspondientes a la jubilación, formación profesional, salud laboral, 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 que todavía tienen una escasa repercusión en la negociación colectiva, al afectar a menos del 30% de los trabajadores con convenios colectivos. Entre estas cláusulas pueden destacarse las de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y participación de los trabajadores en la organización del trabajo (menos del 20%), concurrencia de convenios (prácticamente la cuarta parte), indemnización por no renovación del contrato (casi el 30%), implantación de nuevas tecnologías y destino preferencial de puestos de trabajo a trabajadores con minusvalías (menos del 10%), salario mínimo del convenio (algo más del 25%) e incentivos ligados a la productividad (en torno al 23%).

En cuanto a la evolución desde 1998, y teniendo en cuenta la provisionalidad de los datos referidos a 2006, la tendencia general a la inclusión de cláusulas especiales en los convenios colectivos, si se atiende al porcentaje de trabajadores afectados, es creciente en los primeros años, hasta 2000 o 2002, según el caso, para estabilizarse o incluso retroceder en los años siguientes, los más recientes. Es decir, en los últimos años de la década de los noventa del pasado siglo se produce una evolución claramente expansiva de la incorporación de las cláusulas especiales en la negociación colectiva, como consecuencia de la ampliación de las competencias de los convenios resultante de las últimas reformas laborales. Esta incorporación creciente de las cláusulas especiales se ralentiza en los primeros años de la actual década, estancándose en unos casos y disminuyendo en otros el porcentaje de trabajadores con convenio afectados por ese tipo de cláusulas.

Existe alguna excepción al estancamiento o retroceso de los últimos años. En concreto, continúa creciendo en los años más recientes el porcentaje de trabajadores que tienen incorporadas en sus convenios de aplicación cláusulas correspondientes a la jornada de trabajo y vacaciones, más específicamente a la distribución irregular de la jornada laboral, a la clasificación profesional y promoción

interna y, sobre todo, a la no discriminación o promoción de la igualdad de sexos. También crece, a pesar de la escasa importancia relativa que todavía tienen en cuanto a trabajadores afectados, las cláusulas referidas al mantenimiento y creación del empleo, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la indemnización por no renovación del contrato y la participación de los trabajadores en la organización del trabajo.

Por otra parte, las cláusulas relativas a los incentivos ligados a la productividad se han caracterizado por una reducción del porcentaje de trabajadores afectados desde 1998 a 2002, aunque en los últimos años se ha producido un cierto repunte en la evolución de ese porcentaje. En cualquier caso, el porcentaje de trabajadores cubiertos por este tipo de cláusulas todavía es en 2006 inferior al correspondiente a 1998.

Debido a la naturaleza de muchas de estas cláusulas especiales y a que también en muchos casos se delimita legalmente (en el Estatuto de los Trabajadores) el ámbito funcional y territorial de la negociación colectiva en el que es posible el pacto de las mismas en los convenios colectivos, la incidencia de estas cláusulas en cuanto a los trabajadores que las tienen incorporadas pueda ser diferente en los convenios según se trate de los de empresa o de los de ámbito superior.

Así, el porcentaje de los trabajadores cubiertos es sustancialmente más elevado en los convenios de empresa que en los supraempresariales en las cláusulas que tratan de la estructura salarial, la jornada laboral y las vacaciones, horas extraordinarias, jubilación, complementos de prestaciones sociales, formación profesional, salud laboral, actividad sindical, clasificación profesional y promoción en el trabajo, vigencia y eficacia de los convenios, participación de los trabajadores en la organización del trabajo, implantación de nuevas tecnologías, salario mínimo de convenio e incentivos ligados a la productividad.

Por el contrario, el porcentaje de trabajadores es superior en los convenios supraempresariales en los casos de cláusulas de salvaguarda o revisión salarial, contratación, solución de conflictos, no discriminación o promoción de la igualdad e

indemnización al trabajador por no renovación del contrato temporal. Además, en este tipo de convenios de ámbito superior al de la empresa es en el único en el que figuran ciertas cláusulas que, por su propia naturaleza, sólo pueden estar en ellos. Son las relativas a la concurrencia de convenios y al descuelgue o inaplicación del régimen salarial acordado en los convenios de ámbito supraempresarial en empresas con delicada situación económica.

En el resto de este capítulo del informe se analiza con mayor detalle el contenido de las cláusulas especiales, considerando únicamente los años con datos definitivos, el último 2005.

VIII.3. Cláusulas salariales

En el caso de las cláusulas salariales (cuadro VIII.2), y al margen de las cláusulas de revisión o salvaguarda salarial analizadas específicamente en el capítulo precedente, destaca sobre el resto la cláusula correspondiente a la *estructura salarial*, que, desde la reforma 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 cubrían al 45% de los trabajadores en 1998, cuatro años después de que la reforma de 1994 ampliara las competencias de la negociación colectiva en esta materia. Ahora bien, a partir de ese año su inclusión ha afectado a una parte creciente de los trabajadores con convenio, llegando a cubrir a casi las tres cuartas partes de estos trabajadores en 2005. Este porcentaje es significativamente mayor en los convenios de empresa (89%) que en los de ámbito superior (72,6%).

Dentro de las cláusulas referidas a la estructura salarial, destacan las que se dedican a los complementos salariales y los criterios de cálculo de éstos, con un porcentaje de trabajadores en 2005 de, alrededor, de los dos tercios, muy superior al de las cláusulas referidas a la consolidación de los complementos salariales,

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

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

algo más de la tercera parte. En los dos tipos de cláusulas el porcentaje de trabajadores es muy superior en los convenios de empresa que en los de ámbito supraempresarial.

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

Ahora bien, pese al carácter necesario de los convenios de ámbito superior al de la empresa de estas cláusulas, y aunque la tendencia a incorporarlas ha sido creciente desde 1998, el porcentaje de trabajadores afectados en los convenios de ámbito distinto al de la empresa todavía no llega al 70% y, además, ese porcentaje se mantiene prácticamente estable en los últimos años. Este hecho podría justificarse porque el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores prevé la posibilidad de que no se pacten las cláusulas de descuelgue en los convenios de grupo de empresas o sectoriales, al fijarse que “si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión paritaria del convenio”.

Dentro de las cláusulas de inaplicación del régimen salarial, las más generalizadas, en cuanto a trabajadores que las tienen incorporadas, son las correspondientes al procedimiento a seguir y la documentación a aportar por la empresa para inaplicar el régimen salarial correspondiente, 68,6% en 2005, si se calcula el porcentaje sobre los trabajadores con convenio supraempresarial, seguidas de las condiciones para acogerse (62,4%), y, en último término, de las cláusulas que establecen los procedimientos para que la Comisión Paritaria disponga de información sobre la empresa y los trabajadores afectados, así como sobre los incrementos salariales (45,4%).

Así mismo, entre las cláusulas salariales figuran las que tienen como objetivo pactar *retribuciones específicas de los trabajos nocturnos*, puesto que, desde la modificación del Estatuto de los Trabajadores en 1994 (artículo 36.2), esta retribución se fija en la negociación colectiva, desapareciendo la obligación legal del aumento mínimo del 25% de la retribución de los tiempos de trabajo ordinarios establecido en la redacción inicial del Estatuto de los Trabajadores (antiguo artículo 34.6). La fijación de estas retribuciones ha tenido una tendencia claramente creciente, pasando de afectar al 35% del total de trabajadores con convenio en 1998, al 54,1% en 2000 y al 60,2% en 2005. La incorporación de este tipo de cláusula afecta a más trabajadores en los convenios de empresa (67% en 2005) que en los de ámbito superior al de la empresa (59,4%), aunque se detecta una tendencia al estancamiento del porcentaje de trabajadores en el primer tipo de convenios desde 2000, mientras que, en cambio, dicho porcentaje es creciente en el los convenios supraempresariales.

En lo que respecta a las cláusulas sobre los *incentivos ligados a la productividad*, éstos tienen una incidencia muy reducida, aparte de decreciente, al tenerlas pactadas en 2005 sólo el 22,6% de los trabajadores, cuando en 1998 ese porcentaje se situaba en el 25,9%. Aunque la tendencia decreciente se observa tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito superior, el porcentaje de trabajadores es notablemente más elevado en los convenios de empresa, con casi el 50%, que en los convenios supraempresariales, con menos del 20%. Esta reducida participación de los trabajadores que tienen incorporadas este tipo de cláusulas, dirigidas a incentivar los trabajadores, denota las dificultades existentes, especialmente en los convenios sectoriales, para modificar la estructura salarial de los trabajadores españoles, sobre todo en lo que respecta a la importancia de la parte variable de los salarios.

Por último, dentro de las cláusulas salariales, existen, aunque pueda parecer paradójico, unas cláusulas referidas a los *incentivos de asistencia*. Estas cláusulas, aunque no muy generalizadas, afectan en torno al 20% de los trabajadores,

porcentaje que es prácticamente el mismo desde 1998. También, como ocurría en los incentivos ligados a la productividad, en este caso es mayor el porcentaje de trabajadores en los convenios de empresa (30% en 2005) que en los de otro ámbito (18,4%).

VIII.4. Cláusulas de jornada laboral y vacaciones

En lo que respecta a las cláusulas correspondientes a la jornada laboral y las vacaciones, que cubren en 2005 al 80,3% de los trabajadores con convenio, se detecta el práctico estancamiento de ese porcentaje desde 2000, después de un importante aumento en los dos años precedentes, ya que en 1998 apenas incluía al 55% de los trabajadores.

Como ya se señala en un apartado anterior, el peso relativo de los trabajadores con esta cláusula es más elevado en los convenios de empresa, con casi el 95%, que en los de ámbito superior, con menos del 79% (cuadro VIII.3).

Dentro de este grupo de cláusulas especiales de jornada y vacaciones, y al margen de la fijación de la jornada laboral anual y del número de días de vacaciones al año, destacan los pactos sobre las materias en las que se introdujeron importantes modificaciones en la reforma laboral 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 estableció el cómputo anual de la duración máxima de la jornada laboral y permitió que, mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se pactara la distribución irregular de la jornada anual, siempre que se respeten los períodos mínimos de descanso diario (doce horas) y semanal (día y medio) previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Como consecuencia de la citada reforma de 1994, el 48,8% de los trabajadores con convenio colectivo tenían pactado en 2005 la *distribución irregular de la jornada a lo largo del año*, cuando en 1998 ese porcentaje era sólo el 25,3%. El porcentaje de trabajadores cubiertos con esta cláusula es bastante similar en los

Cuadro VIII.3
TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS RELATIVAS A LA JORNADA LABORAL Y VACACIONES ¹
(Porcentaje de trabajadores)

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

¹ Distintas a la fijación de la jornada laboral anual y del número de días de vacaciones al año.

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

convenios de empresa (44,4% en 2005) que en los convenios de ámbito superior (47,1%).

Con un mayor nivel de desagregación y utilizando tanto los datos definitivos de 2005 como los de avance de 2006 (con los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007), se observa que la inclusión de estas cláusulas está más generalizada en los convenios sectoriales autonómicos y nacionales, que afectan en los dos casos en torno a las dos terceras partes de los correspondientes trabajadores, que en los provinciales que cubren sólo a algo más de la tercera parte con convenios de este ámbito territorial. También es mayor el peso relativo de los trabajadores que tienen incorporadas este tipo de cláusulas en los convenios de grupo de empresas que en los convenios de empresa propiamente dichos (cuadro VIII.4).

Por su parte, dentro de los convenios de empresa, estas cláusulas están más generalizadas en los convenios de entes de las administraciones públicas que en los de empresa, tanto privadas como públicas.

Desde la perspectiva sectorial, es la industria el sector en que estas cláusulas afectan a más trabajadores (alrededor del 68%), seguida de los servicios (con algo menos del 50%), mientras que afectan a un número relativamente escaso de trabajadores en la agricultura (menos del 25%) y, sobre todo, en la construcción (menos del 20%).

A su vez, dentro de la industria, las ramas de actividad en las que más sobresale la incorporación en los convenios de la distribución irregular de la jornada anual son las correspondientes a las industrias manufactureras, mientras que, dentro de los servicios, destaca en las ramas de la intermediación financiera (con más del 95% de los trabajadores) y administraciones públicas (con más del 60%); en cambio su incorporación es muy escasa en educación (con algo más del 30%), en transportes y comunicaciones y actividades de los hogares (con menos del 30%) y en actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (con porcentajes en torno al 25%).

**Cuadro VIII.4
CLÁUSULAS DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA**

	Convenios (%)		Trabajadores (%)	
	2005	2006	2005	2006
ÁMBITO FUNCIONAL				
Empresa	27,2	27,2	44,9	48,8
Sector	27,0	28,1	47,0	48,4
ÁMBITO INSTITUCIONAL ¹				
Empresa privada	26,5	26,4	42,6	46,4
Empresa pública	34,4	33,9	29,5	41,4
Entres de la Administración	26,8	27,1	61,8	61,8
ÁMBITO FUNCIONAL/TERRITORIAL				
Convenios de empresa	27,2	27,2	44,9	48,8
Convenios de grupo de empresas	29,8	34,8	45,4	59,5
Convenios Locales-Comarcales	25,0	31,3	11,8	18,9
Convenios de ámbito provincial o superior	26,8	27,5	47,1	48,3
- Provincial	24,8	25,1	35,9	37,0
- Autonómicos	27,4	30,8	58,4	67,1
- Nacionales	51,1	51,6	66,0	64,3
SECTORIALES				
Agricultura	37,4	31,1	20,5	24,5
Industria	29,1	29,6	67,8	68,3
Construcción	23,4	20,8	16,8	17,3
Servicios	25,8	26,2	46,9	48,5
RAMA DE ACTIVIDAD				
Agricultura	41,4	35,3	20,5	24,6
Pesca	12,5	10,0	4,9	3,3
Industrias extractivas	15,1	17,2	6,3	7,8
Industria manufacturera	28,2	28,7	69,1	68,9
Producción y Distribución Electricidad, gas y agua	42,5	41,2	48,0	50,3
Construcción	23,4	20,8	16,8	17,3
Comercio y reparaciones	28,3	28,8	51,5	53,0
Hostelería	32,8	32,0	46,1	45,7
Transporte y comunicaciones	26,1	26,1	26,7	27,6
Intermediación financiera	50,0	55,0	95,2	95,7
Inmobiliarias y servicios empresariales	27,0	26,9	40,4	46,5
Administración Pública, Defensa y Seguridad Social	23,9	24,9	61,5	63,0
Educación	29,5	28,2	30,7	33,7
Ac. Sanitarias, veterinarias y servicios sociales	29,5	30,4	23,8	24,5
S. de la comunidad y personal	21,7	22,5	49,8	49,4
Actividades de los hogares	9,1	0,0	26,1	0,0
COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
Andalucía	27,7	28,1	32,7	35,0
Aragón	23,4	25,6	33,4	33,4
Asturias	25,9	21,9	8,3	26,9
Baleares	29,3	32,5	27,5	28,9
Canarias	21,1	18,3	28,8	23,8
Cantabria	24,1	22,1	15,4	17,6
Castilla-La Mancha	23,9	22,2	41,8	39,5
Castilla y León	22,5	21,7	23,4	23,0
Cataluña	28,7	30,5	57,9	65,6
C.Valenciana	25,8	27,8	28,6	27,6
Extremadura	23,7	26,7	11,7	11,2
Galicia	24,1	24,0	28,6	20,8
Madrid	27,5	26,2	57,3	58,7
Murcia	33,6	31,5	30,3	28,1
Navarra	21,7	21,3	55,0	53,8
País Vasco	22,7	23,5	35,1	35,1
Rioja	28,8	23,9	31,5	35,0
Ceuta y Melilla	23,4	20,5	29,3	28,4
Interautonómicos y nacionales	44,6	46,5	64,0	63,8
Total	27,2	27,4	46,8	48,4

¹ No en todos los convenios de empresa figura su adscripción institucional.

FUENTE: Elaboración propia a partir del MTAS, Estadística de convenios colectivos. Convenios con efectos económicos en 2005 y 2006 (registros hasta 31 de agosto de 2007).

Desde la perspectiva geográfica y excluyendo los convenios interautonómicos y nacionales, los convenios que incluyen estas cláusulas en mayor medida son los de Cataluña (con más del 65% de los trabajadores cubiertos en 2006), Madrid (con casi el 60%) y Navarra (con más del 50%). Por el contrario, las Comunidades Autónomas en las que menos presencia tienen las cláusulas de distribución irregular de la jornada laboral son Cantabria y Extremadura (con menos del 20% de los trabajadores) y Canarias y Castilla y León (con menos del 25%), aunque también otras Comunidades tienen porcentajes de trabajadores cubiertos con estas cláusulas relativamente bajos, inferiores al 30%, como es el caso de Asturias, Baleares, Comunidad Valenciana, Murcia y La Rioja.

Después de la distribución irregular de la jornada laboral, y dentro de este epígrafe de jornada laboral y vacaciones, figuran en cuanto a la importancia en 2005 según el número de trabajadores cubiertos, las cláusulas de *fijación de períodos específicos para las vacaciones anuales* (42,5%) y de *establecimiento de jornadas especiales de trabajo* (38,5%), así como, en los supuestos de jornadas continuadas de más de seis horas diarias, la *consideración como tiempo de trabajo efectivo del período de descanso legal* (34,7%).

La *superación de límite de la jornada ordinaria de nueve horas diarias*, que puede pactarse por convenio colectivo o, en su defecto, acordarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores desde la reforma laboral de 1994 en los casos de distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año, afecta a menos del 17% de los trabajadores con convenio. También la *acumulación de día y medio de descanso semanal en períodos de catorce días*, que también puede acordarse desde la reforma laboral de 1994, afecta a un porcentaje de trabajadores todavía reducido (menos del 20%).

El resto de las cláusulas relativas a la jornada laboral y vacaciones tienen una importancia relativa, medida por el porcentaje de trabajadores cubiertos, incluso menor. Así, el *régimen de trabajo a turnos, la reducción de la jornada por trabajo nocturno, a turnos, peligrosos, penosos y tóxicos o las excepciones a los límites legales en el trabajo nocturno* apenas cubren cada una de ellas al 10% de

los trabajadores con convenio. Por último, el *descanso inferior a doce horas en actividades de jornada fraccionada* sólo afecta al 1% de los trabajadores.

Si se consideran las diferencias entre los convenios de empresa y los de ámbito empresarial en cuanto a los trabajadores afectados por las cláusulas relativas a la jornada laboral y las vacaciones, únicamente en las que tratan de la *distribución irregular de la jornada a lo largo del año* la incidencia en los convenios de ámbito superior al de empresa es mayor que la correspondiente a los convenios de empresa.

En el resto de las cláusulas, el porcentaje de trabajadores cubiertos es más elevado en los convenios empresariales. Entre estas cláusulas destacan por su importancia relativa en los convenios de empresa las de *consideración como tiempo de trabajo efectivo el período de descanso legal en los casos de jornada continuada de más de seis horas* (65% en 2005), *jornadas especiales de trabajo* (64,7%) y *fijación de períodos específicos para las vacaciones anuales* (56%).

VIII.5. Cláusulas de horas extraordinarias

En cuanto a las cláusulas relativas a las **horas extraordinarias**, se observa un importante proceso de incorporación de éstas, al aumentar el porcentaje de trabajadores que las incluyen en sus convenios, desde el 23,1% en 1994 hasta el 74,9% en 2004. En cambio, el último año con datos definitivos, 2005, se produce un cierto retroceso en este porcentaje, al situarse en el 74%, lo que puede ser sintomático de que también en las cláusulas referidas a las horas extraordinarias se puede estar produciendo un agotamiento en el proceso de incorporación a los convenios colectivos. Como en el caso de las cláusulas de jornada laboral y vacaciones, también en las referidas a las horas extraordinarias el porcentaje de trabajadores afectados es superior en los convenios de empresa (82,3% en 2005) que en los de otro ámbito (73%).

Entre estas cláusulas, tanto la mayor expansión desde 1998 como la mayor presencia en la negociación colectiva corresponde a la *compensación de horas*

extraordinarias con abono dinerario (53,7% en 2005) y, dentro de estas, destacan las que incluyen una *valoración superior a la de la hora ordinaria* (45%). A estas cláusulas, les siguen las de *compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso* (39,6%). En todos estos casos, como ocurre en 2005 con el conjunto de las cláusulas sobre horas extraordinarias, se detecta un cierto agotamiento en su incorporación a los convenios colectivos, si se considera el porcentaje de trabajadores afectados (cuadro VIII.5).

De cualquier modo, la importante expansión en la incorporación de cláusulas sobre la compensación de las horas extraordinarias que se observa en el conjunto del período considerado en el cuadro adjunto, ya sea en dinero o en tiempo de descanso, es consecuencia directa de las modificaciones introducidas en la regulación de estas materias en el Estatuto de los Trabajadores en 1994. Concretamente, 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 el que fije la retribución 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 de las horas extraordinarias por tiempo de descanso, al establecerse que esa compensación deberá producirse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Otras cláusulas que se refieren a las horas extraordinarias tienen menos incidencia en el número de trabajadores cubiertos. Con datos definitivos de 2005, el acuerdo sobre la *eliminación de las horas extraordinarias* sólo afecta al 13,1% de los trabajadores con convenio y los pactos sobre reducción de esas horas afectan todavía a menos trabajadores. Concretamente, las de *reducción respecto del máximo legal* cubren al 5,2% de los trabajadores y las de *reducción respecto al año anterior* al 0,9%. Igualmente, las cláusulas que prevén la *obligatoriedad de realizar las horas extraordinarias* tienen una escasa incidencia, al cubrir sólo al 8,4% de los trabajadores.

Todas las cláusulas específicas sobre las horas extraordinarias incluidas en el cuadro VIII.5 afectan a un mayor porcentaje de trabajadores en los convenios de

Cuadro VIII.5
TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS RELATIVAS A LAS HORAS EXTRAORDINARIAS
(Porcentaje de trabajadores)

Tipo de cláusulas	Total Convenios				Convenios de empresa				Convenios de otro ámbito			
	1998	2000	2002	2005	1998	2000	2002	2005	1998	2000	2002	2005
Horas extraordinarias	62,3	73,1	74,9	74,0	71,6	81,0	80,4	82,3	61,1	72,0	74,3	73,0
- Eliminación de horas extraordinarias	11,7	12,2	14,0	13,1	11,9	8,7	9,8	15,6	11,7	12,6	14,5	12,8
- Reducción respecto al año anterior	3,2	1,7	1,4	0,9	4,2	4,6	3,6	4,7	3,0	1,3	1,2	0,4
- Reducción respecto al tope máximo legal	4,9	4,8	5,3	5,2	3,1	13,7	4,5	14,2	5,2	3,6	5,4	4,1
- Compensación de horas extraordinarias con abono dinerario	37,9	53,6	55,7	53,7	46,1	55,6	62,1	63,2	36,8	53,3	54,9	52,8
. Con valoración superior a la de la hora ordinaria	28,7	42,6	44,6	45,0	35,0	46,6	53,1	57,6	27,9	42,1	43,6	43,4
- Compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso	25,6	39,6	42,3	39,6	39,5	45,9	54,2	60,7	23,8	36,7	40,9	37,1
. Con acumulación y disfrute en períodos legales superiores a las legales	9,5	10,9	15,2	16,6	14,3	18,8	18,2	25,1	8,8	9,8	14,9	15,6
- Obligatoriedad de realizar horas extraordinarias	3,4	7,3	7,2	8,4	11,0	16,3	17,3	14,4	2,4	6,1	6,0	7,7
Otras no contenidas en los apartados anteriores	25,2	26,5	27,4	29,6	26,4	21,1	20,8	18,9	25,0	27,2	28,2	30,9

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

empresa que en los supraempresariales, destacando las diferencias existentes en los dos tipos de convenios en la cláusula relativa a la *compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descanso*. Únicamente, el ítem residual de *otras cláusulas no clasificadas* tiene una mayor repercusión en los convenios de ámbito superior al de la empresa.

VIII.6. Cláusulas de empleo y contratación

Por su parte, las **cláusulas en materia de empleo** tienen una presencia ligeramente inferior en 2005 a la que tenían en 1998 (59,4% y 60,4% sobre el total de trabajadores con convenio, respectivamente), lo que es expresivo de que, pese a la importancia de estas cláusulas en aspectos tales como la creación de empleo y la reducción de la temporalidad, parece haberse alcanzado un máximo en su incorporación a los convenios colectivos, en torno al 60% de los trabajadores. En cualquier caso, según el ámbito funcional de los convenios colectivos, la incidencia de estas cláusulas es superior en los convenios de empresa (70,9% sobre el total de trabajadores en 2005) que en los restantes convenios (58%) (cuadro VIII.6).

Ahora bien, pese a la importancia conjunta de todas las cláusulas de empleo, si se las analiza individualmente la valoración varía sustancialmente, puesto que el porcentaje de trabajadores cubiertos es reducido, inferior a la cuarta parte en cualquier caso. Dentro de esta escasa repercusión, las cláusulas más generalizadas en cuanto a los trabajadores afectados son las de *conversión de empleo temporal en fijo y creación de empleo por jubilación parcial* (contrato de relevo), con casi el 25% de los trabajadores cubiertos en los dos casos. Les siguen las cláusulas de *movilidad geográfica y movilidad funcional*, con menos del 20% de trabajadores afectados. Y con menos del 10% de los trabajadores se sitúan las cláusulas relativas al *mantenimiento del empleo y a la creación neta de empleo*.

En 2005, todas las cláusulas relacionadas con el empleo presentan un porcentaje de trabajadores cubiertos más elevado en los convenios de empresa que en los de otro ámbito diferente, aunque, no obstante, en ningún caso el porcentaje llega al 35% de los trabajadores de cada tipo de convenio, siendo la

Cuadro VIII.6
TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS RELATIVAS AL EMPLEO
(Porcentaje de trabajadores)

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

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

cláusula de mayor incidencia la de la *movilidad geográfica* en los convenios de empresa, con el 34% de los trabajadores.

Las **cláusulas relativas a la contratación** tienen, contrariamente a lo que ocurría en el caso de las cláusulas de empleo, una tendencia ligeramente creciente en los últimos años, alcanzando tanto en 2004 como en 2005 a más de las tres cuartas partes de los trabajadores. Únicamente en 2005 parece producirse un estancamiento en el porcentaje de trabajadores respecto a 2004, al situarse en el 76,3% y 76,5%, respectivamente (cuadro VIII 7).

Al contrario que en las cláusulas de empleo, en las de contratación el porcentaje de trabajadores para el conjunto de estas cláusulas es mayor en los convenios de ámbito superior al de la empresa (78,8% en 2005) que en los de empresa (55,2%).

Según los últimos datos definitivos disponibles, los de 2005, las cláusulas de contratación que afectan a más trabajadores son las de fijar la *duración máxima de los contratos temporales eventuales*, superando lo establecido en el art. 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores (seis meses dentro de un período de doce meses), siempre que se trate de un convenio colectivo estatal o, en su defecto, de un convenio sectorial de ámbito inferior. Estas cláusulas, que no pueden incluirse en los convenios de empresa, afectaron en 2005 al 49,3% de los convenios de ámbito supraempresarial.

A estas cláusulas les siguen, las relativas al *contrato para la formación*, que cubren al 41,7% del total de los trabajadores con convenio, que pueden tratar del número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, de los puestos de trabajo objeto de estos contratos, de la ampliación de la duración máxima del contrato, desde dos años hasta tres años, o del establecimiento del tiempo dedicado a la formación teórica y a su distribución.

El tercer tipo de cláusulas relativas a la contratación con mayor repercusión en el número de trabajadores cubiertos es la de *fijar la duración máxima del período de prueba*, con el 40,3% de los trabajadores en 2005, ya que, desde la

Cuadro VIII.7
TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS RELATIVAS A LA CONTRATACIÓN
(Porcentaje de trabajadores)

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

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

reforma de 1994, se puede superar por convenio colectivo la duración máxima prevista en cada caso por el Estatuto de los Trabajadores.

Con una incidencia respecto al porcentaje de trabajadores notablemente menor que los tres anteriores, se sitúan las *cláusulas relativas a los contratos en prácticas, puestos de trabajo que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio y contratos a tiempo parcial*, con porcentajes en los tres supuestos entre el 25% y el 30%. Aún con menor repercusión se encuentran las cláusulas que tratan sobre la *utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal*, menos del 20%, y el *número máximo de contratos temporales*, por debajo del 10%.

Aunque con algo más de repercusión que las cláusulas de empleo, individualmente consideradas, las cláusulas de contratación no llegan en ningún caso a afectar a la mayoría de los trabajadores con convenio. Ello puede estar significando que en el caso de la contratación, como en el del empleo, la negociación colectiva no está aprovechando todo el potencial de acuerdos que en estas materias posibilita la ampliación de competencias que se ha ido posibilitando en las distintas reformas del Estatuto de los Trabajadores desde la de 1994, algunas de ellas tan relevantes como la limitación de la contratación temporal.

El porcentaje de trabajadores cubiertos con las cláusulas de contratación es en todos los casos superior en los convenios de ámbito supraempresarial que en los convenios específicos de empresa, debido a que en varios de los supuestos el Estatuto de los Trabajadores limita la posibilidad de pactarlas a los convenios sectoriales. El caso más significativo de esta limitación es el de la duración máxima de los contratos temporales eventuales que, como ya se ha señalado, el Estatuto de los Trabajadores exige que estas cláusulas se pacten en convenios sectoriales estatales o, en su defecto, en los sectoriales de ámbito territorial inferior, pero, en cualquier caso, en un convenio sectorial.

VIII.7. Otras cláusulas especiales

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

prestaciones sociales y clasificación profesional y promoción interna, con, aproximadamente, el 75% en los tres casos.

Dentro de las cláusulas de *actividad sindical*, las que afectan a más trabajadores son las que se refieren a la acumulación de horas sindicales en un mismo representante, seguidas de las que tratan del descuento en nómina de la cuota sindical y de las garantías y competencias de dicha actividad superiores a las establecidas legalmente.

Por su parte, las cláusulas referidas a los *complementos de prestaciones sociales*, más relevantes por su incidencia en los trabajadores cubiertos en los convenios de empresa, tienen como objetivo principal complementar las prestaciones por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, es decir, la incapacidad temporal. Menor incidencia tienen los complementos de las pensiones de jubilación y maternidad, siendo muy escasa la de los complementos a las pensiones de viudedad y orfandad.

En cuanto a las cláusulas relativas a la *clasificación profesional y promoción interna*, los dos objetivos principales son el establecimiento de la clasificación profesional mediante la definición y funciones de grupos, categorías o niveles retributivos, entre los que sigue teniendo un notable protagonismo la tradicional definición de las categorías profesionales, y los criterios o requisitos para la promoción interna.

Con un menor porcentaje de trabajadores cubiertos que los tipos de cláusulas analizadas en los párrafos anteriores, entre el 50% y las dos terceras partes, figuran las de *salud laboral*, entre las que destacan las de reconocimiento médico anual a cargo de las empresas, la existencia de comités de seguridad y salud laboral y los programas de prevención de riesgos; *jubilación*, que se suelen referir tanto a la jubilación obligatoria como a los estímulos a la jubilación voluntaria; y *formación profesional*, cuya materia principal suele ser el establecimiento de un plan de formación.

También con porcentajes superiores al 50% de los trabajadores, se encuentran las cláusulas de *solución de conflictos, vigencia y eficacia de los convenios y no discriminación o promoción de la igualdad de sexo*.

En relación con las últimas cláusulas, las de discriminación o promoción de la igualdad de sexos, éstas afectan a más trabajadores en los convenios de sector que en los de empresa y, dentro de los convenios sectoriales, sobresale el porcentaje de trabajadores afectados en los convenios nacionales, alrededor del 80%, seguidos a distancia, con más de las dos terceras partes, de los convenios autonómicos. En cambio, el porcentaje de los trabajadores cubiertos por esta cláusula es inferior a la media, en torno al 40%, en los convenios provinciales (cuadro III.8).

Dentro de los convenios de empresa, destaca la incidencia, con más de las tres cuartas partes de los trabajadores, en los convenios de los entes de las administraciones públicas, mientras que en las empresas privadas el porcentaje no alcanza el 30%.

Para el conjunto de los convenios, por sectores destaca la repercusión de las cláusulas en la industria, con más del 60% de los trabajadores, y los servicios, con casi el 60%, mientras que, en cambio, es muy escasa esa repercusión en la construcción, con menos del 20% de los trabajadores. En la agricultura el porcentaje de trabajadores cubiertos es inferior a la media, aunque en los convenios de 2006, el porcentaje supera el 40%, muy superior al de los años anteriores, en los que no llegaba al 25%.

Con un mayor nivel de desagregación, por ramas de actividad, dentro de la industria, sobresalen, por su incidencia en el número de trabajadores, las manufacturas, y, dentro de los servicios, la intermediación financiera, con casi el 100% de los trabajadores, administraciones públicas, con más del 70% de los trabajadores cubiertos, servicios a la comunidad y personales e inmobiliarias y servicios empresariales, con alrededor de las dos terceras partes de los trabajadores en los dos casos. Mientras que sobresalen por su escasa repercusión

Cuadro VIII. 8
CLÁUSULAS DE NO DISCRIMINACIÓN O DE PROMOCIÓN DE IGUALDAD

	Convenios (%)		Trabajadores (%)	
	2005	2006	2005	2006
ÁMBITO FUNCIONAL				
Empresa	17,0	18,7	39,9	42,6
Sector	27,2	28,8	53,0	54,7
ÁMBITO INSTITUCIONAL ⁽¹⁾				
Empresa privada	15,2	16,6	28,4	29,6
Empresa pública	23,1	23,1	43,6	56,7
Entres de la Administración	23,8	27,6	75,4	76,2
ÁMBITO FUNCIONAL/TERRITORIAL				
Convenios de empresa	17,0	18,7	39,9	42,6
Convenios de grupo de empresas	21,1	25,0	45,0	56,6
Convenios Locales-Comarcales	20,0	25,0	50,1	59,2
Convenios de ámbito provincial o superior	27,8	29,2	53,1	54,7
- Provincial	24,7	26,4	36,9	41,2
- Autonómicos	32,1	32,3	66,1	67,4
- Nacionales	63,3	59,3	81,6	77,1
SECTORES				
Agricultura	14,8	19,7	24,7	44,6
Industria	18,0	18,8	61,5	63,1
Construcción	18,2	19,4	19,9	19,6
Servicios	20,6	22,7	57,2	56,7
RAMA DE ACTIVIDAD				
Agricultura	17,2	23,5	24,7	44,8
Pesca	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrias extractivas	9,6	12,1	69,6	57,2
Industria manufacturera	19,2	20,0	61,6	63,4
Producción y Distribución Electricidad, gas y agua	10,5	10,4	49,5	48,1
Construcción	18,2	19,4	19,9	19,6
Comercio y reparaciones	23,8	26,3	58,5	58,5
Hostelería	26,1	24,6	41,9	40,5
Transporte y comunicaciones	16,8	19,5	53,9	51,5
Intermediación financiera	30,4	32,5	92,8	94,0
Inmobiliarias y servicios empresariales	23,1	22,7	67,6	64,8
Administración Pública, Defensa y Seguridad Social	23,5	27,3	70,3	72,4
Educación	32,1	33,8	6,6	8,1
Ac. Sanitarias, veterinarias y servicios sociales	20,1	23,2	60,1	66,4
S. de la comunidad y personal	16,6	17,9	52,1	45,5
Actividades de los hogares	0,0	0,0	0,0	0,0
COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
Andalucía	21,2	22,2	29,3	37,3
Aragón	16,7	17,8	37,8	38,4
Asturias	15,4	18,2	42,0	59,2
Baleares	21,7	25,0	50,8	65,3
Canarias	14,9	17,5	47,0	51,8
Cantabria	11,7	16,6	28,9	38,2
Castilla-La Mancha	20,2	20,4	14,1	18,4
Castilla y León	16,3	17,1	38,1	37,1
Cataluña	20,2	21,9	60,5	62,1
C.Valenciana	22,4	25,2	49,1	48,0
Extremadura	19,4	23,3	37,4	36,8
Galicia	19,3	20,7	28,4	34,3
Madrid	19,6	21,3	31,8	30,4
Murcia	9,3	13,0	19,3	37,8
Navarra	18,9	20,0	60,3	61,8
País Vasco	15,5	17,1	38,5	34,7
Rioja	11,0	8,5	3,1	3,5
Ceuta y Melilla	19,1	12,8	29,4	26,2
Interautonómicos y nacionales	31,0	33,1	76,1	72,6
Total	19,5	21,2	51,6	53,4

⁽¹⁾ No en todos los convenios de empresa figura su adscripción institucional.

FUENTE: Elaboración propia a partir del MTAS, hoja estadística de convenios colectivos. Convenios con efectos económicos en 2005 y 2006 (registros hasta 31 de agosto de 2007).

de estas cláusulas, con menos del 10%, la educación, actividad donde el porcentaje del empleo femenino es muy elevado.

Por último, desde el punto de vista territorial, y sin considerar los convenios interautonómicos y nacionales, destacan por la cobertura de las cláusulas de no discriminación, con más del 60% de los trabajadores, las comunidades autónomas de Baleares, Cataluña y Navarra, y, entre el 50% y el 60% de los trabajadores, Asturias y Canarias. En cambio, las comunidades autónomas que destacan por la reducida repercusión de estas cláusulas son las de Castilla La Mancha, con menos del 20% de los trabajadores, y, sobre todo, La Rioja, con menos del 5% de los trabajadores

