

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUSKADI

2003



# **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUSKADI**

**2003**

Depósito Legal: BI-2519-04

Fotocomposición e impresión: Estudios Gráficos Zure, S.A.  
Ctra. Lutxana-Asua, 24A - 48950 Erandio Goikoa (Bizkaia)

# Índice

	Página
1. RESUMEN .....	7
2. INTRODUCCIÓN .....	13
3. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	17
3.1. Marco general del análisis .....	19
4. CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES PARA 2003 .....	25
4.1. Convenios colectivos según ámbito de aplicación .....	27
4.2. Convenios colectivos según fecha de registro .....	33
4.3. Vigencia de la negociación colectiva .....	36
5. PROCESOS DE NEGOCIACIÓN .....	41
5.1. Orientaciones de las organizaciones .....	43
5.2. Duración de los procesos .....	47
5.3. Conflictividad laboral .....	49
6. AGENTES NEGOCIADORES .....	53
6.1. Representantes de los trabajadores/as .....	55
6.1.1. Representatividad .....	55
6.1.2. Composición de las principales mesas negociadoras .....	56
6.1.3. Organizaciones negociadoras y firmantes .....	67
6.2. Representación empresarial .....	72



7. ANÁLISIS DEL CONTENIDO	77
7.1. Cuestiones de revisión permanente	80
7.1.1. Económicas	80
A. Incrementos salariales	80
B. Cláusulas de revisión salarial	85
C. Retribuciones establecidas en convenios de sector	88
a) Industria siderometalúrgica	88
b) Construcción y obras públicas	90
c) Hostelería	91
d) Comercio del metal	91
e) Oficinas y despachos	92
f) Transporte de mercancías por carretera	93
7.1.2. Organización de la empresa	95
A. Jornada laboral	95
a) Duración de la jornada	95
b) Distribución irregular y horas extraordinarias	98
7.1.3. Acuerdos sobre resolución de conflictos laborales	101
A. Preco	103
B. ASEC y otros procedimientos	106
7.2. Cuestiones de revisión puntual: la clasificación profesional	112
7.2.1. Introducción	112
7.2.2. La clasificación profesional en la negociación colectiva sectorial	113
7.2.3. Conclusiones	119
8. SECTOR PÚBLICO	121
ANEXO I – Cláusulas negociadas (reproducción de algunos textos originales)	129
ANEXO II – Estructura de la negociación colectiva (por sectores de actividad)	161
ANEXO III – Convenios colectivos de sector vigentes para 2003	175

**Capítulo 1**  
**Resumen**





## 1. RESUMEN

El presente estudio sobre la negociación colectiva en Euskadi para el año 2003 se ha centrado en el análisis de 678 convenios colectivos con incidencia en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) que afectaron a un total de 400.836 trabajadores/as y 39.818 empresas, de los cuales un 78% pertenecen a convenios de ámbito sectorial y un 22% al ámbito de la empresa. Al 30 de abril de 2004 un 26% de los trabajadores/as tenían el convenio de 2003 sin renovar.

La cifra de los convenios analizados es similar a la del año anterior, pero el número de trabajadores/as afectados ha sido menor, dado que no se firmaron algunos convenios. Así hasta el 30 de abril del 2004 quedaban pendientes acuerdos con vigencia para 2003 en varios sectores (oficinas y despachos de Bizkaia, industria siderometalúrgica de Gipuzkoa, prensa diaria del Estado, etc.) y empresas (Pferd Ruggeberg, Laminados Velasco, Enrique Keller, Egailan, Bilbomática, etc.). Especialmente significativo fue el aumento del número de trabajadores/as sin convenio renovado en Gipuzkoa.

Una de las principales características de la negociación colectiva para 2003 ha sido el importante número de convenios que se firmaron con anterioridad al año objeto de estudio. Así, el 49% de los convenios analizados, fueron registrados antes de 2003, un 40% en 2003, mientras que el 11% restante se registró en el primer cuatrimestre del año 2004. Es resaltable la importancia de los convenios con vigencia para tres o más años en la negociación colectiva. Todo esto ha motivado que una parte de la negociación colectiva para el año 2004 ya se haya efectuado.

Dentro del ámbito sociolaboral, entre las circunstancias más destacables del años 2003 se pueden citar las divergentes visiones de los agentes sociales sobre los objetivos a conseguir, a través de la negociación colectiva, y del entorno económico y laboral (situación económica, reparto de la riqueza, situación del mercado de trabajo, poder adquisitivo, etc.), lo cual ha generado, por un lado, una importante conflictividad laboral (industria del



metal y papel en Gipuzkoa, transporte de viajeros por carretera de Bizkaia, etc.), y, por otro lado, han alargado los procesos de negociación, se han pactado convenios de eficacia limitada o se han dejado pendientes otros convenios.

La economía experimentó una cierta aceleración durante 2003 y aumentó ligeramente el número de contrataciones y de empleo en nuestra comunidad, el porcentaje de desempleo a finales del año (8,6%) –que incidía especialmente en la juventud y en la mujer– era equiparable a la media europea. Respecto a la conflictividad laboral, aunque aumentó el número de conflictos, disminuyó el número de trabajadores/as afectados y el número de jornadas no trabajadas, aunque la explicación proviene de las dos huelgas generales que se produjeron en el año anterior.

Respecto a la estructura de la negociación colectiva de 2003, se suscribieron nuevos convenios sectoriales (centros de educación medioambiental de la CAPV, colectividades de comedores escolares del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, gestión y mediación inmobiliaria del Estado, y limpieza pública viaria de Gipuzkoa) y también de empresa (Daewoo, TSFundiciones, TESA, Tamar, etc.). Asimismo se publicó el acuerdo marco de sustitución de la ordenanza laboral en el sector de aguas envasadas.

Los procesos negociadores fueron de 225 días de media de duración en los convenios de sector registrados en 2003 y de 231 días en el total de los convenios de sector vigentes en 2003.

Los agentes sindicales negociadores de los convenios colectivos registrados en la CAPV y con vigencia para 2003 participaron en la firma de estos convenios con un porcentaje diferente del correspondiente a su representatividad, siendo UGT el sindicato que más participó con un 82% de trabajadores/as afectados, seguido de CCOO con un 76%, LAB con un 50% y ELA con un 39%. La diferencia entre representatividad y participación en la firma de los convenios colectivos obedece, por una parte, a la configuración de la propia estructura de la negociación colectiva; y por otra parte, a las divergencias que hubo entre los diferentes sindicatos en la negociación colectiva sectorial. En lo que a la representación empresarial se refiere, hay que destacar que las organizaciones territoriales enmarcadas en Confebask participaron en la firma del 54% de los convenios sectoriales, los cuales afectaron al 75% de los trabajadores/as de ese ámbito. En ocasiones coincidieron como firmantes de convenios sectoriales las organizaciones mencionadas junto a otras no pertenecientes a Confebask. Estas otras organizaciones empresariales suscribieron, en su conjunto, el 54% de los convenios colectivos sectoriales, pero estos convenios afectaban a un porcentaje menor de trabajadores/as (51%) del ámbito.

En materia retributiva, se ha producido una disminución en el incremento salarial medio pactado respecto al del año anterior (4,11% en 2003 frente al 4,13% en 2002), siendo este incremento salarial superior a la inflación acumulada del año (2,6% en la CAPV y en el Estado). Los incrementos salariales acordados en los convenios de empresa (3,63%) fueron inferiores a los pactados en los convenios de sector (4,25%) y los convenios colectivos registrados en la CAPV tuvieron un incremento ligeramente superior a los del conjunto del Estado (3,67%). Por sectores, la construcción tuvo el mayor incremento salarial siendo el sector de agricultura-pesca el más bajo. Las cláusulas de revisión salarial siguen formando parte importante en la negociación colectiva aunque el efecto económico (0,32%) no ha sido significativo. Los incrementos salariales fijados en los convenios sectoriales registrados en Gipuzkoa fueron superiores a la media mientras que los establecidos en los convenios estatales fueron los más bajos.

La duración de la jornada media anual (1.699 horas) pactada es inferior a la del año anterior. Asimismo, fruto del análisis de una muestra significativa de los convenios se deduce



que la jornada laboral ha disminuido en 8 horas y 9 minutos (8 horas y 59 minutos entre los convenios registrados en la CAPV) respecto a la negociada para 2002, teniendo Álava la jornada mayor de los tres territorios históricos. Los convenios de sector han establecido una jornada superior (1.701 horas/año) a la pactada en los convenios de empresa (1.690 horas/año). Por sectores, son los de la industria y de la construcción donde se pactan unas jornadas superiores a la media, teniendo el sector servicios la jornada laboral más baja de todos los sectores de la actividad económica.

Entre las materias negociadas destacan las modalidades contractuales, la estructura salarial, la eliminación de las horas extraordinarias mediante compensación por descanso y la distribución irregular de la jornada, específica o mediante las llamadas "bolsas de disponibilidad de horas". También se han incrementado los compromisos en materia de EPSV y planes de pensiones y aparecen algunos acuerdos relativos a la mujer trabajadora. Más novedosas y crecientes son los acuerdos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y los relativos al uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

La mitad de los convenios colectivos cuentan con cláusulas alusivas a procedimientos de resolución de conflictos y afectan a ocho de cada diez trabajadores/as vinculados a esos convenios. En el ámbito estatal las remisiones han sido al ASEC, mientras que en la CAPV lo han sido al Preco.

Por último, la negociación colectiva para el funcionariado público y para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas ha sido diversa. Una parte de estos colectivos vieron como sus retribuciones se incrementaban por la vía de acuerdos de carácter presupuestario o de otro tipo (ej.: Arcepafe), sin la renovación de sus respectivos acuerdos reguladores. En todo caso experimentaron un incremento salarial inferior al acordado en el resto de la negociación colectiva de 2003.



**Capítulo 2**  
**Introducción**



## **2. INTRODUCCIÓN**

En este informe sobre la negociación colectiva se analizan los convenios colectivos vigentes en 2003 –entendiendo como vigentes aquellos que se han renovado para 2003 o los nuevos convenios con vigencia para ese año con independencia de la prórroga en los aspectos normativos de los convenios no renovados- registrados en la CAPV hasta el 30 de abril del año 2004, así como aquellos otros registrados en el Ministerio de Trabajo, hasta esa misma fecha, que afectan a sectores y empresas de esta Comunidad. A éstos se han añadido por su importancia los convenios sectoriales de Bizkaia del comercio en general y del mueble, panaderías y estaciones de servicio, el convenio de la enseñanza privada de la CAPV y los estatales de empresas de trabajo temporal, Kutxa, FEVE e Izar, que, aunque se registraron posteriormente, tenían vigencia para 2003.

Por una parte, se ha pretendido profundizar en aquellas cuestiones de la negociación colectiva cuyo contenido está sujeto a revisión permanente, como son las referentes a retribuciones económicas, a la jornada de trabajo, etc. Además, se ha analizado cómo son tratados en los convenios otros temas, como el relativo a la clasificación profesional.

Para ello, las fuentes de información utilizadas han sido, por una parte, el propio texto del convenio publicado, y por otra, la hoja estadística necesaria para el registro del convenio, la cual nos ha sido facilitada por el Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el caso de los convenios registrados en la CAPV. Asimismo, cuando que se ha podido disponer de las actas de las comisiones paritarias, se ha utilizado esa información complementaria.

De esta forma, con los aspectos más destacables de cada convenio se ha cumplimentado una base de datos cuyo diseño fue elaborado por el servicio técnico del Consejo de Relaciones Laborales en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales representadas en esta institución y su explotación ha servido para la elaboración de este informe.



Por otra parte, se ha utilizado como referencia el estudio de 2001 sobre la estructura de la negociación colectiva elaborado por el Consejo de Relaciones Laborales. El objetivo de ese trabajo fue identificar los diferentes ámbitos de negociación colectiva y determinar el número de empresas y de trabajadores/as afectados en cada uno de ellos.

En ese estudio se identificó de forma precisa el ámbito de negociación para el 99,2% del conjunto del personal asalariado, es decir 634.524 personas de un total de 639.388 (según los ficheros referentes a 2001); el resto (0,8%) corresponde a trabajadores/as de empresas cuyo convenio no estaba identificado de forma precisa. Estas empresas se han clasificado en grupos para los cuales se determinaron los diversos ámbitos de negociación que les correspondían y que aportan una cuantificación máxima aproximada para los diversos ámbitos de negociación colectiva.

De esta forma, en el análisis de la negociación colectiva correspondiente a 2003, se ha podido utilizar ese estudio para la determinación de los trabajadores/as afectados por los convenios de sector.\*

Para la elaboración de este informe sobre la negociación colectiva de 2003, se han mantenido los mismos criterios que en los años anteriores; es decir, se han clasificado los convenios según el lugar en el que se encuentran registrados:

- Los respectivos territorios históricos
- Los de ámbito interterritorial registrados en la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco
- Los convenios de empresa y sector, de ámbito estatal, con incidencia en la CAPV, que se registran en el Ministerio de Trabajo

Y por ámbito de aplicación: sector o empresa; y en ésta, entre pública o privada.

Se ha pretendido, por último, realizar un estudio que supere el análisis cuantitativo de los datos, tratando de dotar al mismo de una perspectiva multidisciplinar que sirva como guía de referencia en la que buscar las pautas o novedades que han caracterizado la negociación colectiva del año.

---

\* El criterio utilizado ha sido el siguiente:

- Cuando la estadística necesaria para el registro del convenio arroja un número de trabajadores/as mayor que el que ofrece el estudio sobre la estructura de la negociación colectiva, se ha tomado este segundo.
- Cuando la estadística necesaria para el registro del convenio arroja un número de trabajadores/as menor que el estudio sobre la estructura de la negociación colectiva, pero mayor que el que éste ofrece en la cuantificación realizada de forma precisa, se ha optado por el correspondiente a la estadística de registro.
- Cuando el número que arroja la estadística necesaria para el registro del convenio es menor que el que ofrece el estudio sobre la estructura de la negociación colectiva en su cuantificación precisa, se ha optado por este último.



**Capítulo 3**  
**Estructura de la negociación**  
**colectiva**



### **3. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Se ha considerado oportuno precisar algunos de los resultados obtenidos en el estudio de la estructura de la negociación colectiva anteriormente mencionado, a fin de enmarcar los convenios que se encontraban vigentes en 2003 y que han sido analizados en el presente trabajo.

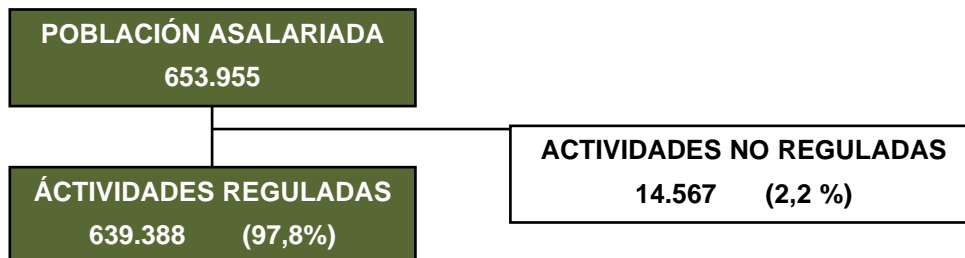
#### **3.1. Marco general del análisis**

Se ha realizado una distribución de la población asalariada identificada (653.955 personas aproximadamente dadas de alta en la Seguridad Social) en ámbitos de negociación, según la cual el 97,8% de la misma se encuentra afectado por los diversos convenios colectivos y por acuerdos reguladores, lo que no conlleva que en un año determinado todos estos convenios y acuerdos se encuentren vigentes, ya que han podido acontecer circunstancias por las cuales no se hayan llegado a firmar algunos de ellos.

El 2,2% restante incluye diversos grupos de asalariados/as cuyas condiciones de trabajo no están determinadas por la negociación colectiva, sino exclusivamente por la normativa laboral básica y/o específica. Además de esas 14.567 personas, se estima que hay aproximadamente 18.000 personas no están dadas de alta en la Seguridad Social, que podrían estar en otro tipo de actividades como, por ejemplo, en lo que se conoce como economía sumergida, empleadas de hogar con jornada reducida, etc.

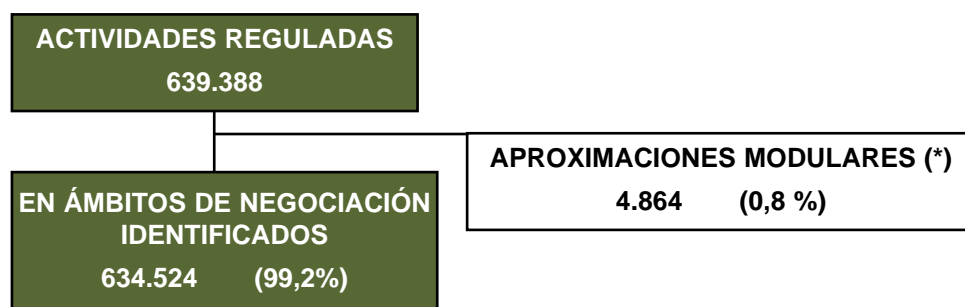


Gráfico Nº 1 Marco general del análisis (I)



Por otra parte, ha habido unas determinadas actividades que no se han podido identificar con un convenio colectivo determinado porque la actividad es susceptible de ser identificada con varios ámbitos de negociación.

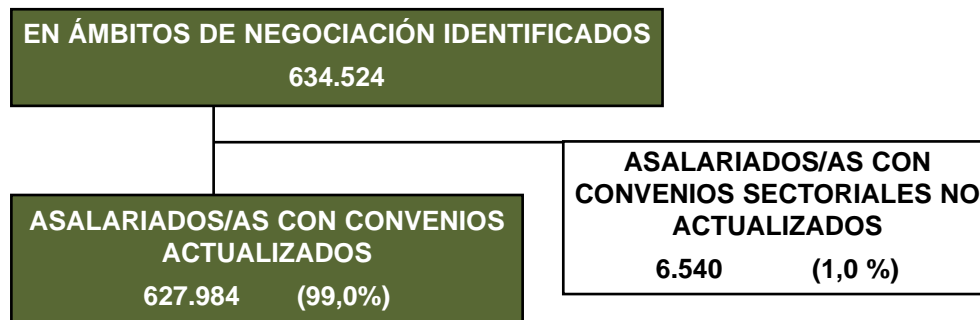
Gráfico Nº 2 Marco general del análisis (II)



(\*) Aproximaciones modulares incluyen a aquellas empresas y trabajadores/as que no han podido ser asignados a un convenio colectivo concreto por falta de información, pudiendo estar afectados por varios convenios.

Asimismo, hay un determinado número de trabajadores/as cuyos convenios colectivos sectoriales no han sido actualizados desde hace mucho tiempo (6.540 personas).

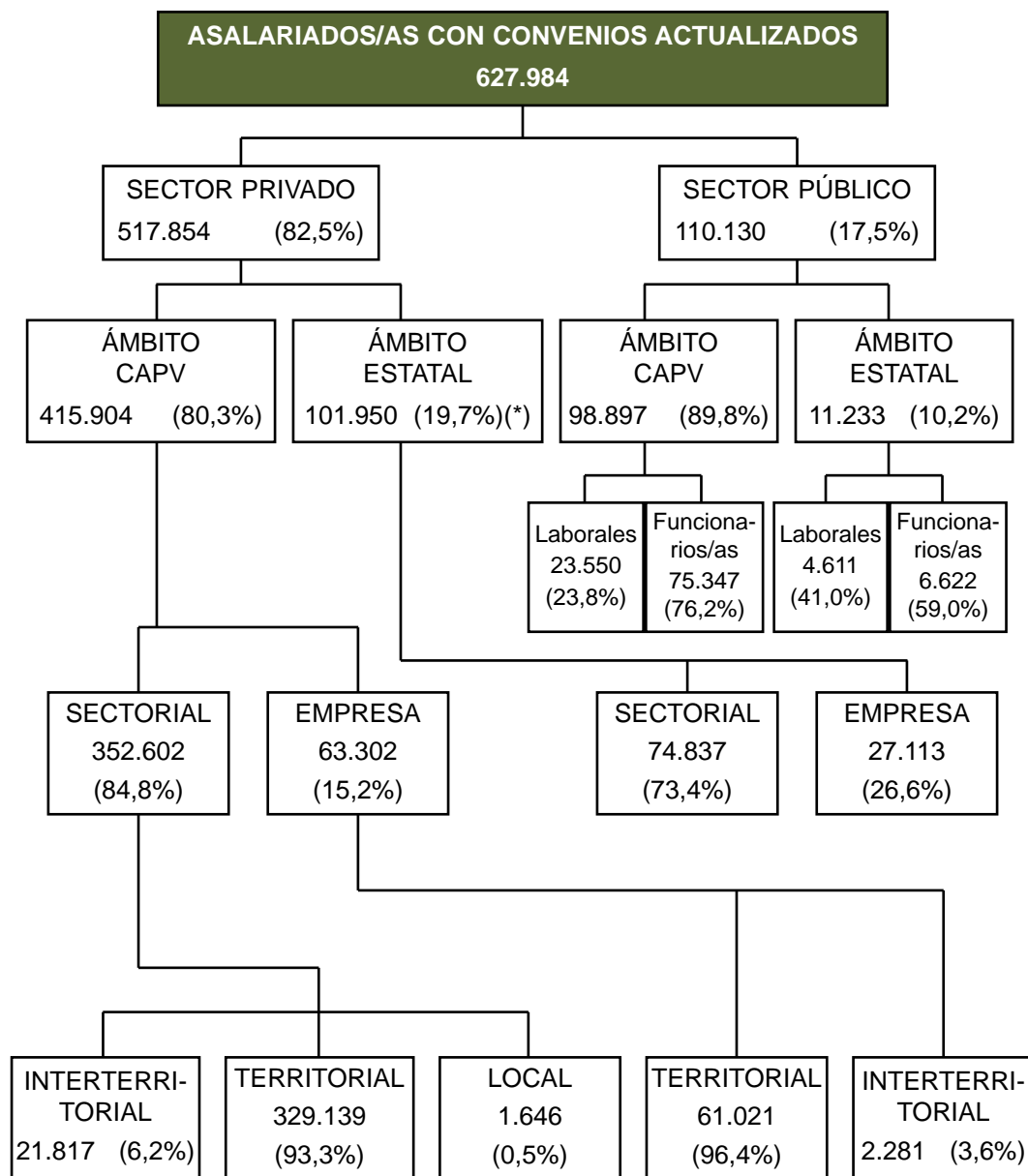
Gráfico Nº 3 Marco general del análisis (III)



Por último se ha realizado una distribución entre dos sectores: privado y público.



Gráfico Nº 4 Estructura de la negociación colectiva de la CAPV



(\*) Se debe tener en cuenta que dentro de las empresas implantadas en el País Vasco que cuentan con convenio de empresa de ámbito estatal hay algunas que tienen la mayoría de sus trabajadores localizados dentro de la CAPV (Kutxa, Bellota Herramientas, Zardoya Otis, etc.). Asimismo, la equiparación de condiciones laborales para los trabajadores/as de las ETT hace que se apliquen convenios sectoriales de ámbito de territorio histórico (ej.: siderurgia) a estos trabajadores/as, que a efectos de este estudio se incluyen dentro del ámbito estatal, por pertenecer a empresas ETT con convenio propio o por estar incluidas, en principio, dentro del ámbito del convenio sectorial de las ETT de ámbito estatal.

Por otro lado, la estructura de la negociación colectiva se puede resumir tal y como se presenta en los cuadros número 1, 2 y 3, en los que se aprecia, por un lado, la correspondiente al personal laboral, y por otro la referente al funcionariado.

De esta forma, observamos que el total de los convenios colectivos aplicables a contratados/as laborales en la CAPV asciende a 831, que afectan a unas 529.258 personas –incluidas las aproximaciones modulares, de las cuales el 20% se encuentra regulado en su relación laboral por convenios de ámbito estatal y el 80% por convenios cuyo ámbito está comprendido dentro de la CAPV.



Cuadro Nº 1 **Convenios colectivos aplicables en la CAPV**  
(incluidas las aproximaciones modulares)

	CONVENIOS		TRABAJADORES/AS AFECTADOS	
		%		%
<b>DE LA CAPV</b>	<b>537</b>	<b>64,6</b>	<b>422.014</b>	<b>79,7</b>
<b>DE SECTOR</b>	<b>121</b>	<b>14,6</b>	<b>358.712</b>	<b>67,7</b>
<b>DE EMPRESA</b>	<b>416</b>	<b>50,0</b>	<b>63.302</b>	<b>12,0</b>
<b>ESTATALES</b>	<b>294</b>	<b>35,4</b>	<b>107.244</b>	<b>20,3</b>
<b>DE SECTOR</b>	<b>110</b>	<b>13,3</b>	<b>80.131</b>	<b>15,1</b>
<b>DE EMPRESA</b>	<b>184</b>	<b>22,1</b>	<b>27.113</b>	<b>5,2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>831</b>	<b>100</b>	<b>529.258</b>	<b>100</b>

Cuadro Nº 2 **Convenios colectivos aplicables en la CAPV**  
(incluidas las aproximaciones modulares)

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Trabajadores/as afectados	Nº Convenios	Trabajadores/as afectados	Nº Convenios	Trabajadores/as afectados
<b>ALAVA</b>	130	20.673	19	38.737	149	59.410
<b>BIZKAIA</b>	204	29.823	50	173.120	254	202.943
<b>GIPUZKOA</b>	70	10.525	47	124.550	117	135.075
<b>INTERT. (*)</b>	12	2.281	5	22.305	17	24.586
<b>CAPV</b>	<b>416</b>	<b>63.302</b>	<b>121</b>	<b>358.712</b>	<b>537</b>	<b>422.014</b>
<b>ESTATAL</b>	184	27.113	110	80.131	294	107.244
<b>TOTAL</b>	<b>600</b>	<b>90.415</b>	<b>231</b>	<b>438.843</b>	<b>831</b>	<b>529.258</b>

(\*) Ámbito interterritorial CAPV

Asimismo se ha calculado en unos 110.130 el número de funcionario/as públicos y personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, de los cuales el 10% corresponde a los que trabajan en la Administración del Estado en la CAPV, mientras que el 90% restante es personal de la Administración Autónoma, Foral y Local.



**Cuadro N° 3 Negociación de las condiciones de trabajo de los funcionarios/as públicos y del personal laboral al servicio de las administraciones públicas**  
(también se incluye el personal estatutario).

	<b>FUNCIONARIOS/AS PÚBLICOS Y PERSONAL ESTATUTARIO</b>	<b>PERSONAL LABORAL</b>	<b>TOTAL</b>
<b>DE LA CAPV</b>	<b>75.347</b>	<b>23.550</b>	<b>98.897</b>
AUTONÓMICA	60.509	7.392	67.901
FORAL	5.083	4.158	9.241
LOCAL	9.755	12.000	21.755
<b>DEL ESTADO</b>	<b>6.622</b>	<b>4.611</b>	<b>11.233</b>
<b>TOTAL</b>	<b>81.969</b>	<b>28.161</b>	<b>110.130</b>





**Capítulo 4**  
**Convenios colectivos vigentes**  
**para 2003**



#### **4. CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES PARA 2003**

##### **4.1. Convenios colectivos según ámbito de aplicación**

En este informe se han analizado 678 convenios con incidencia en la CAPV y vigentes en 2003, registrados tanto en el Departamento de Trabajo, Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco como en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que afectan a 39.818 empresas y 400.836 trabajadores/as (excluidos el funcionariado y el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas que está incluido en los acuerdos reguladores), lo que representa el 74% del conjunto del personal afectado por la negociación colectiva. Por otra parte, en este informe se analizan los convenios colectivos registrados, por lo que queda fuera de este análisis la negociación que hubiera habido a través de pactos de empresa.

La diferencia existente entre el personal laboral cubierto por la negociación colectiva detectada y la realmente analizada en este informe, se debe principalmente a que la negociación colectiva de 2003 no se ha realizado en el 100% de los sectores y de las empresas por las propias fluctuaciones de la negociación colectiva.

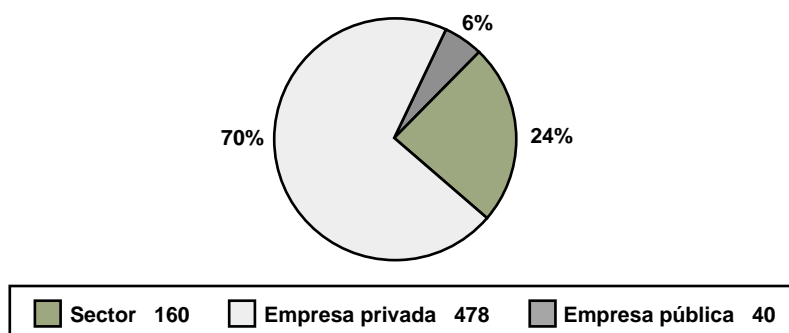
Asimismo hay ciertos convenios de sector y de empresa no actualizados desde hace muchos años, es decir, no negociados para 2003, y que, por tanto, no han sido analizados. Estos convenios afectaban al 1,2% de los trabajadores/as vinculados por la negociación colectiva. Por tanto, hay que señalar que por convenios vigentes, hemos entendido los convenios que expresamente fueron negociados para 2003, es decir, que pueden existir otros que tengan acordadas cláusulas de prórroga para el caso de no conseguirse un nuevo convenio en la fecha de finalización de su vigencia, y que, por tanto, se consideren también vigentes. Estos últimos convenios no han sido incluidos en este informe, salvo que su prórroga y contenido anejo haya sido publicada en el correspondiente boletín oficial, aunque casi en la totalidad se prorroga –salvo que se pacte en contrario- su contenido normativo.



De esta manera, se ha pretendido analizar del modo más completo posible, de acuerdo con la información disponible, el contenido de la negociación colectiva que afecta a la CAPV en el período de referencia.

La estructura de la negociación colectiva ha tenido algunos cambios a lo largo de 2003. Así, han surgido nuevos convenios de sector (gestión y mediación inmobiliaria de ámbito estatal, colectividades de comedores escolares del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y centros de educación medioambiental-granjas escuela de ámbito de la CAPV, limpieza viaria de Gipuzkoa, etc.) y de empresa (Daewoo, Tamar, Tsfundiciones, TESA, personal laboral de religión del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, etc.). También se ha publicado el acuerdo marco estatal para el sector de la industria de aguas envasadas.

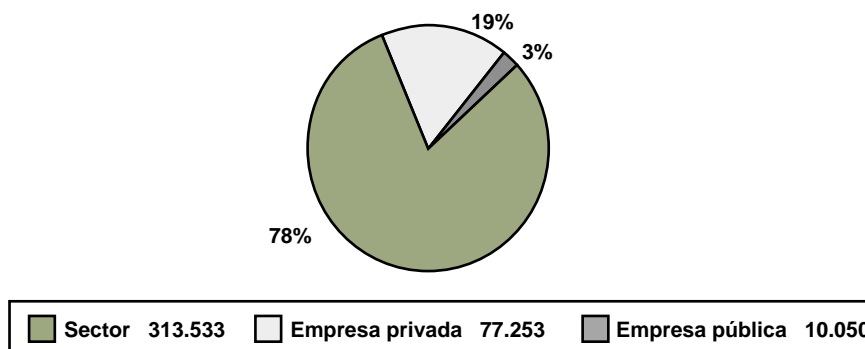
Gráfico Nº 5 **Convenios con incidencia en la CAPV vigentes en 2003 según ámbito de aplicación**



De la totalidad de los convenios colectivos, según su ámbito de aplicación, 160 convenios lo fueron de sector, los cuales afectaron a 313.533 trabajadores/as, y 518 convenios fueron de empresa y vincularon a 87.303 trabajadores/as, de los cuales 77.253 pertenecían a empresas privadas y 10.050 a empresas públicas.

Por tanto, se puede constatar que el 78% de los trabajadores/as afectados por negociación colectiva se hallan regulados por convenios de sector y que el 22% restante lo está por convenios de empresa.

Gráfico Nº 6 **Convenios con incidencia en la CAPV vigentes en 2003 según número de trabajadores/as afectados (TOTAL 400.836)**





Si comparamos la negociación colectiva vigente en años anteriores con la correspondiente al presente estudio, se observa que en la distribución entre convenios de empresa y sector, éstos pierden peso debido a la falta de acuerdo en algunos sectores (siderurgia de Gipuzkoa, comercio del metal de Bizkaia, etc.).

Asimismo, conviene reiterar que en actividades concretas las condiciones de trabajo se hallan reguladas por la normativa laboral básica, (como, por ejemplo, oficinas y despachos en Álava, asistentes del hogar, etc.), por no existir convenios colectivos que las incluyan en sus ámbitos.

Cuadro Nº 4 **Convenios colectivos con incidencia en la Comunidad Autónoma del País Vasco y vigentes en 2003**

**A.- Según ámbito de aplicación**

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
<b>SECTOR</b>	160	23,60	313.533	78,22
<b>EMPRESA</b>	518	76,40	87.303	21,78
PRIVADA	478	70,50	77.253	19,27
PÚBLICA	40	5,90	10.050	2,51
<b>TOTAL</b>	678	100	400.836	100

**B.- Según ámbito territorial**

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
<b>ÁLAVA</b>	125	18,44	56.553	14,11
<b>BIZKAIA</b>	220	32,45	168.617	42,07
<b>GIPUZKOA</b>	82	12,09	57.616	14,37
<b>INTERTERR. CAPV</b>	21	3,10	26.336	6,57
<b>CAPV</b>	448	66,08	309.122	77,12
<b>ESTADO</b>	230	33,92	91.714	22,88
<b>TOTAL</b>	678	100	400.836	100

En Álava se han registrado el 18% de los convenios, que afectan a un 15% de los trabajadores/as incluidos en el estudio. Se mantiene el porcentaje de cobertura de la negociación colectiva respecto al año anterior al no quedar pendiente de acuerdo ningún convenio sectorial en comparación con otros territorios históricos. No obstante es de destacar la ausencia de algunos convenios colectivos de empresa, entre los que destacan los correspondientes a las empresas Pferd Rugeberg, Grupo Faustino, AMVISA, Combisa, Shuton, etc.

**Cuadro Nº 5 Convenios colectivos registrados en el Territorio Histórico de Álava y vigentes en 2003**

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
<b>SECTOR</b>	18	14,40	38.786	68,58
<b>EMPRESA</b>	107	85,60	17.767	31,42
<b>PRIVADA</b>	103	82,40	16.780	29,67
<b>PÚBLICA</b>	4	3,20	987	1,75
<b>TOTAL</b>	125	100	56.553	100

Se debe mencionar que el convenio de la industria siderometalúrgica de Álava es de eficacia limitada. También es necesario también apuntar que la incidencia de los convenios sectoriales estatales es más importante en Álava que en los otros territorios históricos.

**Cuadro Nº 6 Convenios colectivos registrados en el Territorio Histórico de Bizkaia y vigentes en 2003**

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
<b>SECTOR</b>	36	16,36	141.496	83,92
<b>EMPRESA</b>	184	83,64	27.121	16,08
<b>PRIVADA</b>	168	76,36	25.266	14,98
<b>PÚBLICA</b>	16	7,28	1.855	1,10
<b>TOTAL</b>	220	100	168.617	100

Bizkaia es el territorio histórico que cuenta con el mayor porcentaje de convenios (32%) y de trabajadores afectados (42%). En este ámbito predomina la negociación colectiva sectorial sobre el total de trabajadores/as afectados (84%), aunque en comparación con otros territorios se registraron un elevado número de convenios de empresa (184). En Bizkaia la cobertura de la negociación colectiva disminuye respecto a 2002, por la ausencia de algunos convenios colectivos sectoriales (comercio del metal, oficinas y despachos, materiales y prefabricados para la construcción, etc.). Tampoco se han renovado los convenios de las empresas Laminados Velasco, JYPSA, Inama, Cuchillería del Norte, Transformados Metálicos Prado, Robotiker, Multiplast, Lantik, Cromoduro, etc. Es destacable la existencia de los convenios colectivos de eficacia limitada en hormigones y canteras, y grupo de garajes.



**Cuadro Nº 7 Convenios colectivos registrados en el Territorio Histórico de Gipuzkoa y vigentes en 2003**

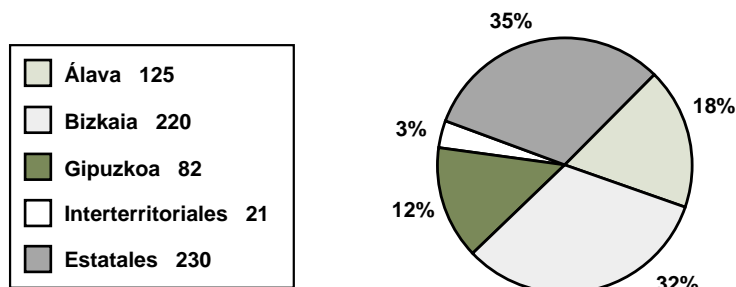
	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
<b>SECTOR</b>	24	29,27	46.376	80,49
<b>EMPRESA</b>	58	70,73	11.240	19,51
<b>PRIVADA</b>	55	67,07	10.607	18,41
<b>PÚBLICA</b>	3	3,66	633	1,10
<b>TOTAL</b>	82	100	57.616	100

El territorio histórico de Gipuzkoa, con un 12% de convenios y un 14% de trabajadores/as afectados, es el ámbito donde habitualmente más se impone la negociación sectorial -si bien también hay que tener en cuenta que es el territorio donde se dan más pactos de empresa- que incide en el 80% de los trabajadores afectados del territorio. Sin embargo, ha descendido el peso de la negociación sectorial por la falta de acuerdo en el sector de la siderurgia (hubo recomendaciones salariales de la patronal por la falta de acuerdo). En este territorio histórico desciende la cobertura de la negociación colectiva porque tampoco se lograron acuerdos en otros sectores (industria del mueble, industrias derivadas del cemento, comercio del metal, comercio en general, comercio de la piel y textil, hospitalización privada, etc.); ni tampoco en empresas como Pasaia, Enrique Keller, Orquesta de Euskadi, Berio, Fundación Zorroaga, etc. Es destacable la existencia del convenio colectivo de eficacia limitada en el comercio del mueble.

**Cuadro Nº 8 Convenios colectivos interterritoriales de la CAPV y vigentes en 2003**

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
<b>SECTOR</b>	6	28,57	23.047	87,51
<b>EMPRESA</b>	15	71,43	3.289	12,49
<b>PRIVADA</b>	11	52,38	2.017	7,66
<b>PÚBLICA</b>	4	19,05	1.272	4,83
<b>TOTAL</b>	21	100	26.336	100

Los convenios interterritoriales suponen sólo un 3% de los convenios vigentes en 2003 y afectan, únicamente, al 6% del total de trabajadores/as. Los convenios colectivos sectoriales afectan al 87% del conjunto de trabajadores/as de este ámbito. Aumenta la cobertura de la negociación colectiva en este ámbito debido a los nuevos convenios sectoriales (ej.: comedores escolares). Destaca la ausencia de algunos convenios colectivos del personal al servicio de la administración autonómica y de algunas empresas (Emankor, Iru-soin, Egailan, Neiker, etc.).

Gráfico N° 7 **Convenios con incidencia en la CAPV según ámbito territorial**


Los convenios registrados en la CAPV afectaron al 77% de los trabajadores/as vascos incluidos en el estudio. En la distribución de convenios registrados en la CAPV, tanto en los territorios históricos como en el órgano central de la CAPV, destaca el mayor peso de la negociación colectiva de sector (81% en cuanto a trabajadores/as afectados); esto sucede especialmente en Bizkaia y en Gipuzkoa, en comparación con el resto de los territorios y fundamentalmente con Álava, donde los convenios de sector, registrados en este territorio histórico, tienen menor incidencia que en los otros territorios

 Cuadro N° 9 **Convenios colectivos registrados en la CAPV y vigentes en 2003**

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
<b>SECTOR</b>	84	18,75	249.705	80,78
<b>EMPRESA</b>	364	81,25	59.417	19,22
<b>PRIVADA</b>	337	75,22	54.670	17,69
<b>PÚBLICA</b>	27	6,03	4.747	1,53
<b>TOTAL</b>	448	100	309.122	100

Los convenios colectivos de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, que representan un 33% del total de convenios y un 23% de trabajadores/as afectados, aumenta su peso relativo en la negociación colectiva debido a la falta de acuerdos sectoriales en los territorios históricos. Es reseñable la ausencia de convenios como los de los sectores de prensa diaria, mensajería, empresas como Bilbomática, Iparlat, Ibermática, Zurich, Banco de España, etc.





Cuadro Nº 10 **Convenios colectivos estatales con incidencia en la CAPV y vigentes en 2003**

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
<b>SECTOR</b>	76	33,04	63.828	69,59
<b>EMPRESA</b>	154	66,96	27.886	30,41
<b>PRIVADA</b>	141	61,30	22.583	24,62
<b>PÚBLICA</b>	13	5,66	5.303	5,79
<b>TOTAL</b>	230	100	91.714	100

Como se puede deducir del cuadro precedente, en el ámbito estatal los convenios de empresa predominan numéricamente sobre los de sector, si bien la cobertura de la negociación colectiva sectorial representa el 70%, porcentaje éste inferior a los correspondientes a otros ámbitos territoriales –excepto en Álava- por la mayoritaria distribución de la negociación por convenios “provinciales”. Es reseñable la existencia de tres laudos sectoriales estatales para evitar el vacío de las ordenanzas laborales (trabajo en el campo, buques congeladores y buques bacaladeros) y dos acuerdos para la sustitución de la ordenanza laboral en los sectores de aguas envasadas y de tráfico interior de puertos.

#### 4.2. Convenios colectivos según fecha de registro

La negociación de los convenios mayoritariamente se realizó con anterioridad a 2003, dado que el 48,6% - en términos de empleo- de la negociación colectiva para 2003 había sido ya registrada en años anteriores. Asimismo los convenios registrados en el año 2004 –hasta el 30 de abril- con vigencia en 2003 son 75 y afectan a 70.477 trabajadores/as. Entre estos convenios registrados en 2004 destacan los siguientes:

- En Álava: comercio del metal, transporte mercancías por carretera, SK10, General Química, MOASA, Cespa, Industrias Galycas, Newell, EJIE, etc.
- En Bizkaia: consignatarias, confiterías, sanidad privada, panaderías, varios de comercio, Productos Tubulares, ITP, Pastguren, Sachs, Encartaciones, Aceralia, Matrinor, Azkuenaga, Talleres Fabio Murga, etc.
- En Gipuzkoa: confiterías, transporte mercancías por carretera, industria del papel, estaciones de servicio, limpieza viaria, mayoristas de pescado, Donostiako lamiak, etc.
- En el ámbito interterritorial de la CAPV: enseñanza privada, Transportes Pesa, Mendi-koi, Osatek, etc.
- En el Estado: banca privada, cajas de ahorro, cooperativas de crédito, establecimientos financieros, entrega domiciliaria, Grupo Repsol, Kutxa, Izar, FEVE, Redesa, etc.

A este respecto, los convenios analizados se han dividido en tres grandes bloques: en primer lugar los registrados antes de 2003, en segundo lugar los registrados durante 2003 y, por último, los registrados en el año 2004 hasta el 30 de abril del año 2004, todos ellos con vigencia para 2003.

Cuadro Nº 11 **Convenios vigentes en 2003 según período de registro****A.- Registrados antes de 2003**

	Nº CONVENIOS	% SOBRE CONVENIOS VIGENTES EN 2003 <sup>(1)</sup>	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	% SOBRE TOTAL DE TRABAJADORES/AS <sup>(1)</sup>
<b>SECTOR</b>	73	45,63	152.246	48,56
<b>EMPRESA</b>	260	50,19	42.620	48,82
PRIVADA	242	50,63	39.211	50,76
PÚBLICA	18	45,00	3.409	33,92
<b>TOTAL</b>	333	49,12	194.866	48,62

**B.- Registrados en 2003**

	Nº CONVENIOS	% SOBRE CONVENIOS VIGENTES EN 2003 <sup>(1)</sup>	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	% SOBRE TOTAL DE TRABAJADORES/AS <sup>(1)</sup>
<b>SECTOR</b>	62	38,75	99.709	31,80
<b>EMPRESA</b>	208	40,16	35.784	40,99
PRIVADA	194	40,59	31.283	40,49
PÚBLICA	14	35,00	4.501	44,79
<b>TOTAL</b>	270	39,82	135.493	33,80

**C.- Registrados en el año 2004<sup>(2)</sup>**

	Nº CONVENIOS	% SOBRE CONVENIOS VIGENTES EN 2003 <sup>(1)</sup>	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	% SOBRE TOTAL DE TRABAJADORES/AS <sup>(1)</sup>
<b>SECTOR</b>	25	15,62	61.578	19,64
<b>EMPRESA</b>	50	9,65	8.899	10,19
PRIVADA	42	8,78	6.759	8,75
PÚBLICA	8	20,00	2.140	21,29
<b>TOTAL</b>	75	11,06	70.477	17,58

(1) Los porcentajes corresponden a convenios registrados en los diferentes períodos sobre el total de convenios vigentes en 2003 y se refieren al número de convenios y a los trabajadores/as afectados por éstos en cada ámbito de aplicación (sector y empresa)

(2) En este informe se analizan los convenios colectivos registrados hasta el 30 de abril de 2004, aunque por su importancia también se ha incluido otros convenios antes citados de fecha posterior.

Al igual que el año anterior, la mayor parte de los convenios se registraron anteriormente al período objeto de análisis, en este caso 2003. La explicación yace en la importancia de los convenios sectoriales de algunas actividades que se negociaron antes de ese año (ej.:



siderometalúrgia). En cuanto a trabajadores/as afectados, solamente un 34% de la negociación colectiva aplicable en la CAPV se registró en 2003. Asimismo, los convenios registrados en el año 2004 con vigencia para 2003 representan un porcentaje aproximado del 17% del total y quedaron pendientes de renovar para 2003 un 25% del total de convenios aplicables que incidían sobre el 26% de las personas afectadas por negociación colectiva.

Cuadro Nº 12. **Convenios colectivos con incidencia en la Comunidad Autónoma del País Vasco vigentes en 2003 y pendientes.**

**A.- Registrados hasta el 30.04.04**

	Nº CONVENIOS	% SOBRE TOTAL DE CONVENIOS APLICABLES EN LA CAPV	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	% SOBRE EL TOTAL DE TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR CONVENIOS APLICABLES EN LA CAPV
SECTOR	160	69,26	313.533	71,45
EMPRESA	518	77,08	87.303	84,65
TOTAL	678	75,08	400.836	73,96

**B.- Pendientes al 30.04.04**

	Nº CONVENIOS	% SOBRE TOTAL DE CONVENIOS APLICABLES EN LA CAPV	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	% SOBRE EL TOTAL DE TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR CONVENIOS APLICABLES EN LA CAPV
SECTOR	71	30,74	125.310	29,55
EMPRESA	154	22,92	15.825	15,35
TOTAL	225	24,92	141.135	26,04

Por tanto, es reseñable que a finales de 2003 el 61% de los trabajadores/as de la negociación colectiva contaban con su convenio en vigor para 2003, y a finales del primer trimestre del año 2004 se incorporó un 13% más. Por tanto un 26% tenía, a finales de abril del año 2004, su convenio sin actualizar.

Cuadro Nº 13. **Convenios colectivos registrados en Comunidad Autónoma del País Vasco vigentes en 2003 y pendientes.**

AÑO	TRABAJADORES AFECTADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN LA CAPV <sup>(1)</sup>			
	Convenios registrados antes del año de referencia	Convenios registrados en el año de referencia	Convenios registrados en el año posterior	Convenios pendientes
	Trabajadores/as afectados %/Total	Trabajadores/as afectados %/Total	Trabajadores/as afectados %/Total	Trabajadores/as afectados %/Total
1992	23,8	69,2	1,8	5,2
1993	41,7	46,2	3,9	8,1
1994	14,0	50,9	23,5	11,7
1995	11,1	74,1	2,0	12,7
1996	53,8	25,1	11,3	9,8
1997	19,1	67,9	3,8	9,2
1998	54,9	32,2	6,1	6,8
1999	54,8	36,2	3,1	5,9
2000	45,7	33,1	16,1	5,1
2001	24,6	63,7	3,4	8,3
2002	60,9	11,3	11,2	16,6
2003	33,4	26,7	11,7	28,2

(1) En este cuadro no están incluidos los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

#### 4.3. Vigencia de la negociación colectiva

En la negociación colectiva de 2003 se observa que mayoritariamente se negocian convenios con vigencia plurianual. La plurianualidad aumenta respecto al año anterior, destacando que parte de esos convenios colectivos plurianuales se firmaron en 2002 con vigencia para ese año, para 2003 y para 2004.

Se puede apreciar que el 92% de los convenios colectivos (93% de los trabajadores/as con convenio vigente en 2003) han sido acordados por un tiempo superior al año, hecho que se reproduce en todos los ámbitos territoriales. Tanto en la negociación colectiva sectorial como en la de empresa, el mayor grupo de trabajadores/as afectados contaba con convenios de vigencia para tres o más años.

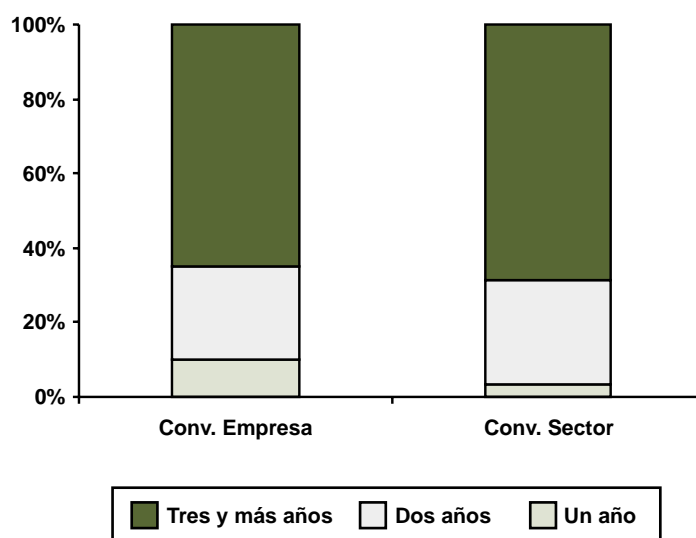
Asimismo, entre los convenios colectivos plurianuales, predominan los convenios firmados por tres o más años (más de la mitad), excepto en el ámbito interterritorial de la CAPV, donde suele ser mayoritaria cada año—en términos de trabajadores/as afectados— la vigencia anual, ya que sus principales convenios —enseñanza privada e ikastolas— así lo acordaron como viene siendo habitual. Tradicionalmente en Gipuzkoa la negociación colectiva ha sido otros años mayoritariamente bienal en términos de trabajadores/as afectados.

Por otra parte, hay diez convenios colectivos sectoriales de vigencia indefinida, que son los de fabricación de papel, construcción, artes gráficas y hostelería de Gipuzkoa; y los de pasta de papel, harinas panificables, industrias de bebidas refrescantes, industrias cárnicas, conservas vegetales e industria fotográfica de ámbito estatal. En estos convenios, determinados aspectos, como el incremento salarial y la jornada, son temas que se



negocian anualmente, no variando otros aspectos como la clasificación profesional, el régimen sancionador, etc. También los laudos de sustitución de las ordenanzas laborales del trabajo en el campo, buques congeladores y buques bacaladeros son de vigencia indefinida.

Gráfico N° 8 **Vigencia de los convenios por ámbitos de aplicación**  
(% según número de convenios)



Cuadro N° 14. **Vigencia de los convenios**

**A.- Vigentes en 2003**

	1 AÑO				2 AÑOS				3 AÑOS Y MÁS			
	Nº C	%S/T	Tr. Af.	%S/T	Nº C	%S/T	Tr. Af.	%S/T	Nº C	%S/T	Tr. Af.	%S/T
<b>SECTOR</b>	6	3,75	22.415	7,15	44	27,50	56.743	18,10	110	68,75	234.375	74,75
<b>EMPRESA</b>	51	9,85	5.281	6,05	130	25,10	13.985	16,02	337	65,05	68.037	77,93
PRIVADA	47	9,83	3.929	5,09	113	23,64	10.692	13,84	318	66,53	62.632	81,07
PÚBLICA	4	10,00	1.352	13,45	17	42,50	3.293	32,77	19	47,50	5.405	53,78
<b>TOTAL</b>	57	8,41	27.696	6,91	174	25,66	70.728	17,65	447	65,93	302.412	75,44

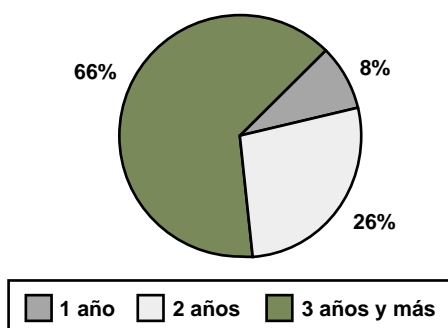
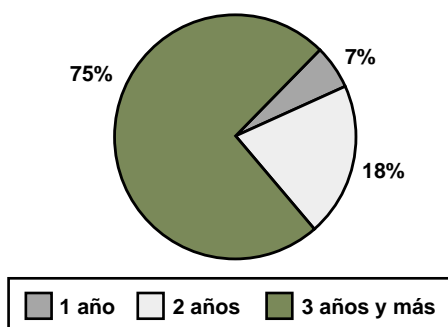
**B.- Vigentes en 2002**

	1 AÑO				2 AÑOS				3 AÑOS Y MÁS			
	Nº C	%S/T	Tr. Af.	%S/T	Nº C	%S/T	Tr. Af.	%S/T	Nº C	%S/T	Tr. Af.	%S/T
<b>SECTOR</b>	6	3,68	21.329	5,81	50	30,67	102.199	27,78	107	65,65	244.275	66,41
<b>EMPRESA</b>	52	9,98	4.928	5,87	142	27,26	18.455	21,96	327	62,76	60.645	72,17
PRIVADA	49	10,13	4.650	6,09	129	26,65	15.117	19,79	306	63,22	56.626	74,12
PÚBLICA	3	8,10	278	3,64	13	35,14	3.338	43,72	21	56,76	4.019	52,64
<b>TOTAL</b>	58	8,48	26.297	5,82	192	28,07	120.654	26,70	434	63,45	304.920	67,48

Cuadro Nº 15 **Ámbito temporal de los convenios vigentes en 2003**

	UN AÑO		DOS AÑOS		TRES Y MÁS AÑOS	
	Convenios (%)	Trabajadores/as afectados (%)	Convenios (%)	Trabajadores/as afectados (%)	Convenios (%)	Trabajadores/as afectados (%)
ÁLAVA	8,00	1,65	25,60	14,45	66,40	83,90
BIZKAIA	7,73	2,39	26,82	10,27	65,45	87,34
GIPUZKOA	10,98	2,56	31,71	41,34	57,31	56,10
INTERT. (*)	19,05	77,79	28,57	2,91	52,38	19,30
<b>CAPV</b>	<b>8,93</b>	<b>8,71</b>	<b>27,46</b>	<b>16,20</b>	<b>63,61</b>	<b>75,09</b>
ESTATAL	7,39	0,84	22,17	22,52	70,44	76,64
<b>TOTAL</b>	<b>8,41</b>	<b>6,91</b>	<b>25,66</b>	<b>17,65</b>	<b>65,93</b>	<b>75,44</b>

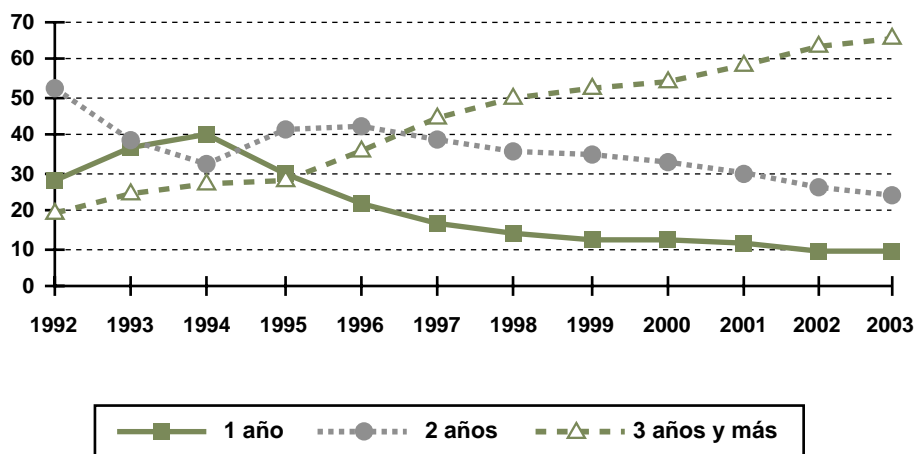
(\*) Ámbito interterritorial de la CAPV

Gráfico Nº 9 **Ámbito temporal de los convenios colectivos con incidencia en la CAPV vigentes en 2003 (Nº total de convenios: 678)**Gráfico Nº 10 **Número de trabajadores/as afectados según el ámbito temporal de los convenios colectivos con incidencia en la CAPV vigentes en 2003. (Nº total de trabajadores/as afectados: 400.836)**



Durante los últimos doce años los convenios de vigencia anual (con la excepción del año 1994, fecha en la que se promulgó una reforma laboral), han ido perdiendo protagonismo en beneficio de los convenios de vigencia plurianual. Especialmente significativo ha sido el incremento en el número de convenios con vigencia para tres o más años.

**Gráfico N° 11 Evolución de las vigencias de los convenios colectivos con incidencia en la CAPV (% sobre el total de convenios vigentes en cada año)**



A la negociación estimada de cada año, habría que añadir una buena parte de negociación parcial, ya que, además de los convenios de duración indefinida, una parte de la negociación colectiva deja sin concretar y pospone ciertas materias (fundamentalmente salario y jornada) a las revisiones anuales (conservas vegetales, Totalfinaelf, etc.), lo que haría aumentar el porcentaje de negociación colectiva a realizar. En efecto, anualmente, las comisiones paritarias de los convenios se reúnen para la revisión salarial vinculada al IPC del año, para establecer el calendario laboral del año en curso o para establecer la retribución variable vinculada a objetivos de productividad, de resultados o de otras variables.

Por último, además de los convenios que establecen la prórroga automática, hay algunos convenios colectivos cuya prórroga lleva aparejada una subida salarial relacionada con el IPC (desinfección, Croselling, etc.).





**Capítulo 5**  
**Procesos de negociación**



## **5. PROCESOS DE NEGOCIACIÓN**

La negociación colectiva en 2003 ha generado una importante conflictividad, especialmente en determinados ámbitos sectoriales.

A continuación se presentan las orientaciones de las organizaciones para la negociación de 2003, la duración de los procesos de negociación y la conflictividad asociada a la negociación colectiva.

### **5.1. Orientaciones de las organizaciones**

#### **Organizaciones sindicales**

Para la negociación colectiva de 2003 las principales organizaciones sindicales de la CAPV plantearon unas líneas reivindicativas que a continuación se resumen.

Los sindicatos ELA, LAB y ESK llegaron a un acuerdo de unidad de acción sindical sobre la negociación colectiva y el ámbito sociolaboral, orientada no solamente a la negociación de los convenios colectivos, sino también hacia un cambio de modelo de sociedad, hacia el desarrollo de un marco vasco de relaciones laborales y de protección social, y sobre el conflicto político y el proceso soberanista. Entre las líneas reivindicativas consensuadas estaban:

- Salarios. Demanda de una diferente redistribución de la renta, para la cual presentaban una peticiones de incrementos salariales significativamente superiores a la inflación pasada, basadas en la evolución de los beneficios empresariales y de la productividad. Lucha contra la discriminación salarial.



- Empleo. La reducción de la jornada laboral tendente hacia las 35 horas semanales, como mejora social y vía de creación de empleo. Lucha contra la precariedad laboral (temporalidad y contratación a tiempo parcial), incorporación generalizada del contrato de relevo/sustitución. Eliminación de las horas extraordinarias. Negativa a nuevos planteamiento de segregación de actividades, la incorporación del personal subcontratado a la entidad principal, pública o privada, la homologación de salarios y condiciones de trabajo o la subrogación del personal en los casos de cambio de contrata.
- Discriminación de género. Igualdad de oportunidades mediante la aplicación de medidas de discriminación positiva.
- Salud Laboral. Además de seguir con la presión a la Administración para que asuma su responsabilidad de control del cumplimiento de las medidas que correspondan, conseguir que se erradiquen las situaciones de riesgo.
- Normalización del euskera en el mundo del trabajo. Se propone la negociación de un acuerdo interconfederal que fomente y estimule la negociación de convenios sectoriales y de empresas sobre normalización de su uso.

CC.OO de Euskadi, desde su Confederación elaboró unos criterios para la negociación colectiva mediante los que tratan de fijar unos objetivos y actuaciones generales que orienten la actividad sindical pero dada la diversidad de situaciones en el desarrollo de los objetivos y criterios confederales, indican que es cada federación la que debe establecer sus objetivos y prioridades sectoriales, así como sus propios ritmos. Los objetivos prioritarios sindicales de CC.OO teniendo en cuenta el contexto en el que iba a desarrollarse la negociación de 2003 eran los siguientes:

- La creación y mantenimiento del empleo estable y de calidad.
- La mejora del poder adquisitivo de los salarios.
- La reducción y reordenación del tiempo de trabajo con el objetivo de crear empleo.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar la formación continua de calidad.
- Desarrollo de medidas que garanticen la igualdad de trato entre géneros, para la juventud, para los inmigrantes, para las personas con discapacidad y para los eventuales.

UGT de Euskadi por su parte divulgó las conclusiones que obtuvo a raíz de una jornada de reflexión sobre la negociación colectiva de 2003 en donde sitúa a la negociación en los aspectos de la situación económica y laboral, y en la iniciativa de UGT de Euskadi de revisar los métodos y contenidos. Asimismo, determinó los objetivos esenciales para abordar en la negociación colectiva de 2003:

- Empleo y contratación:
  - Mejorar la calidad del empleo
  - Mantener y crear empleo.
  - Igualdad de oportunidades y de condiciones laborales entre hombres y mujeres.



- Defender derechos fundamentales contra el acoso moral, el acoso sexual y las diferentes agresiones a la dignidad e intimidad de la persona.
- Salud laboral y medio ambiente. Especial incidencia de la siniestralidad en determinados sectores y empresas que hace imprescindible que la negociación colectiva apueste por mejorar los contenidos de la Ley de Prevención de Riesgos laborales en determinados aspectos.
- Participación sindical y administración de los convenios. Apuestan por la implantación de convenios sectoriales para las nuevas actividades emergentes (Telecomunicaciones). Y asegurarse de la correcta aplicación de lo pactado principalmente a través de las comisiones paritarias.
- Política salarial. Consolidar el criterio de negociación basado en el trinomio: “Inflación+productividad+cláusula de revisión”. Lo que les lleva a considerar que el incremento salarial medio se sitúe en el 4%, incorporar la cláusula de revisión salarial, promover en todos los convenios un salario mínimo garantizado de 666 euros que equivale al 60% del salario medio, corregir desigualdades salariales entre hombres y mujeres, así como entre las distintas modalidades de contrato y establecer indemnizaciones por terminación de contrato en todas las modalidades de contratos temporales (33 días por año).

### **Organizaciones empresariales**

Confebask enmarcaba sus orientaciones de negociación colectiva de 2003 en un panorama económico y social caracterizado por una situación de desaceleración con pérdida de competitividad por la evolución de la inflación, el enfrentamiento sindical, una negociación colectiva más numerosa y probablemente más conflictiva y que a nivel estatal contará con la referencia del acuerdo interconfederal que según Confebask abre una interesante vía de enriquecimiento de la negociación y mejora de la competitividad y del empleo, y respecto al marco europeo mencionaba la coexistencia de tasas importantes de desempleo con escasez de mano de obra en algunas zonas y sectores, el envejecimiento de la población, la globalización y la transformación tecnológica, y sobre todo la ampliación de la UE. Por ello, sus orientaciones tenían como objetivo favorecer la mejor adaptación de las empresas a los requerimientos cambiantes de la realidad económica, enriqueciendo la negociación colectiva a través de incluir junto a los aspectos tradicionales medidas que mejoren la productividad de la empresa.

Para lograrlo, la confederación empresarial recomendaba moderación salarial, pero sin perder de vista los costes laborales totales ligados al empleo, los derivados de las novedades legislativas, los deslizamientos (promociones, nuevas antigüedades, etc.) y, en todo caso, en atención a la realidad de cada sector o empresa y, sobre todo, a sus perspectivas de futuro.

En cuanto a la estructura salarial, indicaba que los convenios siguen sin utilizar en toda su extensión la gran disponibilidad que el Estatuto de los Trabajadores permite a los interlocutores para establecer una estructura salarial adecuada a sus intereses. Así respecto al salario base sugería a la hora como unidad de trabajo para establecer la retribución. Y respecto a pluses y complementos recomendaba primar los complementos de puesto de trabajo que contemplan la cantidad o calidad del trabajo frente a los puramente personales.



Confebask consideraba que una reducción de jornada con carácter general conlleva un incremento de costes y compromete la competitividad de las empresas y, por tanto, del empleo. Indicaba en todo caso que los planteamientos empresariales sobre la negociación de la duración de la jornada laboral deben pivotar sobre dos ejes:

- La búsqueda de la mayor flexibilidad del tiempo de trabajo como instrumento de adaptabilidad de la empresa.
- La cuantificación del tiempo de trabajo en términos de efectividad, es decir, en términos de jornada real trabajada.

Recomendaba que una adecuada utilización de las posibilidades legales permite ampliar de modo importante la capacidad de adaptación de las empresas a las modificaciones del entorno. Entre los capítulos a considerar se encuentran la movilidad funcional (relacionada con una buena clasificación profesional), la modificación de condiciones de trabajo (concretando las razones que puedan dar lugar a unas modificaciones predeterminadas, y procedimientos y plazos más ágiles y cortos) y la extinción de la relación laboral (concretando las causas de despido de modo que su determinación quede en manos de los protagonistas de la negociación y evite la judicialización).

Respecto a las formas de contratación sugería analizar y hacer uso de las posibilidades que la regulación general otorga a la negociación colectiva para avanzar en el deseable equilibrio entre flexibilidad y estabilidad de los contratos laborales y en la optimización de los recursos humanos.

Con relación a la prevención de riesgos laborales, las organizaciones empresariales continuarán, también fomentando la introducción de la prevención en el núcleo de la gestión empresarial, desarrollando herramientas e instrumentos operativos que faciliten este objetivo de una forma más fácil y eficaz. Para ello, apuntaba que es necesario la coparticipación e implicación activa de todos los que participan en el proceso, especialmente los trabajadores y que la negociación colectiva será uno de los medios más adecuados para plasmar esta coparticipación, acordando cuestiones relativas tanto a las obligaciones empresariales (formación, evaluaciones de riesgo y vigilancia de la salud) como a las del trabajador (exigencia de cooperación y participación, y tipificación particularizada de las infracciones y sanciones por incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores en la materia).

Asimismo la organización empresarial recordaba que el plazo (31/12/2004) para la externalización de los premios de jubilación establecidos en convenio supraempresarial abre un margen para renegociar los mismos y procurar su eliminación o reformulación de modo que dejen de ser premios de jubilación y desaparezca la obligación de externalizarlos.

Finalmente Confebask mencionaba la existencia de los procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (Preco) para lo que resulta conveniente introducir en los convenios una cláusula de remisión general al Preco para resolver las diferentes controversias a que puedan dar lugar la aplicación o interpretación del convenio o pacto.



## 5.2. Duración de los procesos

Tras realizar un análisis de la información disponible sobre la duración de los procesos negociadores en los convenios de sector vigentes en 2003, se puede considerar que la negociación ha sido más prolongada que el año anterior. Así, la media de duración del proceso negociador; es decir, la comprendida entre la fecha de constitución de la mesa negociadora y la fecha de firma de los convenios colectivos sectoriales registrados en 2002 fue de más de 7 meses (225 días) en la CAPV y en la negociación colectiva acumulada (en el total de convenios sectoriales vigentes) para 2003, la duración media fue de 231 días (en 2002 fue de 180 días para los registrados en ese año y 179 días en la negociación acumulada). La duración de estos procesos sería mayor si contamos con que hay sectores que se han quedado sin convenio para 2003 o siguen los procesos abiertos (industria siderúrgica de Gipuzkoa, oficinas y despachos de Bizkaia, etc.).

Analizando los ámbitos territoriales, hay que advertir que no se ha podido disponer de la información de los procesos de algunos convenios sectoriales (hormigones y canteras de Bizkaia, comercio del mueble de Gipuzkoa, etc.). No obstante se ha realizado un estudio sobre el 92% de los convenios sectoriales de la CAPV con una incidencia del 97% de los trabajadores/as del citado ámbito.

En Álava, los procesos de negociación de los convenios registrados en 2003 con vigencia para este año han tenido una media de duración de 95 días. Sin embargo la negociación colectiva acumulada arroja una duración media mayor (145 días). La negociación más dilatada se dio en el convenio sectorial de ayuda a domicilio, con una duración de más de un año (583 días). En el otro extremo, destaca por su brevedad la negociación del sector de peluquerías de señoras (30 días).

En Bizkaia la media de duración de los procesos negociadores de los convenios registrados en 2003 y con vigencia para este año, fue de 298 días (302 días en la acumulada). La negociación más dilatada se dio en el convenio sectorial del comercio en general, con una duración de casi dos años (712 días). En el otro extremo, destaca por su brevedad la negociación del sector de distribución cinematográfica (un solo día).

En Gipuzkoa la duración media de la negociación colectiva sectorial con vigencia para 2003 y registrada en este año ha sido de 179 días (222 días en la acumulada). El proceso negociador más dilatado es el correspondiente al convenio de estiba de Pasajes (704 días) y el más breve el de autoescuelas (27 días).

En los convenios de ámbito interterritorial vasco la duración media de la negociación colectiva sectorial con vigencia para 2003 y registrada en este año ha sido de 205 días, (172 días en la acumulada). El proceso negociador más dilatado es el correspondiente al sector de comedores escolares (400 días) y el más breve el del convenio de contratas de limpieza de centros del Departamento de Educación del Gobierno Vasco (un solo día).

Asimismo, ha habido un considerable retraso en la constitución de las mesas negociadoras de los convenios sectoriales, por lo que, si a la dilatación mencionada, se le sumara este retraso, entre la fecha de fin de vigencia o la acordada en el convenio precedente para la constitución de las mesas negociadoras y la efectiva, la demora sería aún mayor. Así, es muy ilustrativo el ejemplo del convenio de autoescuelas de Gipuzkoa que, a pesar de tener un proceso de negociador de sólo 27 días, tenía el convenio sin renovar desde 2001.

**Cuadro Nº 16 Duración de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales registrados durante 2003 en la CAPV y vigentes en 2003**

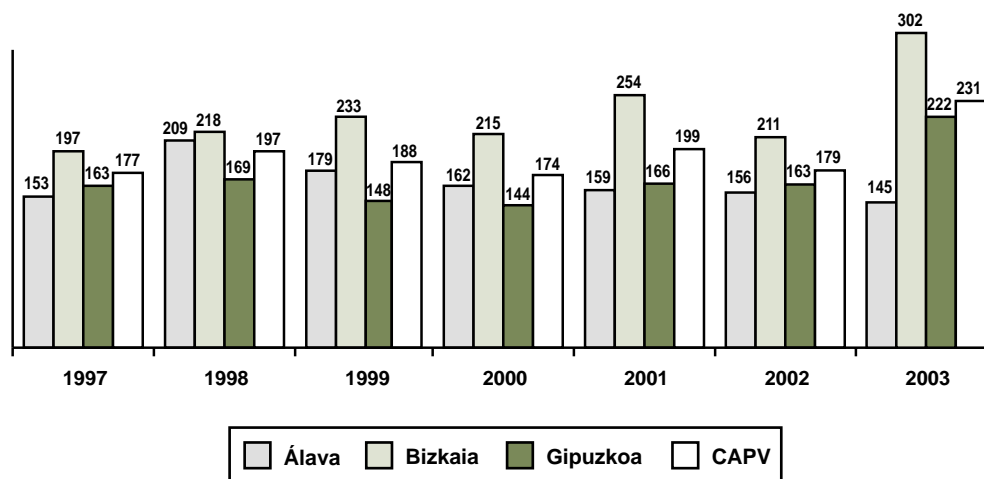
	Nº CONVENIOS ANALIZADOS	Nº TRABAJADORES/AS AFECTADOS	MEDIA DE DÍAS DEL PROCESO NEGOCIADOR
ÁLAVA	7	7.251	95
BIZKAIA	17	58.581	298
GIPUZKOA	6	16.957	179
INTERTERR.*	3	4.610	205
<b>CAPV</b>	<b>33</b>	<b>87.399</b>	<b>225</b>

\* Interterr.: Interterritoriales de la CAPV

**Cuadro Nº 17 Duración de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales registrados durante 2003 y años anteriores o posteriores en la CAPV y vigentes en 2003 (negociación colectiva acumulada)**

	Nº CONVENIOS ANALIZADOS	Nº TRABAJADORES/AS AFECTADOS	MEDIA DE DÍAS DEL PROCESO NEGOCIADOR
ÁLAVA	18	38.786	145
BIZKAIA	30	134.539	302
GIPUZKOA	23	45.459	222
INTERTERR.*	6	23.047	172
<b>CAPV</b>	<b>77</b>	<b>241.831</b>	<b>231</b>

\* Interterr.: Interterritoriales de la CAPV

**Gráfico Nº 12 Duración de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales vigentes en cada año (media de días de la negociación colectiva acumulada)**





### 5.3. Conflictividad laboral

Aunque 2003, en términos numéricos, parece haber sido menos conflictivo que 2002, es una cuestión a matizar. Según la información disponible sobre huelgas, aunque el número de éstas ha aumentado en un 16% (221 en 2003 y 191 en 2002), los trabajadores/as afectados por las mismas disminuyeron en un porcentaje del 88% y las jornadas no trabajadas disminuyeron en 48%. La explicación de estos índices radica en la importancia de las dos huelgas generales de 2002 contra la reforma del desempleo. Sin embargo, si descontamos las huelgas generales del año anterior las jornadas no trabajadas han aumentado en un 374%. Asimismo, la negociación colectiva como motivo de conflictividad haya aumentado en un 688% en cuanto a jornadas no trabajadas.

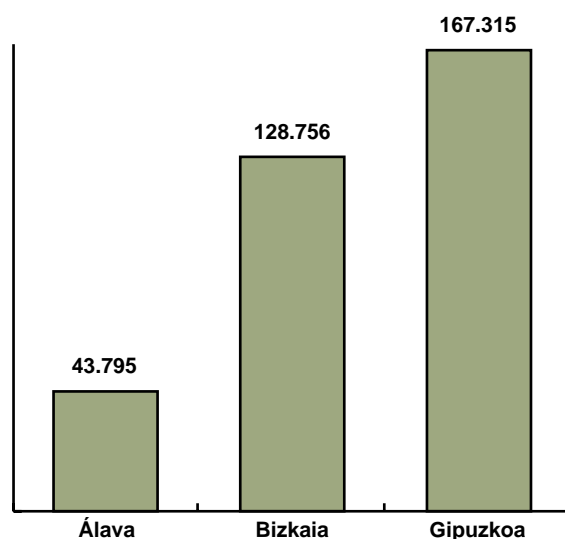
Cuadro Nº 18 **Huelgas laborales en 2003 en la CAPV**

	Nº DE HUELGAS	Nº DE TRABAJADORES/AS AFECTADOS	Nº DE JORNADAS NO TRABAJADAS
ÁLAVA	38	6.883	43.795
BIZKAIA	118	24.043	128.756
GIPUZKOA	65	43.868	167.315
<b>CAPV</b>	<b>221</b>	<b>74.794</b>	<b>339.866</b>

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Por otra parte, los conflictos colectivos oficializados (presentados ante la autoridad laboral y el Preco) también han aumentado en este tiempo en un 6,8%, respecto a 2002 y los trabajadores/as afectados por éstos han aumentado en un 2,8%.

Gráfico Nº 13 **Número de jornadas no trabajadas por conflictividad laboral (2003)**



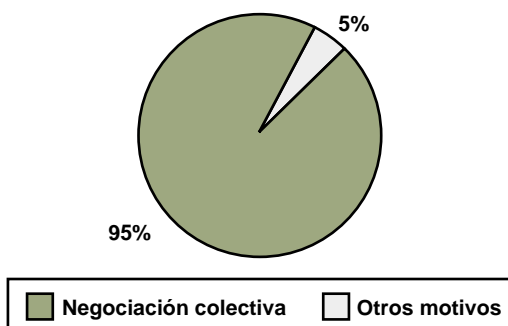
En 2003 ha habido huelgas en diversos sectores (siderurgia, hostelería y papel de Gipuzkoa; transporte de viajeros por carretera y manufacturas del vidrio plano en Bizkaia, etc.), en empresas (Babcock, Mercedes, Pfferd, Ocariz, etc.), subcontratas (ej.: las del Consorcio de Aguas Bilbao-Bizkaia) y en la Administración y entes públicos (ej.: Osakidetza) y en empresas públicas (Izar, Renfe, Feve, etc.), por diferentes motivos.

Cuadro Nº 19.- Huelgas laborales en 2003 según motivación

	Nº DE HUELGAS	Nº DE TRABAJADORES/AS AFECTADOS	Nº DE JORNADAS NO TRABAJADAS
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	127	64.928	323.593
OTROS MOTIVOS	94	9.866	16.273
TOTAL	221	74.794	339.866

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Gráfico Nº 14 Conflictividad laboral relacionada con la negociación colectiva según número de jornadas no trabajadas.



El motivo principal de las huelgas que tuvieron lugar en 2003 fue la negociación de los convenios correspondientes. En relación con años precedentes, el porcentaje que representa la negociación colectiva como causa de las huelgas aumenta en términos de jornadas no trabajadas (4,28% de las jornadas no trabajadas en 1999, año en el que tuvo lugar una importante huelga general; 74% en 2000; 84,6 en 2001, 6,2% en 2002 en el que hubo dos huelgas generales y 95,2% en 2003).



**Cuadro Nº 20 Jornadas no trabajadas por huelgas laborales en 2003 en la CAPV**

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	CAPV	CAPV (2003) (%)	CAPV (2002) (%)	CAPV (2001) (%)	CAPV (2000) (%)
<b>NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	42.384	120.962	160.247	323.593	95,2	6,2	84,6	73,5
<b>SALARIOS</b>	350	21	4.482	4.853	1,4	0,1	5,6	1,8
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	21	12	16	49	0,01	0,03	0,9	1,4
<b>SINIESTRALIDAD</b>	520	417	0	937	0,3	0,01	3,5	16,7
<b>CONFLICTOS VARIOS</b>	520	7.344	2.570	10.434	3,1	93,6	5,4	6,6
<b>TOTAL</b>	43.795	128.756	167.315	339.866	100	100	100	100

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Asimismo, se observa que el dominio de la negociación colectiva como principal motivación de las huelgas es extensible a los tres territorios. Las jornadas no trabajadas por huelgas ocasionadas por motivos ajenos a la negociación colectiva disminuyeron sensiblemente en 2003 con respecto a 2002. A este respecto, se debe tener en cuenta la incidencia de las huelgas generales producidas en junio de 2002 sobre el total.

**Cuadro nº 21 Evolución de las jornadas no trabajadas por huelgas laborales**

	ÁLAVA 03/02 (%)	BIZKAIA 03/02 (%)	GIPUZKOA 03/02 (%)	CAPV 03/02 (%)
<b>NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	679,2	465,8	1.025,3	688,1
<b>TOTAL</b>	-75,9	-56,22	-8,24	-48,4



**Capítulo 6**  
**Agentes negociadores**



## **6. AGENTES NEGOCIADORES**

En este apartado se hace referencia a las organizaciones sindicales y empresariales que han participado en la negociación de los convenios. En el primer subapartado se analizan la representatividad de las organizaciones de trabajadores/as, su representación en la negociación de los principales convenios de sector, y en la firma de los convenios colectivos (de empresa y de sector). En el segundo subapartado se trata la participación de las organizaciones empresariales en la firma de los convenios de sector.

Las fuentes utilizadas para la elaboración de este apartado han sido los textos de convenios publicados y las fichas de registro, facilitadas por las delegaciones territoriales de Trabajo, para identificar a los firmantes de los convenios. Asimismo, se han utilizado los resultados de las elecciones sindicales al 31 de diciembre de 2002 para cuantificar la representatividad de las organizaciones sindicales.

### **6.1. Representantes de los trabajadores/as**

Respecto a los representantes de los trabajadores se presenta la siguiente información:

#### *6.1.1. Representatividad*

Para evaluar la representatividad de los sindicatos, a los efectos de la negociación colectiva, es muy clarificador presentar la información desde el origen mismo de esa legitimación, el cual no es otro que el resultado de las elecciones sindicales. Asimismo, es necesario advertir que la normativa vigente posibilita un proceso dinámico en materia electoral, por lo que los representantes de los trabajadores/as van variando a medida que se van efectuando nuevas elecciones. La información que se presenta es una representación estática, una foto fija a una fecha determinada (31 de diciembre de 2002).



**Cuadro Nº 22 Resultados provisionales de las elecciones sindicales al 31 de diciembre de 2002**  
(Total de número de delegados y porcentajes en el sector privado y en el sector público)

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
<b>ÁLAVA</b>	1.039 33,80%	599 19,49%	338 11,00%	699 22,74%	94 3,06%	75 2,44%	129 4,18%	101 3,29%	3.074 100%
<b>BIZKAIA</b>	3.640 41,85%	1.824 20,97%	1.030 11,84%	1.319 15,17%	202 2,32%	113 1,30%	354 4,08%	215 2,47%	8.697 100%
<b>GIPUZKOA</b>	2.683 44,49%	969 16,07%	1.528 25,34%	509 8,44%	23 0,38%	74 1,23%	127 2,09%	118 1,96%	6.031 100%
<b>TOTAL</b>	7.362 41,35%	3.392 19,05%	2.896 16,26%	2.527 14,19%	319 1,79%	262 1,47%	610 3,46%	434 2,43%	17.802 100%

\* No sindicados

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

### 6.1.2 Composición de las principales mesas negociadoras

A continuación se ofrece representación de los sindicatos de nuestra comunidad en los principales sectores de la CAPV, de acuerdo con los resultados de las elecciones sindicales al 31 de diciembre de 2002.

Esta información se presenta desglosada en los grandes ámbitos de negociación colectiva.

## AGRICULTURA-PESCA

**Cuadro Nº 23 Representación de los sindicatos en el sector de la pesca de arrastre**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
<b>BIZKAIA</b>	14 36,84%	0 0,00%	24 63,16%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	38 100%
<b>GIPUZKOA</b>	1 14,29%	6 85,71%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	7 100%
<b>TOTAL CAPV</b>	15 33,33%	6 13,34%	24 53,33%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	45 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenios sectoriales de la pesca de arrastre en Bizkaia y Gipuzkoa.





## CONSTRUCCIÓN

Cuadro Nº 24 Representación de los sindicatos en el sector de la construcción

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
<b>ÁLAVA</b>	41 23,03%	76 42,70%	9 5,06%	51 28,65%	0 0,00%	0 0,00%	1 0,56%	0 0,00%	178 100%
<b>BIZKAIA</b>	159 38,78%	142 34,63%	18 4,39%	74 18,05%	4 0,98%	3 0,73%	6 1,46%	4 0,98%	410 100%
<b>GIPUZKOA</b>	206 49,16%	64 15,29%	76 18,14%	66 15,75%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	7 1,67%	419 100%
<b>TOTAL CAPV</b>	406 40,32%	282 28,00%	103 10,23%	191 18,97%	4 0,40%	3 0,30%	7 0,69%	11 1,09%	1.007 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenios sectoriales de la construcción en los tres territorios históricos.

## INDUSTRIA

Cuadro Nº 25 Representación de los sindicatos en el sector de la industria siderometalúrgica

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
<b>ÁLAVA</b>	432 38,06%	148 13,04%	166 14,63%	238 20,97%	52 4,58%	41 3,61%	18 1,59%	40 3,52%	1.135 100%
<b>BIZKAIA</b>	1.058 40,72%	631 24,29%	365 14,05%	391 15,05%	69 2,66%	23 0,89%	17 0,66%	44 1,69%	2.598 100%
<b>GIPUZKOA</b>	889 43,66%	332 16,31%	568 27,90%	160 7,86%	8 0,39%	29 1,42%	4 0,20%	46 2,26%	2.036 100%
<b>TOTAL CAPV</b>	2.379 41,24%	1.111 19,26%	1.099 19,05%	789 13,68%	129 2,24%	93 1,61%	39 0,68%	130 2,25%	5.769 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenios sectoriales de la industria siderometalúrgica en los tres territorios históricos.

**Cuadro Nº 26 Representación de los sindicatos en el sector de la industria química**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
ÁLAVA	43 20,00%	44 20,47%	14 6,51%	81 37,67%	9 4,19%	5 2,33%	8 3,73%	11 5,12%	215 100%
BIZKAIA	154 39,39%	81 20,72%	50 12,79%	75 19,18%	6 1,53%	4 1,02%	4 1,02%	17 4,36%	391 100%
GIPUZKOA	85 36,64%	35 15,09%	66 28,45%	28 12,07%	3 1,29%	3 1,29%	2 0,86%	10 4,31%	232 100%
TOTAL CAPV	282 33,65%	160 19,09%	130 15,51%	184 21,96%	18 2,15%	12 1,43%	14 1,68%	38 4,53%	838 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay un convenio sectorial de la industria química en el ámbito estatal.

**Cuadro Nº 27 Representación de los sindicatos en el sector de artes gráficas**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
ÁLAVA	14 50,00%	5 17,86%	5 17,86%	3 10,71%	0 0,00%	0 0,00%	1 3,57%	0 0,00%	28 100%
BIZKAIA	61 49,19%	20 16,13%	18 14,52%	21 16,94%	2 1,61%	2 1,61%	0 0,00%	0 0,00%	124 100%
GIPUZKOA	36 37,50%	14 14,58%	43 44,79%	1 1,04%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	2 2,08%	96 100%
TOTAL CAPV	111 44,76%	39 15,73%	66 26,62%	25 10,09%	2 0,80%	2 0,80%	1 0,40%	2 0,80%	248 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay un convenio sectorial de artes gráficas en el ámbito estatal y dos territoriales de artes gráficas en Bizkaia y Gipuzkoa.



**Cuadro Nº 28 Representación de los sindicatos en el sector de la industria de la madera**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
<b>ÁLAVA</b>	16 38,10%	4 9,52%	10 23,81%	11 26,19%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 2,38%	42 100%
<b>BIZKAIA</b>	88 53,99%	21 12,88%	32 19,63%	17 10,43%	3 1,84%	0 0,00%	1 0,61%	1 0,61%	163 100%
<b>GIPUZKOA</b>	35 46,67%	6 8,00%	24 32,00%	7 9,33%	2 2,67%	1 1,33%	0 0,00%	0 0,00%	75 100%
<b>TOTAL CAPV</b>	139 49,64%	31 11,07%	66 23,57%	35 12,50%	5 1,78%	1 0,37%	1 0,37%	2 0,70%	280 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenios sectoriales de la industria de la madera en los tres territorios históricos, aunque en Gipuzkoa la industria del mueble tiene convenio propio también.

**Cuadro Nº 29 Representación de los sindicatos en el sector de la industria del papel**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
<b>ÁLAVA</b>	5 55,56%	4 44,44%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	9 100%
<b>BIZKAIA</b>	35 68,63%	4 7,84%	11 21,57%	1 1,96%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	51 100%
<b>GIPUZKOA</b>	44 42,31%	21 20,19%	27 25,96%	7 6,73%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	5 4,81%	104 100%
<b>TOTAL CAPV</b>	84 51,22%	29 17,68%	38 23,17%	8 4,88%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	5 3,05%	164 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay un convenio sectorial para la industria del papel en el ámbito estatal y otro convenio territorial para la industria del papel en Gipuzkoa.

**SERVICIOS****Cuadro Nº 30 Representación de los sindicatos en el sector del comercio del metal**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
<b>ÁLAVA</b>	23 52,27%	5 11,36%	6 13,64%	9 20,45%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 2,27%	44 100%
<b>BIZKAIA</b>	98 53,55%	22 12,02%	15 8,20%	28 15,30%	1 0,55%	1 0,55%	4 2,19%	14 7,65%	183 100%
<b>GIPUZKOA</b>	58 61,05%	13 13,68%	15 15,79%	7 7,37%	1 1,05%	0 0,00%	0 0,00%	1 1,05%	95 100%
<b>TOTAL CAPV</b>	179 55,59%	40 12,42%	36 11,18%	44 13,66%	2 0,62%	1 0,31%	4 1,24%	16 4,98%	322 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenios sectoriales del comercio del metal en los tres territorios históricos

**Cuadro Nº 31 Representación de los sindicatos en el sector del comercio de alimentación**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
<b>ÁLAVA</b>	18 40,91%	6 13,64%	0 0,00%	17 38,64%	0 0,00%	3 6,82%	0 0,00%	0 0,00%	44 100%
<b>BIZKAIA</b>	54 38,57%	21 15,00%	18 12,86%	36 25,71%	4 2,86%	0 0,00%	2 1,43%	5 3,57%	140 100%
<b>GIPUZKOA</b>	32 41,56%	14 18,18%	24 31,17%	5 6,49%	1 1,30%	0 0,00%	0 0,00%	1 1,30%	77 100%
<b>TOTAL CAPV</b>	104 39,85%	41 15,71%	42 16,09%	58 22,22%	5 1,92%	3 1,15%	2 0,76%	6 2,30%	261 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenios sectoriales del comercio de alimentación en los tres territorios históricos, pero en Gipuzkoa el convenio sectorial incluye también la industria.



**Cuadro Nº 32 Representación de los sindicatos en el sector del comercio textil**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
<b>ÁLAVA</b>	2 18,18%	1 9,09%	0 0,00%	8 72,73%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	11 100%
<b>BIZKAIA</b>	41 82,00%	2 4,00%	2 4,00%	4 8,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 2,00%	50 100%
<b>GIPUZKOA</b>	9 56,25%	2 12,50%	3 18,75%	2 12,50%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	16 100%
<b>TOTAL CAPV</b>	52 67,53%	5 6,49%	5 6,49%	14 18,18%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 1,31%	77 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenios sectoriales para el comercio textil en los tres territorios históricos

**Cuadro Nº 33 Representación de los sindicatos en el sector de grandes almacenes**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
<b>ÁLAVA</b>	11 27,50%	5 12,50%	4 10,00%	13 32,50%	0 0,00%	0 0,00%	7 17,50%	0 0,00%	40 100%
<b>BIZKAIA</b>	9 12,00%	10 13,33%	18 24,00%	11 14,67%	1 1,33%	0 0,00%	24 32,00%	2 2,67%	75 100%
<b>GIPUZKOA</b>	15 31,91%	11 23,40%	9 19,15%	5 10,64%	0 0,00%	0 0,00%	3 6,38%	4 8,51%	47 100%
<b>TOTAL CAPV</b>	35 21,60%	26 16,05%	31 19,14%	29 17,90%	1 0,62%	0 0,00%	34 20,99%	6 3,70%	162 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenio sectorial de grandes almacenes en el ámbito estatal. Destaca la presencia del sindicato FASGA dentro del apartado de "Otros" sindicatos.



Cuadro Nº 34 Representación de los sindicatos en el sector de hostelería

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
ÁLAVA	10 18,52%	18 33,33%	0 0,00%	25 46,30%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 1,85%	54 100%
BIZKAIA	120 43,01%	47 16,85%	43 15,41%	54 19,35%	1 0,36%	1 0,36%	5 1,80%	8 2,87%	279 100%
GIPUZKOA	87 50,88%	20 11,70%	54 31,58%	6 3,51%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	4 2,34%	171 100%
TOTAL CAPV	217 43,05%	85 16,86%	97 19,25%	85 16,86%	1 0,20%	1 0,20%	5 0,99%	13 2,59%	504 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenios sectoriales de la hostelería en los tres territorios históricos

Cuadro Nº 35 Representación de los sindicatos en el sector de oficinas y despachos

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
ÁLAVA	11 40,74%	8 29,63%	5 18,52%	1 3,70%	0 0,00%	1 3,70%	0 0,00%	1 3,70%	27 100%
BIZKAIA	122 53,04%	35 15,22%	18 7,83%	27 11,74%	2 0,87%	2 0,87%	1 0,43%	23 10,00%	230 100%
GIPUZKOA	31 38,75%	25 31,25%	9 11,25%	10 12,50%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	5 6,25%	80 100%
TOTAL CAPV	164 48,66%	68 20,18%	32 9,49%	38 11,28%	2 0,59%	3 0,89%	1 0,29%	29 8,62%	337 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenios sectoriales para oficinas y despachos en Bizkaia y Gipuzkoa. No hay convenio en éste ámbito en Álava.



**Cuadro Nº 36 Representación de los sindicatos en el sector de limpieza de edificios y locales**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
<b>ÁLAVA</b>	27 21,60%	21 16,80%	8 6,40%	52 41,60%	12 9,60%	2 1,60%	3 2,40%	0 0,00%	125 100%
<b>BIZKAIA</b>	96 30,77%	58 18,59%	23 7,37%	88 28,21%	6 1,92%	33 10,58%	5 1,60%	3 0,96%	312 100%
<b>GIPUZKOA</b>	93 46,97%	31 15,66%	24 12,12%	27 13,64%	0 0,00%	22 11,11%	0 0,00%	1 0,51%	198 100%
<b>TOTAL CAPV</b>	216 34,01%	110 17,32%	55 8,66%	167 26,30%	18 2,84%	57 8,98%	8 1,26%	4 0,63%	635 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenios sectoriales para la limpieza de edificios y locales en los tres territorios históricos, pero también convenios para las contratas de limpieza para centros oficiales (Gobierno Vasco, Osakidetza, etc.)

**Cuadro Nº 37 Representación de los sindicatos en el sector de sanidad privada y hospitalización**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
<b>ÁLAVA</b>	3 17,65%	5 29,41%	0 0,00%	5 29,41%	0 0,00%	0 0,00%	4 23,53%	0 0,00%	17 100%
<b>BIZKAIA</b>	20 44,44%	11 24,44%	4 8,89%	0 0,00%	0 0,00%	2 4,44%	8 17,77%	0 0,00%	45 100%
<b>GIPUZKOA</b>	65 59,63%	11 10,09%	27 24,77%	1 0,92%	0 0,00%	3 2,75%	0 0,00%	2 1,83%	109 100%
<b>TOTAL CAPV</b>	88 51,46%	27 15,79%	31 18,13%	6 3,51%	0 0,00%	5 2,92%	12 7,02%	2 1,17%	171 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenios sectoriales de sanidad privada y hospitalización en Bizkaia y Gipuzkoa. No hay convenio en Álava. Entre los otros sindicatos (SATSE, SAE, etc.) destaca por superar el 10% en Álava y Bizkaia el SATSE.



Cuadro Nº 38 Representación de los sindicatos en el sector de seguridad

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
ÁLAVA	8 27,59%	18 62,07%	0 0,00%	1 3,45%	2 6,90%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	29 100%
BIZKAIA	18 13,85%	49 37,69%	0 0,00%	33 25,38%	28 21,54%	0 0,00%	0 0,00%	2 1,54%	130 100%
GIPUZKOA	11 17,46%	20 31,75%	0 0,00%	31 49,21%	1 1,59%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	63 100%
TOTAL CAPV	37 16,67%	87 39,19%	0 0,00%	65 29,28%	31 13,96%	0 0,00%	0 0,00%	2 0,90%	222 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenio sectorial de seguridad en el ámbito estatal.

Cuadro Nº 39 Representación de los sindicatos en el sector de transporte de mercancías por carretera

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
ÁLAVA	10 28,57%	7 20,00%	6 17,14%	10 28,57%	2 5,71%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	35 100%
BIZKAIA	67 41,88%	48 30,00%	12 7,50%	30 18,75%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	3 1,88%	160 100%
GIPUZKOA	49 48,51%	20 19,80%	28 27,72%	4 3,96%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	101 100%
TOTAL CAPV	126 42,57%	75 25,34%	46 15,54%	44 14,86%	2 0,68%	0 0,00%	0 0,00%	3 1,01%	296 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenios sectoriales para el transporte de mercancías por carretera en los tres territorios históricos.





**Cuadro Nº 40 Representación de los sindicatos en el sector de transporte de viajeros por carretera**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
<b>ÁLAVA</b>	10 27,03%	6 16,22%	3 8,11%	14 37,84%	0 0,00%	2 5,41%	2 5,41%	0 0,00%	37 100%
<b>BIZKAIA</b>	33 34,38%	13 13,54%	4 4,17%	36 37,50%	4 4,17%	1 1,04%	3 3,14%	2 2,08%	96 100%
<b>GIPUZKOA</b>	14 28,00%	3 6,00%	14 28,00%	17 34,00%	0 0,00%	0 0,00%	2 4,00%	0 0,00%	50 100%
<b>TOTAL CAPV</b>	57 31,15%	22 12,02%	21 11,48%	67 36,61%	4 2,18%	3 1,64%	7 3,83%	2 1,09%	183 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenios sectoriales para el transporte de viajeros por carretera en los tres territorios históricos.

**Cuadro Nº 41 Representación de los sindicatos en el sector de banca privada**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
<b>ÁLAVA</b>	7 17,50%	8 20,00%	3 7,50%	4 10,00%	0 0,00%	0 0,00%	18 45,00%	0 0,00%	40 100%
<b>BIZKAIA</b>	51 34,46%	45 30,41%	9 6,08%	11 7,43%	0 0,00%	0 0,00%	32 21,62%	0 0,00%	148 100%
<b>GIPUZKOA</b>	28 28,00%	33 33,00%	30 30,00%	2 2,00%	0 0,00%	0 0,00%	7 7,00%	0 0,00%	100 100%
<b>TOTAL CAPV</b>	86 29,86%	86 29,86%	42 14,58%	17 5,91%	0 0,00%	0 0,00%	57 19,79%	0 0,00%	288 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenio sectorial para la banca privada en el ámbito estatal. Entre los otros sindicatos (CGT, AMI-BP, FITC, CC, COAL, CGC, etc.) destacan, por pasar del 10%, CGT, COAL y CC en Álava, y CGT en Bizkaia.



Cuadro Nº 42 Representación de los sindicatos en el sector de seguros

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
ÁLAVA	1 5,88%	10 58,82%	0 0,00%	2 11,76%	0 0,00%	4 23,53%	0 0,00%	0 0,00%	17 100%
BIZKAIA	66 51,97%	20 15,75%	20 15,75%	12 9,45%	0 0,00%	0 0,00%	5 3,94%	4 3,15%	127 100%
GIPUZKOA	19 41,30%	12 26,09%	10 21,74%	1 2,17%	0 0,00%	0 0,00%	4 8,68%	0 0,00%	46 100%
TOTAL CAPV	86 45,26%	42 22,11%	30 15,79%	15 7,89%	0 0,00%	4 2,11%	9 4,74%	4 2,11%	190 100%

\* No sindicatos

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenio sectorial de seguros en el ámbito estatal. Entre los otros sindicatos (CTI, SATSE, SME, etc.) ninguno llega al 10%.

Cuadro Nº 43 Representación de los sindicatos en el sector de residencias privadas para la tercera edad

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
ÁLAVA	14 87,50%	2 12,50%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	16 100%
BIZKAIA	40 66,67%	7 11,67%	6 10,00%	7 11,67%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	60 100%
GIPUZKOA	17 77,27%	2 9,09%	3 13,64%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	22 100%
TOTAL CAPV	71 72,45%	11 11,22%	9 9,18%	7 7,15%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	98 100%

\* No sindicatos

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenio sectorial de residencias privadas para la tercera edad y asistencia domiciliaria en el ámbito estatal y de residencias en Bizkaia.



Cuadro Nº 44 **Representación de los sindicatos en el sector de la enseñanza privada**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS	NO S.*	TOTAL
<b>ÁLAVA</b>	40 62,50%	9 14,06%	0 0,00%	5 7,81%	0 0,00%	0 0,00%	10 15,63%	0 0,00%	64 100%
<b>BIZKAIA</b>	197 53,97%	58 15,89%	23 6,30%	30 8,22%	2 0,55%	6 1,64%	38 10,42%	11 3,01%	365 100%
<b>GIPUZKOA</b>	123 65,43%	21 11,17%	26 13,83%	3 1,60%	1 0,53%	0 0,00%	9 4,79%	5 2,66%	188 100%
<b>TOTAL CAPV</b>	360 58,35%	88 14,26%	49 7,94%	38 6,16%	3 0,48%	6 0,98%	57 9,24%	16 2,59%	617 100%

\* No sindicados

Datos: al 31.12.02

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Hay convenio sectorial de enseñanza privada no universitaria en el ámbito autonómico. Entre los otros sindicatos destaca STEE-EILAS.

### 6.1.3. Organizaciones negociadoras y firmantes

En segundo lugar se presenta información sobre las organizaciones firmantes de los convenios registrados en la CAPV y vigentes en 2003.

Cuadro Nº 45 **Participación de los representantes de los trabajadores/as en la firma de los convenios registrados en la Comunidad Autónoma Vasca (2003)**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS S.	(NO S)*
<b>SECTOR Nº CONV.</b>	38	57	32	60	6	4	3	0
<b>(%S/T)</b>	45,24	67,86	38,09	71,42	7,14	4,76	3,57	0,00
<b>TR.AFEC.</b>	79.714	194.758	125.229	216.139	3.834	15.743	2.807	0
<b>(%S/T)</b>	31,92	77,99	50,15	86,56	1,54	6,30	1,12	0,00
<b>EMPRESA Nº CONV.</b>	239	155	117	163	33	33	25	40
<b>(%S/T)</b>	65,66	42,58	32,14	44,78	9,06	9,06	6,87	10,99
<b>TR.AFEC.</b>	41.424	40.908	29.855	38.595	8.488	6.323	6.234	8.703
<b>(%S/T)</b>	69,72	68,85	50,24	64,95	14,28	10,64	10,49	14,64
<b>TOTAL Nº CONV.</b>	277	212	149	223	39	37	28	40
<b>(%S/T)</b>	61,83	47,32	33,26	49,78	8,71	8,26	6,25	8,93
<b>TR.AFEC.</b>	121.138	235.666	155.084	254.734	12.322	22.066	9.041	8.703
<b>(%S/T)</b>	39,18	76,23	50,17	82,40	3,98	7,14	2,92	2,81

\* Independientes (No sindicados)



ELA ha participado en la firma de seis de cada diez convenios que afectaban también a casi cuatro de cada diez trabajadores/as. Esta organización ha suscrito mayor porcentaje de convenios de empresa que convenios de sector. Destaca su baja participación, principalmente debido a que esta organización sindical no firmó algunos convenios sectoriales. En comparación con el año anterior aumenta su participación en la firma de convenios y también el porcentaje sobre el número de trabajadores/as afectados por los convenios firmados por el sindicato.

Cuadro Nº 46 **Participación de los representantes de los trabajadores/as en la firma de los convenios registrados en Álava (2003)**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS S.	(NO S)*
<b>SECTOR</b>								
Nº CONV.	4	16	4	17	2	0	0	0
(%S/T)	22,22	88,88	22,22	94,44	11,11	0,00	0,00	0,00
TR.AFEC.	7.224	37.805	10.658	38.429	1.713	0	0	0
(%S/T)	18,62	97,47	27,48	99,08	4,41	0,00	0,00	0,00
<b>EMPRESA</b>								
Nº CONV.	68	43	36	57	16	13	9	12
(%S/T)	63,55	40,18	33,64	53,27	14,95	12,15	8,41	11,21
TR.AFEC.	10.649	12.422	8.509	12.768	2.478	1.433	1.160	2.045
(%S/T)	59,93	69,91	47,89	71,86	13,94	8,06	6,53	11,51
<b>TOTAL</b>								
Nº CONV.	72	59	40	74	18	13	9	12
(%S/T)	57,60	47,20	32,00	59,20	14,40	10,40	7,20	9,60
TR.AFEC.	17.873	50.227	19.167	51.197	4.191	1.433	1.160	2.045
(%S/T)	31,60	88,81	33,89	90,53	7,41	2,53	2,05	3,61

\* Independientes (No sindicados)

CCOO suscribió casi la mitad de los convenios, los cuales afectaban a más de ocho de cada diez trabajadores/as. Disminuye el porcentaje en la firma de convenios y el porcentaje de trabajadores/as afectados, respecto a 2002. Destaca la presencia del sindicato en convenios sectoriales en relación con los de empresa.



**Cuadro Nº 47 Participación de los representantes de los trabajadores/as en la firma de los convenios registrados en Bizkaia (2003)**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS S.	(NO S)*
<b>SECTOR</b>								
<b>Nº CONV.</b>	18	21	10	24	3	1	3	0
<b>(%S/T)</b>	50,00	58,33	27,77	66,66	8,33	2,77	8,33	0,00
<b>TR.AFEC.</b>	37.457	108.779	74.421	130.595	1.288	8.911	2.807	0
<b>(%S/T)</b>	26,47	76,87	52,59	92,29	0,91	6,29	1,98	0,00
<b>EMPRESA</b>								
<b>Nº CONV.</b>	119	80	45	86	16	15	13	23
<b>(%S/T)</b>	64,67	43,48	24,45	46,74	8,69	8,15	7,06	12,50
<b>TR.AFEC.</b>	19.639	18.870	11.315	17.719	4.810	2.232	2.845	5.609
<b>(%S/T)</b>	72,41	69,57	41,72	65,33	17,73	8,23	10,49	20,68
<b>TOTAL</b>								
<b>Nº CONV.</b>	137	101	55	110	19	16	16	23
<b>(%S/T)</b>	62,27	45,91	25,00	50,00	8,63	7,27	7,27	10,45
<b>TR.AFEC.</b>	57.096	127.649	85.736	148.314	6.098	11.143	5.652	5.609
<b>(%S/T)</b>	33,86	75,90	50,85	87,96	3,61	6,61	3,35	3,32

\* Independientes (No sindicados)

LAB suscribe más de uno de cada tres convenios identificados, los cuales afectaron a más de la mitad de los trabajadores/as. Su mayor peso radica en la negociación sectorial de Gipuzkoa. Disminuye su participación en la firma de los convenios y el porcentaje de trabajadores/as afectados por estos convenios al no firmar algunos convenios sectoriales.

**Cuadro Nº 48 Participación de los representantes de los trabajadores/as en la firma de los convenios registrados en Gipuzkoa (2003)**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS S.	(NO S)*
<b>SECTOR</b>								
<b>Nº CONV.</b>	11	17	13	16	0	1	0	0
<b>(%S/T)</b>	45,83	70,83	54,16	66,66	0,00	4,16	0,00	0,00
<b>TR.AFEC.</b>	12.016	44.590	33.156	43.531	0	4.448	0	0
<b>(%S/T)</b>	25,91	96,14	71,49	93,86	0,00	9,59	0,00	0,00
<b>EMPRESA</b>								
<b>Nº CONV.</b>	38	23	30	16	1	4	2	2
<b>(%S/T)</b>	65,51	39,65	51,72	27,58	1,72	6,89	3,44	3,44
<b>TR.AFEC.</b>	7.894	6.913	7.675	6.183	1.200	1.718	1.289	119
<b>(%S/T)</b>	70,23	61,50	68,28	55,01	10,67	15,28	11,46	1,06
<b>TOTAL</b>								
<b>Nº CONV.</b>	49	40	43	32	1	5	2	2
<b>(%S/T)</b>	59,75	48,78	52,44	39,02	1,22	6,09	2,44	2,44
<b>TR.AFEC.</b>	19.910	51.503	40.831	49.714	1.200	6.166	1.289	119
<b>(%S/T)</b>	34,55	89,39	70,86	86,28	2,08	10,70	2,23	0,20

\* Independientes (No sindicados)



UGT suscribió casi la mitad de los convenios objeto de estudio, los cuales afectaron a más de ocho de cada diez trabajadores/as. Tiene mayor participación en la firma de los convenios de sector que en la de los de empresa, destacando los registrados en Álava y Bizkaia. Si comparamos estos datos con los de 2002, disminuye su porcentaje de convenios firmados, pero aumenta ligeramente el porcentaje de trabajadores/as afectados por los mismos.

**Cuadro Nº 49 Participación de los representantes de los trabajadores/as en la firma de los convenios de ámbito interterritorial de la CAPV (2003)**

	ELA	CCOO	LAB	UGT	USO	ESK	OTROS S.	(NO S)*
<b>SECTOR</b>								
Nº CONV.	5	3	5	3	1	2	0	0
(%S/T)	83,33	50,00	83,33	50,00	16,66	33,33	0,00	0,00
TR.AFEC.	23.017	3.584	6.994	3.584	833	2.384	0	0
(%S/T)	99,86	15,55	30,34	15,55	3,61	10,34	0,00	0,00
<b>EMPRESA</b>								
Nº CONV.	14	9	6	4	0	1	1	3
(%S/T)	93,33	60,00	40,00	26,66	0,00	6,66	6,66	20,00
TR.AFEC.	3.242	2.703	2.356	1.925	0	940	940	930
(%S/T)	98,57	82,18	71,63	58,53	0,00	28,58	28,58	28,27
<b>TOTAL</b>								
Nº CONV.	19	12	11	7	1	3	1	3
(%S/T)	90,48	57,14	52,38	33,33	4,76	14,28	4,76	14,28
TR.AFEC.	26.259	6.287	9.350	5.509	833	3.324	940	930
(%S/T)	99,71	23,87	35,50	20,92	3,16	12,62	3,57	3,53

\* Independientes (No sindicados)

USO participó en la firma del 9% de los convenios objeto de estudio, los cuales afectaron al 4% de los trabajadores/as. Disminuye ligeramente el porcentaje de convenios firmados, pero aumenta el de trabajadores/as afectados por esos convenios. Participa con mayor porcentaje en los convenios de empresa que en los de sector.

ESK aumenta en su participación en la firma de convenios colectivos (8%) y en cuanto a número de trabajadores/as afectados (7%). Es más elevada su participación en convenios de empresa y en los territorios históricos de Bizkaia y Gipuzkoa.

Por otro lado, se ha recogido información sobre otras organizaciones sindicales que inciden en el 6% de los convenios registrados, convenios que afectan al 3% de los trabajadores/as. Son sindicatos sectoriales, como STEE-EILAS o SATSE, o de menor peso como la CGT, que han firmado algunos convenios colectivos.

En lo que se refiere a los representantes no sindicados (corrientemente llamados independientes), estos han suscrito el 11% de los convenios de empresa registrados en la CAPV, convenios éstos que afectaban al 15% de los trabajadores/as de ese ámbito. Por territorios, destaca Bizkaia, en donde firmaron convenios que afectaron al 21% de los trabajadores/as vinculados por convenios colectivos de empresa.



Gráfico Nº 15 Representantes de los trabajadores/as en la firma de los convenios registrados en la CAPV vigentes en 2003 (% convenios colectivos)

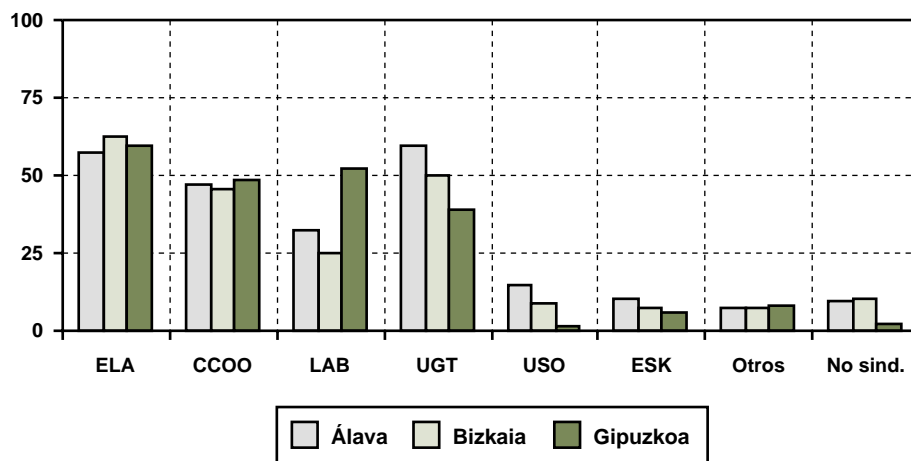
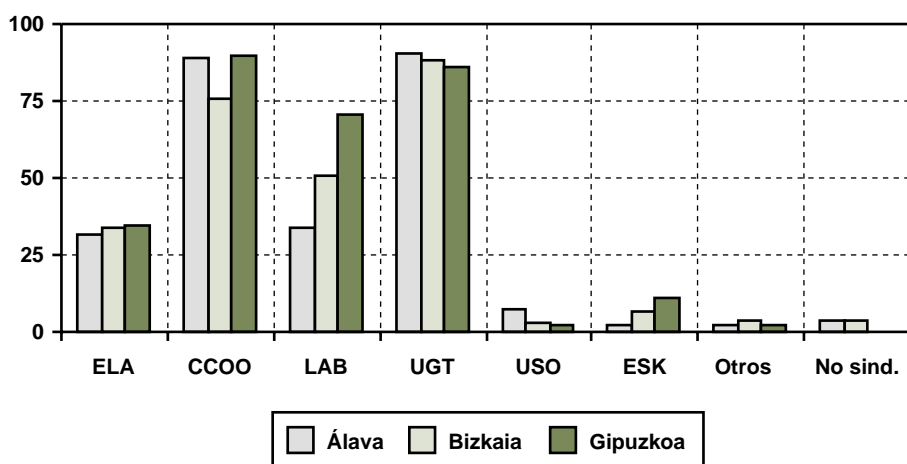


Gráfico Nº 16 Representantes de los trabajadores/as en la firma de los convenios registrados en la CAPV vigentes en 2003 (% trabajadores/as afectados)



Sin embargo, es necesario reseñar que la participación en la firma no es asimilable a la representatividad señalada anteriormente. Asimismo, se observan importantes diferencias entre la participación en la firma de los convenios y el porcentaje de presencia en las mesas negociadoras, dado que entre algunos sindicatos surgieron discrepancias a la hora de negociar, no firmando algunas organizaciones sindicales algunos convenios. Por ello, a continuación se muestra los gráficos comparativos entre presencia y firma.



Gráfico Nº 17 **Número de convenios con presencia de las organizaciones sindicales mayoritarias y firmados por las mismas**

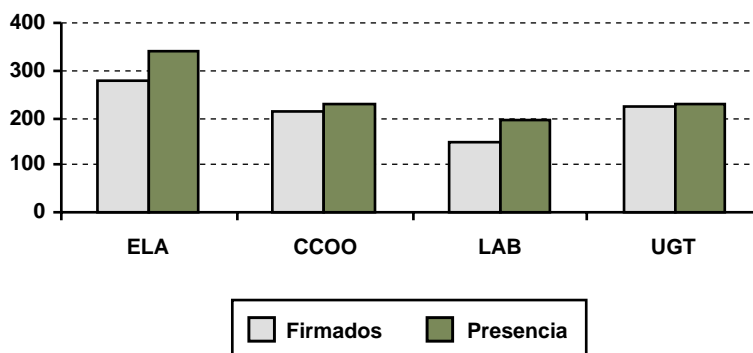
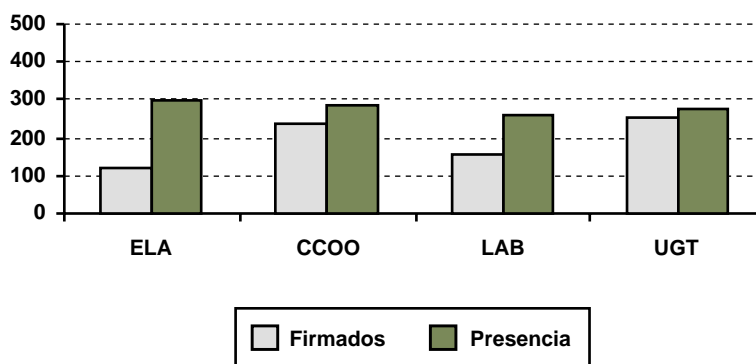


Gráfico Nº 18 **Número de trabajadores/as afectados por convenios colectivos con presencia de las organizaciones sindicales mayoritarias y firmados por las mismas (miles)**



## 6.2. Representación empresarial

Tras analizar la información obtenida de los convenios de sector, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Los convenios suscritos por las organizaciones enmarcadas en Confebask (CEBEK, Adegí y SEA) exceden de la mitad de los convenios de sector, resultando afectados tres de cada cuatro trabajadores/as de dicho ámbito. Lo que se ha denominado "otras organizaciones empresariales en conjunto", han intervenido en la firma de más de la mitad de los convenios de sector, pero afectando a un menor número de trabajadores/as (51%). En comparación con los convenios de 2002, disminuye la presencia de las organizaciones enmarcadas en Confebask, debida a la falta de acuerdo en algunos sectores (siderurgia de Gipuzkoa, comercio del metal de Bizkaia, etc.) y aumenta la de otras organizaciones empresariales.

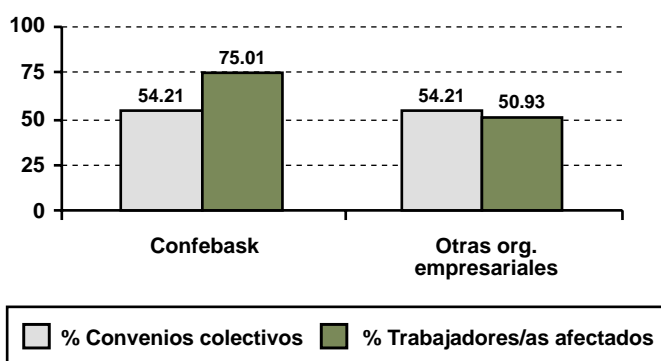




**Cuadro N°50 Participación de las organizaciones empresariales en la firma de los convenios de sector registrados en la CAPV (2003)**

	CONVENIOS		TRABAJADORES/AS AFECTADOS	
	Número	%	Número	%
CONFEBASK	45	54,21	175.265	75,01
OTRAS	45	54,21	127.186	50,93

**Gráfico N° 19 Participación de las organizaciones empresariales en la firma de los convenios de sector registrados en la CAPV (2003)**



En Álava, la organización SEA ha participado en la firma de la mitad de los convenios sectoriales registrados, resultando afectados siete de cada diez de los trabajadores/as en el ámbito referido.

Por otra parte, otras organizaciones empresariales suscribieron también la mitad de la negociación sectorial, que afectó al 26% de los trabajadores/as de la muestra.

En relación a la negociación colectiva de 2002, se mantiene la participación de SEA y de otras organizaciones empresariales.

**Cuadro N°51 Participación de las organizaciones empresariales en la firma de los convenios de sector registrados en Álava (2003)**

	CONVENIOS		TRABAJADORES/AS AFECTADOS	
	Número	%	Número	%
SEA	10	55,55	28.427	73,29
OTRAS	8	44,44	10.359	26,71



En lo que se refiere a Bizkaia, CEBEK intervino en la firma de seis de cada diez convenios sectoriales, y resultaron afectados por éstos casi ocho de cada diez trabajadores/as. Otras organizaciones han suscrito casi el 42% de los convenios sectoriales, que regularon las relaciones laborales de más de la tercera parte de los trabajadores/as afectados por la negociación sectorial.

Con relación a la negociación colectiva de 2002, hay pequeñas fluctuaciones en la participación del CEBEK y de otras organizaciones empresariales, debidas al hecho de que la negociación de 2003 dejó pendientes de firma algunos convenios.

**Cuadro N°52 Participación de las organizaciones empresariales en la firma de los convenios de sector registrados en Bizkaia (2003)**

	CONVENIOS		TRABAJADORES/AS AFECTADOS	
	Número	%	Número	%
CEBEK	23	63,88	112.909	79,79
OTRAS	15	41,66	54.394	38,44

En Gipuzkoa la organización Adegí ha suscrito la mitad de los convenios sectoriales, que afectaron a siete de cada diez de los trabajadores/as encuadrados en el ámbito de sector. Otras organizaciones en su conjunto han participado en dos de cada tres convenios sectoriales, que afectaron a más de ocho de cada diez trabajadores/as.

En relación con la negociación colectiva de 2002, baja la participación del Adegí, debida a la falta de acuerdo en algunos sectores importantes (ej.: siderurgia) y también la de otras organizaciones empresariales, debidas al hecho de que la negociación de 2003 dejó pendientes de firma algunos convenios.

**Cuadro N°53 Participación de las organizaciones empresariales en la firma de los convenios de sector registrados en Gipuzkoa (2003)**

	CONVENIOS		TRABAJADORES/AS AFECTADOS	
	Número	%	Número	%
ADEGI	12	50,00	33.929	73,16
OTRAS	16	66,66	39.386	84,92



Cuadro N°54 **Participación de las organizaciones empresariales en la firma de los convenios de sector de ámbito interterritorial de la CAPV (2003)**

	CONVENIOS		TRABAJADORES/AS AFECTADOS	
	Número	%	Número	%
CONFEBASK	-----	-----	-----	-----
OTRAS	6	100,00	23.047	100,00

Entre los convenios interterritoriales, las organizaciones empresariales enmarcadas en Confebask no intervienen en la firma de ninguno de ellos, mientras que otras organizaciones empresariales firman los seis acuerdos analizados.



**Capítulo 7**  
**Análisis del contenido**



## **7. ANÁLISIS DEL CONTENIDO**

Para analizar el articulado de los convenios colectivos, se ha partido de la ficha estadística elaborada para recoger y cuantificar los puntos más significativos incluidos en los registrados con vigencia para 2003, así como del propio texto del convenio.

El presente estudio pretende asimismo observar las tendencias más actuales en nuestro entorno laboral, destacando aquellas cláusulas que complementen la normativa jurídico laboral vigente. De la misma manera, se ha incluido una comparación entre los tres territorios históricos e igualmente su evolución (en algunos aspectos) y tendencia respecto a la negociación colectiva del conjunto del Estado.

Los contenidos de este apartado hacen referencia a dos grandes bloques: por un lado, se analiza la negociación en cuanto a las cuestiones sometidas a revisión permanente, sobre todo las relativas al contenido económico, jornada, y acuerdos sobre resolución de conflictos; por otro lado, en la revisión de puntos concretos se ha escogido para este informe el correspondiente a la clasificación profesional.

Por otra parte, se analizan los acuerdos de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas en un apartado especial, debido a la especificidad de dicha regulación.

Como información complementaria, el Anexo I reproduce textualmente algunas cláusulas negociadas en los convenios objeto de estudio.

Por último, el Anexo II recoge la estructura de la negociación colectiva por sectores de la actividad y el Anexo III la relación de los principales convenios sectoriales analizados.



## 7.1. Cuestiones de revisión permanente

### 7.1.1. Económicas

Dado que las partes tienen libertad para fijar el contenido de la negociación colectiva con el único límite de respeto en todo caso a los mínimos de derecho necesario (art. 3.3. del Estatuto de los Trabajadores), dentro de este apartado se analizará una de las materias que el artículo 85.1 del ET les reconoce: la de índole económica. De esta forma, se ofrece información sobre los incrementos salariales, las cláusulas de revisión salarial o de garantía y sus efectos económicos, y sobre las retribuciones establecidas en algunos convenios colectivos sectoriales.

#### A. INCREMENTOS SALARIALES

Para el año 2003, el incremento salarial medio del total de convenios ha sido del 4,11%, porcentaje superior al obtenido en el conjunto del Estado que ha sido del 3,67%, según fuentes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los convenios de sector negociados en nuestra Comunidad Autónoma o con incidencia en la CAPV han experimentado un incremento medio ligeramente superior a la media, ya que aumentaron sus salarios en un 4,25% mientras que los convenios colectivos de empresa lo hicieron en un 3,63%. También se da esa tendencia en los convenios del conjunto del Estado, ya que el incremento medio de los convenios de sector fue del 3,76%, mientras que en los de empresa lo fue del 2,92%.

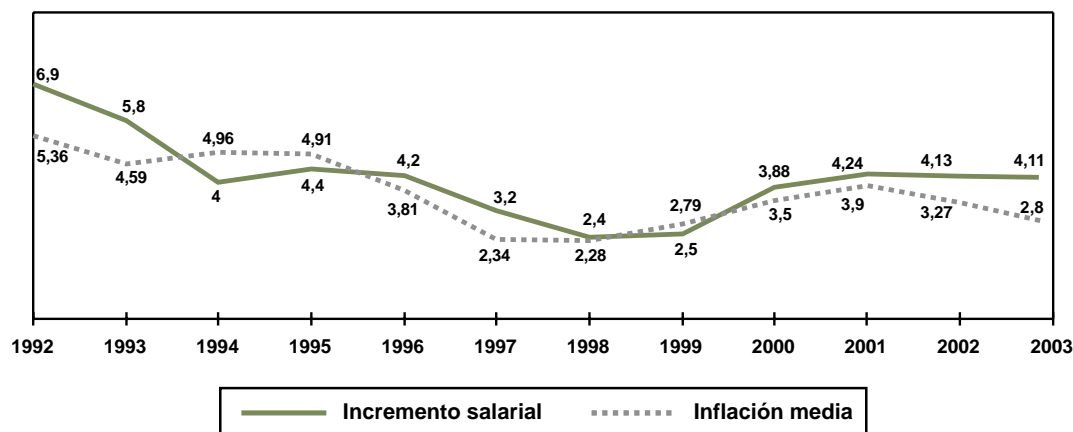
Por otro lado, y dentro de los convenios de empresa de la CAPV hay diferencias, ya que mientras la empresa privada incrementó sus salarios en un 3,66%, la pública lo hizo en un 3,47%.

Se puede estimar que en 2003 se ha producido un incremento de los salarios reales, si se compara el incremento salarial medio ponderado con la tasa de inflación (IPC medio de 2003: 2,8% en la CAPV), superior a este índice, sin tener en cuenta otros factores. Este incremento salarial ha sido posible, en términos generales, como consecuencia de los incrementos pactados en los convenios registrados en 2003 (4,62%) que fueron superiores a los pactados en los convenios registrados en otros períodos de tiempo pero con vigencia para 2003.





Gráfico N° 20 **Evolución de los incrementos salariales pactados en convenios con incidencia en la CAPV y la inflación media de la CAPV**



En general, los incrementos salariales se han acordado en un tanto por ciento fijo o en referencia al IPC del Estado. Pocos convenios colectivos han pactado incrementos relacionados con el IPC de la CAPV; solamente en algunos sectores (centros de educación medioambiental de la CAPV, locales de espectáculos y deportes de Gipuzkoa, almacenistas de frutas de Bizkaia, etc.) y empresas (Ubis, BBK, Astilleros Zamakona, OTA Bilbao, etc.) se ha dado tal cuestión. Aún menos comunes han sido las referencias a otros IPC (Unión Europea en Guardian, IPC de la eurozona en Tuboplast, IPC de Álava en Fundación Alcasting, IPC de Gipuzkoa en Autobuses Interurbanos, etc.). Por último, han sido escasos los convenios que han pactado congelaciones salariales (ej.: Artech).

Cuadro N° 55 **Incrementos salariales, 2003**

	COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA	ESTADO (*)
<b>SECTOR</b>	4,25	3,76
<b>EMPRESA</b>	3,63	2,92
<b>PRIVADA</b>	3,66	2,35
<b>PÚBLICA</b>	3,47	2,35
<b>TOTAL</b>	4,11	3,67

(\*) Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Si comparamos estos resultados con los correspondientes a 2002, destacan los siguientes aspectos:

- 1) El ligero descenso del incremento salarial, debido a la disminución de los incrementos salariales en los convenios de empresa privada.
- 2) El mayor incremento salarial en los convenios de sector.
- 3) El menor diferencial entre los incrementos salariales entre las empresas privadas y públicas.



- 4) La obtención, de nuevo, de unos incrementos salariales superiores en la CAPV respecto a los del conjunto del Estado.
- 5) El crecimiento en el poder adquisitivo de los salarios en 2003, superior al obtenido en 2002.

Cuadro Nº 56 Incrementos salariales, 2002

	COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA	ESTADO (*)
<b>SECTOR</b>	4,17	3,86
<b>EMPRESA</b>	3,94	3,63
PRIVADA	4,06	3,96
PÚBLICA	2,78	2,83
<b>TOTAL</b>	4,13	3,84

(\*) Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Cuadro Nº 57 Cuadro comparativo con el año anterior de los incrementos salariales en los convenios de empresa con incidencia en la CAPV, según el ámbito de aplicación

	2002	2003
<b>EMPRESA PRIVADA</b>	4,06	3,66
<b>EMPRESA PÚBLICA</b>	2,78	3,47
<b>DIFERENCIA</b>	-1,28	-0,19

Cuadro Nº 58.- Comparación anual CAV-Estado de incrementos salariales

	2001		2002		2003	
	CAPV	Estado	CAPV	Estado	CAPV	Estado
<b>INCREMENTO SALARIAL</b>	4,24	3,68	4,13	3,84	4,11	3,67
<b>DIFERENCIA</b>	0,56		0,29		0,44	

A continuación se han analizado los incrementos salariales por ámbitos territoriales y se han obtenido las siguientes conclusiones:

- En Bizkaia, en Gipuzkoa y en el ámbito interterritorial de la CAPV el incremento salarial ha sido superior a la media de la CAPV, mientras que en Álava y en el ámbito estatal con incidencia en la CAPV se acordaron incrementos inferiores a esa media.



Las pautas seguidas dentro de cada territorio son similares: mayor incremento en los convenios de sector que en los de empresa y entre los convenios de empresa, los relativos a empresas públicas experimentaron un incremento inferior a los de las empresas privadas, salvo en los de Bizkaia y ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

Cuadro Nº 59.- Incrementos salariales según ámbito territorial, 2003

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTERT.*	CAPV	ESTATAL	TOTAL
<b>SECTOR</b>	4,01	4,36	5,24	4,81	4,51	3,23	4,25
<b>EMPRESA</b>	3,92	3,65	4,35	4,12	3,89	3,09	3,63
<b>PRIVADA</b>	3,97	3,63	4,36	4,85	3,92	3,04	3,66
<b>PÚBLICA</b>	3,06	3,90	4,20	3,49	3,63	3,30	3,47
<b>TOTAL</b>	3,98	4,24	5,07	4,70	4,39	3,19	4,11

\* INTERT. = Ámbito Interterritorial

Cuadro Nº 60.- Evolución anual de los incrementos salariales según ámbito de aplicación de los convenios con incidencia en la CAPV

	1999	2000	2001	2002	2003
<b>SECTOR</b>	2,47	3,89	4,34	4,17	4,25
<b>EMPRESA</b>	2,63	3,82	3,79	3,94	3,63
<b>TOTAL</b>	2,50	3,88	4,24	4,13	4,11

Se han analizado también los incrementos salariales teniendo en cuenta la fecha de registro.

Cuadro Nº 61 Incrementos salariales para 2003 según año de registro de los convenios

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		INTERT.*		CAPV		ESTATAL		TOTAL	
	Reg. ant. 2003	Reg. en 03-04	Reg. ant. 2003	Reg. en 03-04	Reg. ant. 2003	Reg. en 03-04	Reg. ant. 2003	Reg. en 03-04	Reg. ant. 2003	Reg. en 03-04	Reg. ant. 2003	Reg. en 03-04	Reg. ant. 2003	Reg. en 03-04
<b>SECTOR</b>	3,94	4,18	3,70	4,92	4,94	5,50	5,93	4,68	4,03	4,93	3,34	3,12	3,87	4,60
<b>EMPRESA</b>	3,89	3,94	3,68	3,63	4,11	4,71	4,66	3,92	3,89	3,89	3,14	3,03	3,62	3,65
<b>PRIVADA</b>	4,00	3,94	3,61	3,65	4,10	4,77	4,66	5,13	3,90	3,93	3,11	2,93	3,63	3,69
<b>PÚBLICA</b>	2,30	3,85	4,27	3,29	4,20	4,20	----	3,49	3,74	3,57	3,31	3,29	3,55	3,44
<b>TOTAL</b>	3,93	4,07	3,69	4,70	4,75	5,38	5,51	4,58	4,00	4,72	3,28	3,09	3,82	4,39

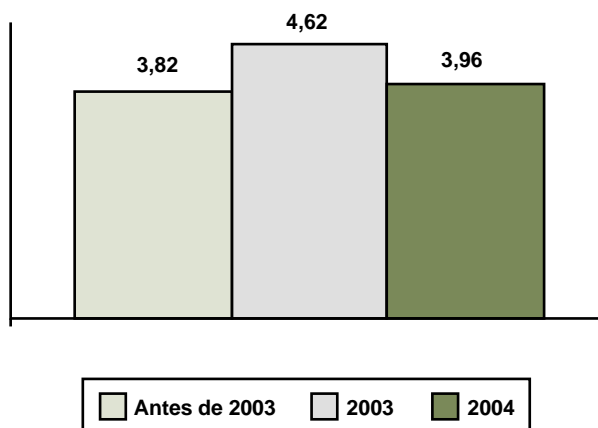
Reg. ant. 2003: convenios registrados antes de 2003

Reg. en 03-04: convenios registrados en 2003 y en 2004

Los incrementos salariales pactados para 2003 en los convenios que se registraron antes de 2003 fueron inferiores a los de los registrados en 2003 y 2004 especialmente en el ámbito sectorial ya que fueron similares en el de empresa.

En el siguiente gráfico se puede observar la evolución de esos incrementos en términos generales. Así, para 2003, los incrementos salariales de convenios registrados en 2003 fueron superiores que los de los registrados en años anteriores, aunque los registrados en 2004 pactaron unos incrementos salariales inferiores.

Gráfico N° 21 **Incrementos salariales para 2003 según periodo de registro**



Para una mejor comprensión del escenario en el que se mueven las negociaciones salariales, es conveniente observar algunos datos macroeconómicos. Así, en Euskadi el PIB aumentó en 2003 un 2,4%, siendo este crecimiento económico superior al de la UE (0,7%) e igual al estatal (2,4%) lo que representa una aceleración con respecto a 2002 (1,7%). Por otra parte, la evolución de los precios fue mejor que en el año precedente, experimentando la inflación un crecimiento del 2,6% - diciembre sobre diciembre- (2,6% en el Estado).

La evolución del mercado de trabajo fue ligeramente positiva, y se alcanzó el máximo histórico de población ocupada con la cifra de 896.300 personas empleadas (incremento del 0,9%), gracias al aumento de la contratación laboral (incremento del 5,2% en la contratación registrada por el INEM), aunque también aumentó la rotación de la contratación temporal. Así, en 2003 la tasa de paro en la CAPV fue del 8,6%, incidiendo especialmente en los jóvenes y en las mujeres, y cercana a la media europea (8%).

Dada la incertidumbre sobre la evolución futura de la situación económica, se acordaron incrementos salariales ligeramente inferiores a los de años anteriores. Por sectores de la actividad destaca el de la construcción con un incremento superior a los demás. Por el contrario, agricultura y pesca, el sector servicios e industria experimentaron unos incrementos salariales inferiores a la media.



**Cuadro Nº 62 Incrementos salariales de los convenios vigentes en 2003  
por sectores económicos**

	AGRICULTURA- PESCA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
<b>SECTOR</b>	3,10	3,71	5,81	4,23	4,25
<b>EMPRESA</b>	3,66	3,69	3,12	3,55	3,63
<b>PRIVADA</b>	3,66	3,70	3,11	3,58	3,66
<b>PÚBLICA</b>	-----	3,30	3,30	3,49	3,47
<b>TOTAL</b>	3,29	3,71	5,79	4,10	4,11

#### B. CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL

Se analizará en este punto el contenido y la incidencia de las cláusulas incluidas en algunos convenios, que tratan de mantener o garantizar un determinado incremento salarial pactado.

A la vista del análisis, se puede afirmar que hay una tendencia a incluir este tipo de cláusulas en los convenios con una duración temporal superior al año, lo cual no obsta para que, con el objeto de mantener un poder adquisitivo determinado, se hayan acordado igualmente en convenios anuales.

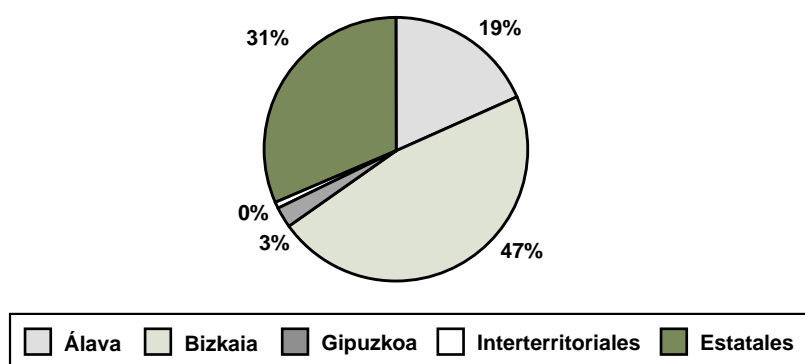
Aunque en principio el número de convenios que cuentan, dentro de su articulado, con este tipo de cláusulas no es mayoritario (46% de los convenios vigentes para 2003), sin embargo su influencia cobra mayor importancia si se considera que representan al 52% de los trabajadores/as. Esos convenios colectivos utilizaban el IPC del año 2003 como referencia a la hora de establecer los correspondientes incrementos salariales.

Los ámbitos territoriales reflejan prácticas diferenciadas. Así, mientras en Álava y Bizkaia se sigue la tendencia general de vincular el incremento salarial al IPC del año de vigencia, en Gipuzkoa los convenios analizados establecen sus incrementos salariales en función del IPC pasado. Por otra parte, la mayoría de los convenios colectivos de ámbito estatal basan el incremento salarial en el IPC previsto y real del año.

De esta manera, se puede concluir que las cláusulas de revisión salarial inciden especialmente en los convenios colectivos ámbito estatal, siendo las establecidas en los convenios de ámbito interterritorial y en los de Gipuzkoa las que cuentan con la menor incidencia de los convenios analizados.

Cuadro Nº 63 **Convenios colectivos con cláusula de garantía salarial vigentes en 2003**

	NÚMERO DE CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
ÁLAVA	46	36,80	38.800	68,61
BIZKAIA	85	38,63	96.414	57,18
GIPUZKOA	15	18,29	6.027	10,46
INTERTERRITORIAL	3	14,28	908	3,44
<b>CAPV</b>	<b>149</b>	<b>33,26</b>	<b>142.149</b>	<b>45,98</b>
ÁMBITO ESTATAL	163	70,87	65.292	71,19
<b>TOTAL</b>	<b>312</b>	<b>46,01</b>	<b>207.441</b>	<b>51,75</b>

Gráfico Nº 22 **Trabajadores/as afectados por convenios colectivos con cláusula de revisión salarial (distribución por territorios %)**Cuadro Nº 64 **Convenios colectivos con cláusula de garantía salarial vigentes en 2002**

	NÚMERO DE CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
ÁLAVA	40	32,78	37.907	67,70
BIZKAIA	84	37,83	74.071	47,10
GIPUZKOA	20	20,61	7.061	5,84
INTERTERRITORIAL	1	5,55	713	2,83
<b>CAPV</b>	<b>145</b>	<b>31,59</b>	<b>119.752</b>	<b>33,33</b>
ÁMBITO ESTATAL	140	62,22	69.361	74,92
<b>TOTAL</b>	<b>285</b>	<b>41,66</b>	<b>189.113</b>	<b>41,85</b>



Por otro lado, comparando estos datos con los de 2002, se extraen varias consecuencias:

- 1) Respecto al número de convenios, aumenta el porcentaje de convenios de este año con estas cláusulas para los incrementos salariales de 2003.
- 2) Con relación al número de trabajadores/as afectados aumenta diez puntos.

**Cuadro Nº 65 Evolución de convenios con cláusulas de garantía salarial (según el número de trabajadores/as afectados)**

	2001		2002		2003	
	Nº Tr. Af.	%	Nº Tr. Af.	%	Nº Tr. Af.	%
ÁLAVA	33.065	59,39	37.907	67,70	38.800	68,61
BIZKAIA	91.896	46,78	74.071	47,10	96.414	57,18
GIPUZKOA	3.682	3,13	7.061	5,04	6.027	10,46
INTERTERRIT.	758	2,98	713	2,83	908	3,44
<b>CAPV</b>	<b>129.491</b>	<b>32,75</b>	<b>119.752</b>	<b>33,33</b>	<b>142.149</b>	<b>45,98</b>
ÁMB. ESTATAL	71.367	73,58	69.361	74,92	65.292	71,19
<b>TOTAL</b>	<b>200.858</b>	<b>40,80</b>	<b>189.113</b>	<b>41,85</b>	<b>207.441</b>	<b>51,75</b>

Nº TR. AF. = número de trabajadores/as afectados

En cuanto al modo de formulación, los convenios que incluyen esta garantía lo hacen, generalmente, en referencia a la evolución del IPC, con el objeto de mantener o garantizar un determinado poder adquisitivo.

**Cuadro Nº 66 Efectos económicos de la cláusula de garantía salarial para 2003**

**A.- Según ámbito de aplicación**

	INCREMENTO SALARIAL SIN CLÁUSULA DE GARANTÍA	EFFECTOS ECONÓMICOS DE LA CLÁUSULA DE GARANTÍA	INCREMENTO SALARIAL TOTAL
SECTOR	3,95	0,30	4,25
EMPRESA	3,22	0,41	3,63
PRIVADA	3,27	0,39	3,66
PÚBLICA	2,91	0,56	3,47
<b>TOTAL</b>	<b>3,79</b>	<b>0,32</b>	<b>4,11</b>

Los efectos económicos reales de este tipo de cláusulas, ha tenido menos importancia (0,32%) que en el año precedente (0,83%), y ello fundamentalmente porque en la mayoría de los convenios que la incluían, ésta se estableció en función de la diferencia entre el IPC previsto para 2003 (2%) y el IPC real de dicho año (dic03/dic02), que fue el 2,6% (igual en la CAPV), lo que hizo que la diferencia fuera menor que en 2002. Asimismo la mayoría de los convenios que contenía la cláusula solamente contemplaban una revisión



al alza. También algunos convenios establecían puntos adicionales de incremento sobre el IPC definitivo por diversos motivos, en ocasiones como mejora salarial general, y en otras ocasiones condicionada a objetivos (de productividad, de resultados, etc.).

### B.- Según ámbito territorial

	INCREMENTO SALARIAL SIN CLÁUSULA DE GARANTÍA	EFFECTOS ECONÓMICOS DE LA CLÁUSULA DE GARANTÍA	INCREMENTO SALARIAL TOTAL
ÁLAVA	3,63	0,35	3,98
BIZKAIA	3,90	0,34	4,24
GIPUZKOA	4,94	0,13	5,07
INTERTERRITORIAL	4,64	0,06	4,70
CAPV	4,11	0,28	4,39
ÁMBITO ESTATAL	2,73	0,46	3,19
TOTAL	3,79	0,32	4,11

### C. RETRIBUCIONES ESTABLECIDAS EN CONVENIOS DE SECTOR

Dentro de este apartado se ha realizado un análisis comparativo de las retribuciones establecidas para diferentes categorías profesionales de los principales convenios colectivos de sector pactados en los territorios históricos de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.

Las comparaciones se han efectuado sobre salarios brutos anuales de las cuatro o cinco categorías más representativas de cada sector.

No obstante, debido a la disparidad de actividades de los convenios tratados, no tienen por qué coincidir entre diversos sectores las categorías elegidas en cada uno de ellos; sin embargo, y en aras de dar la mayor claridad posible, se ha intentado homogeneizar los grupos buscando aquellas que tuvieran características similares.

#### a) Industria siderometalúrgica

Cuadro N° 67.- **Tablas salariales para 2003 de la industria siderometalúrgica**

	ÁLAVA*	BIZKAIA**	GIPUZKOA***
LICENCIADO	19.992,38	22.584,53	25.865,57
MAESTRO TALLER	16.461,78	15.758,85	18.634,20
OFICIAL 1ª	15.710,29	13.883,62	16.801,84
ESPECIALISTA	13.342,47	13.013,00	15.124,20
PEÓN	13.072,01	13.013,00	15.124,20

\* Convenio colectivo de eficacia limitada

\*\* Retribución anualizada para el caso de carencia de incentivo

\*\*\* Retribución anualizada para 2002 (en el caso de carencia de incentivo) dado que en 2003 no hubo convenio aunque Adegi recomendó un incremento salarial del 4,5%





Un primer análisis nos conduce a destacar los mejores niveles salariales de los trabajadores de este sector en Gipuzkoa, siendo el del sector de Bizkaia el que tiene las retribuciones más bajas, excepto en la categoría de licenciado.

Se ha añadido otra variable al realizar esta comparación, como es el tiempo de trabajo. Si se observa el cómputo anual de horas de trabajo establecido en los territorios, se puede concluir que Gipuzkoa, además de contar con las retribuciones más altas, tiene la jornada más baja:

- Álava . . . . . 1.735 horas anuales de jornada laboral
- Bizkaia . . . . . 1.708 horas anuales en jornada partida  
1.688 horas anuales en jornada continua
- Gipuzkoa . . . . . 1.710 horas anuales en jornada partida (2002)  
1.695 horas anuales en jornada continuada (2002)

Otras variables, menos significativas pero que se debe tener en cuenta, son las referentes a los conceptos retributivos no incluidos en las cantidades señaladas. Por su influencia, se analizan los importes de las dietas:

- Álava . . . . . 31,33€ (por desplazamiento de hasta 3 días)
- Bizkaia . . . . . 31,55€ (por desplazamiento de 7 días o menos)
- Gipuzkoa . . . . . 40,68€ (por desplazamiento de hasta 3 días en 2002 pero Adegí recomendó 42,31€ durante 2003)

Asimismo, el sector de la siderurgia de Gipuzkoa cuenta con un compromiso de previsión social complementaria a través de la EPSV Geroa. Las aportaciones a Geroa son del 3,5% de la base de cotización y corresponde 1,75% a la aportación empresarial y el 1,75% restante al trabajador o a la trabajadora (Adegí recomendó mantener las aportaciones durante 2003 ante la falta del convenio correspondiente).

Finalmente, si se combinan los cuatro conceptos analizados (retribución bruta anual, jornada, dietas y EPSV), son destacables las condiciones económicas pactadas en el convenio de Gipuzkoa respecto a las de los otros dos territorios históricos.



## b) Construcción y obras públicas

Cuadro Nº 68 **Tablas salariales para 2003 del sector de construcción y obras públicas**

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA
ARQUITECTO	23.697,50	22.600,61	33.739,55
ENCARGADO	20.034,95	19.364,83	22.246,28
OFICIAL 1ª OFICIO	18.533,80	17.697,14	19.589,04
PEÓN ORDINARIO	16.369,42	14.725,60	17.188,97

El convenio que establece retribuciones más elevadas es el de Gipuzkoa, siendo las del convenio colectivo de Bizkaia las más bajas de los tres.

Si se atiende al cómputo anual de horas de trabajo pactado en cada uno de ellos:

- Álava . . . . . 1.740 horas anuales
- Bizkaia . . . . . 1.736 horas anuales
- Gipuzkoa . . . . . 1.716 horas anuales

Gipuzkoa, además de tener los salarios más altos, tiene un cómputo anual de horas de trabajo inferior al de los otros dos territorios históricos.

Cuadro Nº 69 **Otros conceptos retributivos del sector de construcción y obras públicas**

	DIETA COMPLETA	KILÓMETRAJE
ÁLAVA	27,07€	de 0,27 a 0,30€/km.
BIZKAIA	34,57€	de 0,24 a 0,28€/km.
GIPUZKOA	30,65€	de 0,25 a 0,26€/km.

En cuanto a las dietas, las de Álava son las más bajas. Por lo que se refiere al precio del kilómetro, la regulación es diferente, ya que se prevén diferentes precios en función del número de trabajadores/as que viajen en el vehículo. En este concepto de gasto por desplazamiento, el de Bizkaia, en cuanto a compensación mínima, sigue siendo el más bajo.

Asimismo, el sector de la construcción de Gipuzkoa cuenta con un compromiso de previsión social complementaria, también a través de la EPSV Geroa. Las aportaciones a Geroa desde el 01.01.2001 son del 2,5% de la base de cotización y corresponde 1,25% a la aportación empresarial y el 1,25% restante al trabajador o a la trabajadora.

Finalmente, si se combinan los cuatro conceptos analizados (retribución bruta anual, jornada, dietas y EPSV), son destacables las condiciones económicas pactadas en el convenio de Gipuzkoa respecto a las de los otros dos territorios históricos.



## c) Hostelería

Cuadro Nº 70 **Tablas salariales para 2003 del sector de hostelería**

	ÁLAVA*	BIZKAIA	GIPUZKOA
<b>JEFE DE COCINA</b>	16.980,32	15.983,55	17.149,54
<b>JEFE DE BARRA</b>	15.700,30	15.983,55**	17.149,54**
<b>CAMARERO</b>	14.669,00	14.105,40	14.749,18
<b>AYUDANTE</b>	13.610,80	13.321,35	14.061,83***

\* Resto de sectores salvo hospedaje    \*\* Primer encargado de mostrador    \*\*\*Ayudante de cafetería

Un primer análisis refleja las superiores retribuciones en Gipuzkoa, respecto a los otros dos, siendo Bizkaia el territorio histórico que tiene las retribuciones más bajas.

Si se analiza el tiempo anual de trabajo:

- Álava ..... 1.761 horas anuales
- Bizkaia ..... 1.800 horas anuales
- Gipuzkoa ..... 1.747 horas anuales

Se observa que el de Bizkaia cuenta con una jornada superior a la pactada en los convenios de los otros territorios históricos.

La previsión social complementaria está en estudio en el sector de Gipuzkoa.

## d) Comercio del metal

Cuadro Nº 71 **Tablas salariales para 2003 del comercio del metal**

	ÁLAVA	BIZKAIA*	GIPUZKOA**
<b>LICENCIADO</b>	19.200,90	18.028,25	20.903,10
<b>JEFE SEC. MERCANTIL</b>	14.263,35	14.740,24	17.316,15
<b>DEPENDIENTE</b>	12.069,75	13.932,10	14.556,45
<b>AYTE. DEPENDIENTE</b>	10.971,75	12.705,95	13.496,40

\* No hubo acuerdo en el sector para 2002 ni para 2003, por lo que las retribuciones que se indican corresponden a 2001

\*\* Convenio colectivo de eficacia limitada para 2002 porque no hubo acuerdo para 2003

El convenio de Álava es el que más bajas retribuciones tiene de los tres –aún siendo el único renovado- y el de Gipuzkoa es el que tiene establecidas las retribuciones más altas.

En cuanto a las jornadas establecidas en cada una de ellos:

- Álava ..... 1.766 horas anuales
- Bizkaia ..... 1.770 horas anuales (2001)
- Gipuzkoa ..... 1.739 horas anuales (2002)



Destaca el hecho de que Gipuzkoa, siendo el convenio que tiene los salarios más altos, sea también el que tiene el menor número de horas de trabajo.

En cuanto a otros conceptos retributivos, como son las dietas, no se establece en el convenio de Álava cantidad fija, abonándose los gastos efectuados por el trabajador/a, previa presentación del justificante correspondiente, más una compensación monetaria (3,22€) para aquellos gastos cuya justificación no resulte posible. En el de Bizkaia se establece una dieta completa por el importe de 43,90€/día (2001) y en el de Gipuzkoa la dieta es de 37,714€/día por alojamiento, 1,612€ por desayuno, 14,130€ por comida y 10,247€ por cena (2002).

Asimismo, el sector del comercio del metal de Gipuzkoa cuenta con un compromiso de previsión social complementaria a través de la EPSV Geroa. Las aportaciones a Geroa desde el 01.01.2000 son del 2% de la base de cotización y corresponde 1% a la aportación empresarial y el 1% restante al trabajador o a la trabajadora.

Finalmente, si se combinan los cuatro conceptos analizados (retribución bruta anual, jornada, dietas y EPSV), son destacables las condiciones económicas pactadas en el convenio de Gipuzkoa respecto a las de los otros dos territorios históricos.

#### e) Oficinas y despachos

Cuadro Nº 72 **Tablas salariales 2003 de oficinas y despachos**

	ÁLAVA*	BIZKAIA**	GIPUZKOA***
LICENCIADO	-----	20.783,93	26.729,05
OFICIAL ADMINISTR. 1ª	-----	15.379,65	17.831,39
TELEFONISTA-RECEPC.	-----	12.678,47	15.707,92
AUX. ADMINISTRATIVO	-----	12.054,69	13.840,12

\* No hay convenio de oficinas y despachos en Álava.

\*\* Resto de sectores salvo ingeniería e informática (retribuciones de 2002 por no haber acuerdo en 2003)

\*\*\* Retribuciones de 2002 por no haber acuerdo en 2003

Las retribuciones más altas corresponden en este sector y en todas las categorías a Gipuzkoa, apreciándose diferencias importantes con respecto a Bizkaia.

En cuanto al análisis de otras variables, es significativa la jornada pactada:

- Bizkaia . . . . . 1.756 horas anuales (2002)
- Gipuzkoa . . . . . 1.758 horas anuales (2002)

Como puede apreciarse, el cómputo anual de horas de trabajo es muy similar en los dos convenios.

El tratamiento de las dietas en el convenio colectivo de Gipuzkoa es peculiar, ya que además de los gastos de locomoción se abona una dieta del 75% del salario diario neto cuando se efectúe una comida fuera del domicilio y del 125% cuando se deba almorzar y pernoctar fuera del domicilio. Asimismo, se abonan 0,2335€/Km.



En el convenio de Bizkaia, se contemplan las dietas de la siguiente forma:

Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán para el año 2002, en la mayoría de los sectores, los siguientes:

- Desayuno: . . . . . 2,16€
- Comida: . . . . . 15,27€
- Cena: . . . . . 10,94€
- Kilometraje coche del empleado/a: 0,31€/km.

La previsión social complementaria está en estudio en el sector de Gipuzkoa.

f) Transporte de mercancías por carretera

Cuadro Nº 73 **Tablas salariales 2003 de transporte de mercancías por carretera**

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA
CONDUCTOR NACIONAL	14.979,64	17.250,45	16.439,24*
CONDUCTOR COMARCA	14.555,33	16.218,15	-----
CONDUCTOR LOCAL	14.357,28	15.593,25	15.972,31**
AYTE. CONDUCTOR	13.184,19	15.459,15	15.185,61
MOZO DE CARGA Y DES.	13.184,19	14.842,20	14.667,93

\* Conductor mecánico en ruta    \*\* Conductor de reparto

Como se puede apreciar las retribuciones son más elevadas en el territorio histórico de Bizkaia, siendo las correspondientes a Álava las más bajas.

Si se atiende al cómputo anual de horas de trabajo pactado en cada territorio, Gipuzkoa tiene la jornada más baja de los tres:

- Álava . . . . . 1.752 horas anuales
- Bizkaia . . . . . 1.754 horas anuales
- Gipuzkoa . . . . . 1.720 horas anuales

Otros conceptos retributivos, como las dietas para recorridos por el Estado o el extranjero, tienen tratamiento diferenciado:

• Álava:	Nacionales	Otros países
Comida	11,25€	14,07€
Cena	10,46€	13,05€
Cama	11,25€	20,11€ *
Almuerzo	4,83€	-
Total	37,79€	47,23€

\* Cama y desayuno



## • Bizkaia:

Cama	14,50€
Desayuno	3,73€
Comida	10,12€
Cena	9,82€
Total	38,17€

## • Gipuzkoa:

Comida o cena	11,383€
Desayuno y cama	11,187€
Dieta completa	33,965€

## Dietas completas en transporte internacional:

Alemania	61,135€	Belgica	46,029€
Francia	36,874€	Holanda	64,384€
Inglaterra	46,849 libras	Italia	44,295€
Marruecos	35,253€	Portugal	32,728€
Suiza	60,698€		

Asimismo, el sector del transporte de mercancías por carretera de Gipuzkoa cuenta con un compromiso de previsión social complementaria a través de la EPV Geroa. Las aportaciones a Geroa desde el 01.01.2003 son del 1% de la base de cotización y corresponden de 0,5% a la aportación empresarial y el 0,5% restante al trabajador o a la trabajadora y desde el 01.01.2004 serán del 1,5% de la base de cotización y corresponde el 0,75% a la aportación empresarial y el 0,75% restante al trabajador o a la trabajadora.

Finalmente, si se combinan los cuatro conceptos analizados (retribución bruta anual, jornada, dietas y EPSV), son destacables las condiciones económicas pactadas en el convenio de Bizkaia, la menor jornada y la previsión social complementaria de Gipuzkoa, y las dietas para transportes nacionales en Bizkaia.



### 7.1.2. Organización de la empresa

#### A. JORNADA LABORAL

##### a) Duración de la jornada

En este apartado se va a indicar cuál ha sido la duración de la jornada que se ha pactado en la negociación de 2003, es decir en los nuevos convenios y en los que han sido expresamente renovados para este año.

Para contabilizar la jornada laboral se han tenido que homogeneizar los datos obtenidos para presentarlos en computo anual. En la mayoría de los convenios la jornada laboral viene pactada en horas/año, sin embargo en determinados convenios se sigue determinando en horas por semana. En estos casos, si la información del convenio lo permite, se ha establecido la jornada en cómputo anual y, en caso de que no se pudiera realizar esta equiparación, se ha utilizado una tabla de conversión que se viene utilizando desde el inicio de la elaboración de este informe, de tal forma que los datos obtenidos sean homogéneos con períodos anteriores.

El cómputo medio anual pactado para 2003 es de 1.699 horas. Los convenios de sector han establecido una jornada sensiblemente superior (1.701 horas/año) a la pactada en los convenios de empresa (1.690 horas/año). Entre los de empresa la jornada negociada en la empresa privada (1.696 horas/año) es superior a la acordada en la empresa pública (1.646 horas/año).

**Cuadro Nº 74 Jornada anual de horas de trabajo según ámbito territorial y de aplicación acordada en los convenios vigentes en 2003**

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTERT.	CAPV	AMB. EST.	TOTAL
<b>SECTOR</b>	1.741	1.724	1.720	1.318	<b>1.688</b>	1.753	<b>1.701</b>
<b>EMPRESA</b>	1.710	1.676	1.691	1.604	<b>1.683</b>	1.703	<b>1.690</b>
<b>PRIVADA</b>	1.714	1.680	1.697	1.687	<b>1.694</b>	1.700	<b>1.696</b>
<b>PÚBLICA</b>	1.643	1.619	1.592	1.534	<b>1.586</b>	1.715	<b>1.646</b>
<b>TOTAL</b>	1.731	1.716	1.714	1.363	<b>1.687</b>	1.738	<b>1.699</b>

En los convenios del ámbito interterritorial de la CAPV la jornada laboral es inferior a la media debido a la influencia de los convenios sectoriales de enseñanza privada e Ikastolas.

La jornada laboral de los convenios colectivos del conjunto del Estado es superior (1.753 horas según el Ministerio de Trabajo) a la cifra que señala el cuadro nº 74, referente a los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV (1.738 horas) debido a la desigual incidencia de los convenios estatales en la CAPV, lo cual hace que influyan más los convenios del sector servicios (banca, cajas de ahorros, seguros, etc.) y que se reduzca la media.

**Cuadro N° 75 Duración de la jornada laboral pactada en los convenios con incidencia en la CAPV y en el Estado en 2003 (Número de horas al año)**

	CAPV	ESTADO*
<b>SECTOR</b>	1.701	1.760
<b>EMPRESA</b>	1.690	1.699
<b>TOTAL</b>	1.699	1.753

\* Fuente: Ministerio de Trabajo

Por territorios históricos, en los convenios registrados en Gipuzkoa se acordó la menor jornada media con 1.714 horas anuales, mientras que Álava, con 1.731 horas anuales, cuenta con la mayor jornada. No obstante, es necesario destacar que la ausencia de acuerdos en diversos sectores (ej.: comercio del metal) en Gipuzkoa hace que la media sea menor que otros años. Asimismo, la influencia que determinadas empresas (ej.: empresas de servicios) tienen en Bizkaia hace bajar la media de este territorio.

Por sectores de actividad, el de servicios es se acuerda una jornada laboral más baja de los analizados, por debajo de la media total. Sin embargo, los sectores de agricultura-pesca, industria y construcción, negociaron unas jornadas superiores a la media.

**Cuadro N° 76 Jornada pactada en los convenios vigentes en 2003 según sectores económicos y ámbito territorial**

	AGR.-PESCA	INDUSTRIA	CONSTRUC.	SERVICIOS	TOTAL
<b>ÁLAVA</b>	1.739	1.735	1.740	1.720	1.731
<b>BIZKAIA</b>	1.643	1.711	1.736	1.715	1.716
<b>GIPUZKOA</b>	1.693	1.712	1.716	1.715	1.714
<b>INTERTERRI.</b>	-----	1.680	-----	1.348	1.363
<b>CAPV</b>	<b>1.676</b>	<b>1.717</b>	<b>1.730</b>	<b>1.647</b>	<b>1.687</b>
<b>AMB. ESTAT.</b>	1.736	1.734	1.745	1.740	1.738
<b>TOTAL</b>	<b>1.715</b>	<b>1.721</b>	<b>1.731</b>	<b>1.675</b>	<b>1.699</b>

En 2003 no se han llegado a acuerdos en ciertos sectores importantes (ej.: industria siderometalúrgica de Gipuzkoa) por lo que la media de jornada pactada ha resultado más baja de lo que sería en realidad, es decir de la aplicable. Así, si se computa la última jornada en vigor de cada convenio no renovado se obtiene la jornada aplicable de sector, tal y como se puede ver en el siguiente cuadro.





Cuadro Nº 76 bis **Jornada aplicable en los convenios sectoriales en 2003 según ámbito territorial**

ÁMBITO TERRITORIAL	JORNADA ANUAL APLICABLE
ÁLAVA	1.741
BIZKAIA	1.732
GIPUZKOA	1.724
INTERTERRITORIAL	1.319
CAPV	1.704
ESTATAL	1.751
TOTAL	1.712

Asimismo, dado que la fluctuación de la propia negociación colectiva puede influir en alteraciones numéricas sobre la estimación de la jornada media pactada, al no firmarse algunos convenios sectoriales y de empresa para un año determinado, o por la incorporación de algunos convenios colectivos nuevos, es necesario manejar magnitudes homogéneas, tal y como se realiza con una muestra de convenios vigentes en 2002 y 2003, para observar con rigor cuál ha sido la variación experimentada por la jornada laboral.

Realizado un análisis en una muestra representativa de convenios (97% de los convenios y 99% de los trabajadores/as afectados) que facilitaban información sobre la duración del tiempo de trabajo establecido para 2002 y 2003, se puede constatar una disminución media de 8 horas y 9 minutos en el cómputo global anual de las horas de trabajo (8 horas y 59 minutos entre los convenios registrados en la CAPV), siendo en los convenios de los tres territorios históricos en los que mayor disminución de jornada se acordaba (6 horas en Álava y 10 horas en Bizkaia y Gipuzkoa). En términos generales esta evolución de la jornada presenta un ligero aumento respecto a la reducción experimentada en el año anterior.

Cuadro Nº 77 **Convenios colectivos que reducen la jornada laboral 2003/2002**

	MUESTRA ANALIZADA		VARIACIONES	
	% Convenios	% Trabajadores/as	% Convenios que reducen la jornada	% Trabajadores/as con menor jornada
ÁLAVA	97,60	99,70	69,67	74,74
BIZKAIA	99,54	99,96	63,92	77,07
GIPUZKOA	100,00	100,00	54,88	81,61
INTERTERRITORIAL	95,24	99,82	35,00	9,35
<b>CAPV</b>	<b>98,88</b>	<b>99,67</b>	<b>65,53</b>	<b>71,71</b>
ÁMBITO ESTATAL	92,17	99,51	33,02	46,73
<b>TOTAL</b>	<b>96,61</b>	<b>99,62</b>	<b>52,89</b>	<b>65,78</b>



Más de la mitad de los convenios colectivos rebajaba la jornada laboral para 2003 respecto a la de 2002 (65% en los convenios registrados en la CAPV). La disminución de jornada ha influido a más de seis de cada diez trabajadores/as en el conjunto del estudio. La tendencia a la disminución de la jornada se ha visto reforzada por causa de las reivindicaciones sindicales hacia las 35 horas semanales, aunque en muy pocos convenios se establece una jornada de 35 horas para 2003 (contratas ferroviarias del Estado, OTA Bilbao, FCC Medio Ambiente de Donostia, Cespa de Berango, El País, Metrobilbao, Ferroser de Basauri, Cespa de Berango, Papresa, etc.). Algunos convenios aplazan la introducción de las 35 horas para años sucesivos (2004: Rontealde, Segema de Basauri, 35 horas semanales de jornada efectiva en Tubos Reunidos, etc.; 2005: limpieza de edificios y locales de Álava y Gipuzkoa, Cespa de Mungia, TESA para el personal de turnos, etc.; 2006: FCC Medio ambiente de Gueñes; 2007: colectividades de comedores escolares de la CAPV, Prefabricados Lemona, Bellota Herramientas, etc.; 2008: Sidenor, etc.). Para el descenso de la jornada laboral mencionada ha sido determinante la rebaja experimentada en los principales convenios colectivos sectoriales (industria siderometalúrgica, construcción, etc.) de los tres territorios históricos.

Cuadro Nº 78 Variación de la jornada pactada

	DISMINUCIÓN JORNADA 01-00 (HORAS/AÑO)	DISMINUCIÓN JORNADA 02-01 (HORAS/AÑO)	DISMINUCIÓN JORNADA 03-02 (HORAS/AÑO)
ÁLAVA	8,83	8,23	6,36
BIZKAIA	10,84	7,77	10,69
GIPUZKOA	8,94	11,29	10,02
INTERTERRITORIAL	6,10	2,30	1,80
<b>CAPV</b>	<b>9,69</b>	<b>8,64</b>	<b>8,99</b>
ÁMBITO ESTATAL	3,84	3,93	5,35
<b>TOTAL</b>	<b>8,56</b>	<b>7,70</b>	<b>8,15</b>

Si se comparan estos resultados con los obtenidos en 2002 y 2001, se puede concluir señalando que en 2003 se ha continuado con la tendencia a reducir el número de horas de trabajo a similar ritmo de años anteriores.

#### b) Distribución irregular y horas extraordinarias

Se ha optado por tratar estos dos temas de forma conjunta porque cada vez van más unidos en el articulado de los convenios colectivos. La negociación colectiva se ha ocupado abundantemente de la distribución de la jornada. Aunque en la mayor parte de los convenios colectivos la distribución de la jornada se realiza de una forma regular, atemperada por las jornadas continuas estivales, cada vez son más numerosos los convenios colectivos que contemplan la distribución irregular de la jornada. Más de un tercio de los convenios han tratado de alguna manera la distribución irregular de la jornada laboral afectando a casi la mitad de los trabajadores/as. La distribución irregular del tiempo de trabajo no sólo obedece a necesidades, estacionales (industria del vino, fabricación de helados, etc.) o puntuales, de producción (ej.: siderurgia) o de servicio (ej.: transporte), sino a disminuir el número de las horas extras.



En la negociación colectiva de 2003 se han acordado máximos de jornada diaria y semanal (máximo de 9 horas diarias en ingeniería, máximo de 10 horas diarias y 50 horas semanales en la industria textil, máximo de 11 horas diarias y 45 semanales en bingos de Bizkaia, etc.), bolsines de horas de disponibilidad (100 horas en Miesa, 90 horas en FAES, 80 horas en instaladores de calefacción de Bizkaia, 72 horas en la industria metalgráfica, 50 horas en almacenistas de vinos de Bizkaia, 40 horas en Eusko Trenbideak, 32 horas en la ACB, etc.) y porcentajes de flexibilidad respecto del total de la jornada pactada (10% en Fundación Gizakia, 5,3% en Legaia, etc.). Sin embargo, en ocasiones este tipo de flexibilidad se ha limitado (ej.: máximo de 7 días de modificación del calendario en Laminaciones Arregui).

Cuadro Nº 79 **Bolsas de horas de disponibilidad de los convenios de sector de la industria siderometalúrgica**

	JORNADA PARTIDA ANUAL (2003)	Nº DE HORAS DE DISPONIBILIDAD ANUAL	% DE LAS HORAS DE DISPONIBILIDAD SOBRE LA JORNADA
ÁLAVA	1.735	70	4,03
BIZKAIA	1.708	100	5,85
GIPUZKOA	1.710 (2002)	65 (2002)	3,80 (2002)

Realizado un análisis del tratamiento de las horas extraordinarias en los convenios, se aprecia que se manifiesta la intención de alterar la consideración de habitualidad en la realización de las horas extraordinarias en la actividad de las empresas, para situarlas en la excepcionalidad, con una intención de crear empleo. En esa línea los agentes sociales firmaron en el Consejo de Relaciones Laborales en enero de 1999 un Acuerdo por el Empleo, por el que se comprometían a la supresión de las horas extraordinarias –salvo las estructurales y de fuerza mayor- con el fin de crear empleo y racionalizar la organización empresarial.

Del contenido de la negociación colectiva de 2003 se observa que casi la tercera parte de los convenios, que afectaron a más de la mitad de los trabajadores/as afectados por los convenios analizados, contienen compromisos relativos a la eliminación de las horas extras habituales, si bien buena parte de ellos diferencia las horas extraordinarias habituales de las realizadas por razón de fuerza mayor y de las estructurales. Por otra parte un 25% de los convenios colectivos establecen compromisos de reducción de esas horas o limitaciones a la realización de las horas extras. Muchos de ellos sólo estipulan el límite que establece el Estatuto de los Trabajadores (ej.: 80 horas anuales en Vascofar); otros, en cambio, reducen ese límite (60 horas en NH Hoteles, 54 horas en centros de educación infantil, 40 horas en Electrolux, etc.) o establecen consecuencias (ej.: un nuevo empleo por cada jornada anual completa en horas extras en el sector de conservas de pescado de Bizkaia). Algunos convenios especifican cuáles son las horas extraordinarias estructurales y las de fuerza mayor. Algunos textos, como ocurre en los convenios de transportes por carretera, consideran todas las horas extraordinarias como estructurales. En otros convenios, se acuerdan como obligatorias las horas extraordinarias en función de la actividad, como es el caso de la ultimación de trabajos en prensa escrita o en el transporte marítimo.

En cuanto a la compensación de las horas extraordinarias, los convenios tradicionalmente han establecido unas retribuciones en general superiores a las horas ordinarias. Sin embargo, en los últimos seis años se han diversificado los recargos, apareciendo algunos



acuerdos que estipulan, en unos casos un recargo inferior y en otros superior al 75% tradicional que marcaba la primitiva redacción del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

En los gráficos posteriores se reflejan los porcentajes de retribución de la hora extraordinaria o su equivalente en descanso compensatorio respecto al número de convenios colectivos y al número de trabajadores afectados. Para ello, se ha tomado una muestra de más de la mitad de los convenios (57%), los cuales daban una información suficiente como para situarlos en cada uno de los intervalos establecidos que a continuación se indican:

- Recargo mayor al 75% sobre la hora ordinaria (>175%) tanto en retribución como en descanso compensatorio.
- Recargo igual al 75% sobre la hora ordinaria (175%) en ambos casos.
- Recargo inferior al 75% sobre la hora ordinaria (<175%) en ambos casos.
- Retribución o descanso compensatorio igual a la hora ordinaria (100%).

Únicamente han quedado fuera de la muestra aquellos convenios que no indicaban la retribución de las horas extras, aquellos de los que no se podía hallar de una forma concreta el recargo, o aquellos que tenían una compensación mixta, difícil de asignar a alguno de los intervalos establecidos.

Gráfico Nº 23 **Convenios colectivos con porcentaje de retribución de la hora extraordinaria o descanso compensatorio sobre la hora ordinaria**

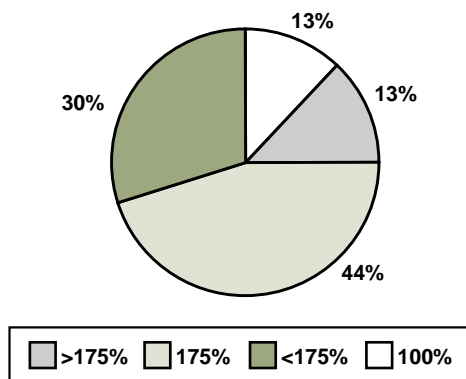
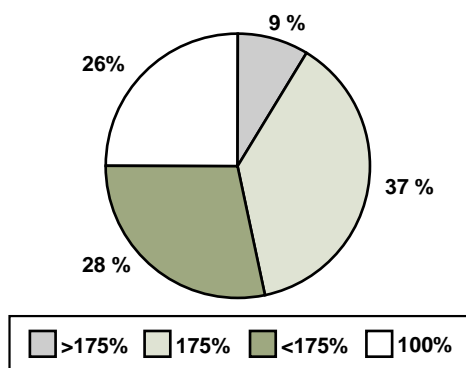


Gráfico Nº 24 **Trabajadores/as afectados por convenio con porcentaje de retribución de la hora extraordinaria o descanso compensatorio sobre la hora ordinaria**





Para la compensación de las horas extras va ganando terreno el descanso compensatorio con diferentes recargos (200% en Segema, 175% en ingeniería, etc.), apreciándose un ligero aumento de convenios que pactan recargos inferiores al 75% (150% en Ondeo-Degremont, 133% en Guvac, 125% en Lorra, 100% en exhibición cinematográfica de Donostia, etc.). Sin embargo, todavía son muchos los convenios que pactan compensación monetaria a tanto alzado (Aldaiturriaga, Tuyper, Gameko, La Bacaladera, Servisa, etc.) la hora o mediante recargos (200% en pastas alimenticias, 175% en Sdad. Vascongada de Publicaciones, 150% en bingos de Bizkaia, etc.). También se pactan en la compensación de las horas extras opciones entre retribución y descanso (al 200% en Sasemar, al 175% en Petronor, 150% en Aceralia Perfiles Bergara, 120% en transporte de viajeros de Álava, etc.), en algunas ocasiones mediante elección por parte del empresario/a (almacenistas de vino de Bizkaia, GHI, etc.), del trabajador/a (ayuda a domicilio de Bizkaia, BSH Krainel, Crown Cork, etc.) o mediante acuerdo por ambas partes (Gráficas Santamaría, Guvac, etc.). En la negociación colectiva pueden contemplarse opciones diferenciadas que priman el descanso (ej.: 125% en descanso compensatorio y 100% en retribución en Inyectametal). En algunos convenios se pactan compensaciones mixtas, que consisten en descanso compensatorio más retribución monetaria (ej.: 1 hora de descanso más 75% de retribución en Herramientas Ermua). En algunos casos la compensación se deriva al acuerdo en el seno de las empresas.

Otros límites a las horas extraordinarias se han dado, tal como la condición que impone el convenio de mayoristas de frutas de Gipuzkoa para aceptar el descuelgue salarial de una empresa sobre las retribuciones establecidas en el convenio sectorial (no sobrepasar 20 horas extras anuales por trabajador).

Otras cuestiones negociadas sobre la jornada han sido establecer una jornada reducida (ej.: Telefónica) a los efectos de mantenimiento del empleo o fijar horas de presencia (ej.: sector de ambulancias). En algunos convenios la jornada laboral será materia de estudio en el seno de las comisiones paritarias a efectos de su distribución.

### 7.1.3 *Acuerdos sobre resolución de conflictos laborales*

Este punto se refiere a los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos laborales, los cuales han sido objeto de desarrollo en los últimos años por la necesidad real de buscar cauces no jurisdiccionales a la solución de los mismos.

La Comunidad Autónoma Vasca (Preco) fue pionera en este tipo de sistemas, a la que han seguido Cataluña (AIC), Galicia (AGA), el Acuerdo interconfederal relativo a la Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC) de ámbito estatal y otros en diversas comunidades autónomas. Dentro de este apartado vamos a analizar los convenios que se remiten al procedimiento de resolución de conflictos colectivos Preco, al ASEC y a otro tipo de procedimientos.

En los convenios colectivos vigentes para 2003 que han sido analizados se aprecia que las remisiones para la resolución de conflictos colectivos a través de procedimientos extrajudiciales van en aumento, y éstas están orientadas a las vías establecidas en el Preco (para los convenios con ámbito en la CAPV) y en el ASEC (para los convenios de ámbito estatal).

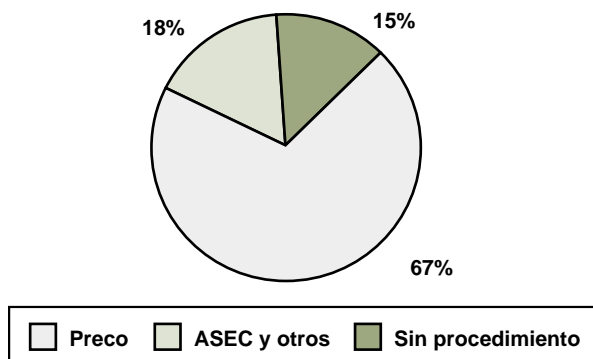
Cuadro Nº 80 **Acuerdos sobre resolución de conflictos laborales en los convenios colectivos vigentes en 2003****A.- Según ámbito funcional**

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
<b>SECTOR</b>	128	80,00	287.603	91,73
<b>EMPRESA</b>	220	42,47	53.292	61,04
PRIVADA	200	41,84	45.915	59,43
PÚBLICA	20	50,00	7.377	73,40
<b>TOTAL</b>	348	51,32	340.895	85,04

**B.- Según ámbito territorial**

	NÚMERO DE CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
<b>ÁLAVA</b>	45	36,00	37.277	65,91
<b>BIZKAIA</b>	119	54,09	155.891	92,45
<b>GIPUZKOA</b>	54	65,85	54.191	94,05
<b>INTERTERRITORIAL</b>	13	61,90	23.230	88,21
<b>CAPV</b>	231	51,56	270.589	87,53
<b>ÁMBITO ESTATAL</b>	117	50,87	70.306	76,65
<b>TOTAL</b>	348	51,32	340.895	85,04

Los cuadros precedentes reflejan todos los acuerdos que recogen cláusulas de asunción del Preco, las referentes a otros procesos de resolución de conflictos (ej.: ASEC), las remisiones a servicios o autoridades (SMAC, Autoridad Laboral, Delegación de Trabajo, etc.) e incluso la simple mención del tipo de procedimiento que se realizará (ej.: arbitraje) en caso de conflicto laboral.

Gráfico Nº 25 **Porcentajes de trabajadores/as afectados por convenios colectivos con procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos laborales**



Del total de los convenios analizados en el presente estudio, más de la mitad de los convenios contempla algún acuerdo en este sentido, al margen de las competencias que la normativa vigente atribuye a las comisiones paritarias. Estos acuerdos afectan a más de ocho de cada diez trabajadores/as.

#### A. PRECO

Entre los convenios colectivos registrados que cuentan con remisiones a los procedimientos de resolución de conflictos, seis de cada diez convenios incluyen cláusulas relativas al Preco dentro de su articulado (90% de los convenios entre los registrados en la CAPV). El acuerdo sobre resolución de conflictos laborales Preco, suscrito por los agentes sociales vascos y gestionado por el Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi, en nuestra Comunidad Autónoma afecta a casi la mitad de los convenios, y a más de ocho de cada diez trabajadores/as incluidos en el estudio y a 31.000 empresas aproximadamente. Por territorios, los convenios registrados en Gipuzkoa son los que han asumido con más fuerza el Preco, siendo los convenios registrados en Álava los que menos han incluido dentro de sus textos este procedimiento. Asimismo, el Preco tiene mayor incidencia en los convenios de sector que en los de empresa.

Cuadro N° 81 **Convenios registrados en la CAPV vigentes en 2003 que incluyen el Preco**

#### A.- Según ámbito funcional

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
<b>SECTOR</b>	69	82,14	236.618	94,76
<b>EMPRESA</b>	140	38,46	29.714	50,01
PRIVADA	131	38,87	27.377	50,07
PÚBLICA	9	33,33	2.337	49,23
<b>TOTAL</b>	209	46,65	266.332	86,15

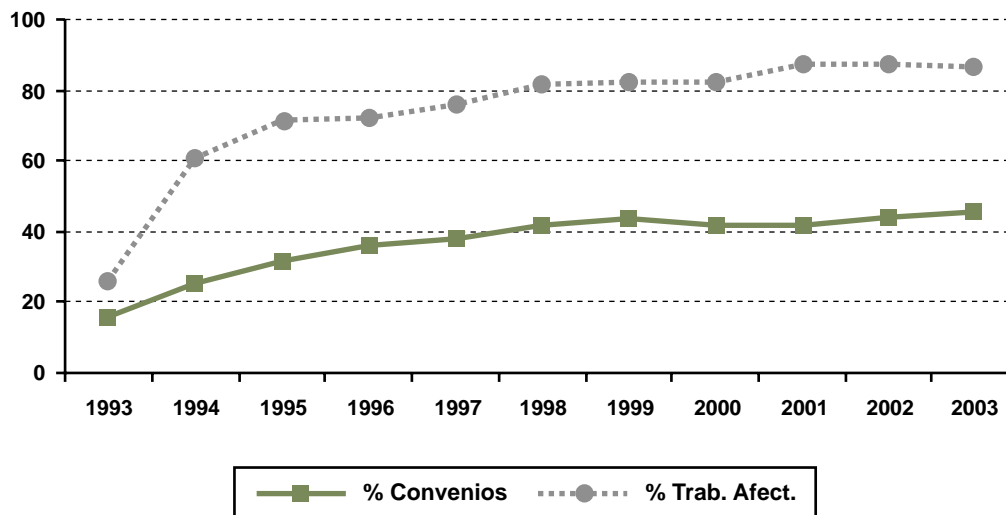
#### B.- Según ámbito territorial

	NÚMERO DE CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
<b>ÁLAVA</b>	34	27,20	35.570	62,89
<b>BIZKAIA</b>	108	49,09	153.341	90,94
<b>GIPUZKOA</b>	54	65,85	54.191	94,05
<b>INTERTERRITORIAL</b>	13	61,90	23.230	88,21
<b>CAPV</b>	209	46,65	266.332	86,15



Gráfico Nº 26 **Evolución de los convenios registrados en la CAPV con acuerdos de remisión al PRECO**

(% sobre total de convenios vigentes, y % sobre total de trabajadores/as afectados por esos convenios)



Los diferentes procedimientos del Preco (conciliación, mediación y arbitraje) tienen como objeto final solucionar un conflicto, irresuelto por cauces internos, en el seno de un sector o de una empresa.

Sin embargo, el contenido y la fuerza vinculante de estas cláusulas que se remiten al Preco es muy diverso. Así, se han negociado cláusulas que van desde las puramente exhortativas del uso de los procedimientos o las de sometimiento general sin compromisos mínimamente identificables, a otras que claramente obligan a acudir a la mediación del Preco con carácter previo a las vías jurisdiccionales o, incluso las que remiten la solución definitiva del conflicto a un laudo arbitral que vincule a las partes, a pesar de que el propio Preco no tenga prevista esta última posibilidad. Asimismo, en ocasiones los convenios consideran la utilización de los profesionales del Preco para solucionar conflictos individuales, tampoco contemplados en el acuerdo interprofesional.

En cuanto al tipo de conflictos a los que se refieren estas remisiones al Preco en los convenios analizados, podemos distinguir tres clases:

- Cláusulas de remisión genéricas o de adhesión al Preco, sin especificación de tipos de conflictos.
- Cláusulas con compromisos efectivos sobre la utilización de los procedimientos, referidos sea a toda clase de conflictos colectivos, sea a todos los de interpretación o aplicación del convenio, o a los conflictos de intereses (desacuerdos en la renovación futura del convenio colectivo o del pacto de empresa).
- Cláusulas específicas dirigidas a tipos muy concretos de conflictos colectivos, como la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la movilidad, la repercusión de los cambios organizativos en los sistemas de productividad, el calendario laboral o las vacaciones, la flexibilidad horaria, los trabajos efectuables a través de trabajadores/as de empresas de trabajo temporal, o las desavenencias en el seno de la comisión paritaria del convenio, en especial las discrepancias surgidas por la aplicación de los descalques salariales.





Se hace grupo aparte con otras cláusulas de remisión al Preco referidas a supuestos no contemplados en el propio Acuerdo, como los relativos a conflictos individuales, sobre conflictos atípicos y actuaciones ajenas a conflictos, sobre compromisos de arbitraje, plazos diferentes de las actuaciones o participación en el procedimiento de agentes distintos a las partes del conflicto.

Esto refleja que la realidad de las relaciones en el seno de las empresas es variada y compleja y por tal causa los agentes negociadores buscan respuestas que se adapten más a sus necesidades específicas. Respecto a estas cláusulas, francamente abundantes, el propio Preco en su versión de 2000 permitió a su Comisión Paritaria aprobar que puedan ser puestas en práctica aquellas que la Comisión juzgue apropiadas y practicable, en cuyo caso los procedimientos del Preco se practicarán del modo o respecto de los conflictos previstos en dichas cláusulas.

Para establecer pautas acerca de la admisibilidad de tales cláusulas, la Comisión Paritaria del Preco aprobó un acuerdo importante el 18.06.2003, en que fija tales condiciones respecto de las que se versen sobre conflictos individuales o sobre compromisos de arbitraje. En cuanto a las primeras, declara admisibles las que versen sobre conflictos individuales de aplicación de convenio, a condición de que se examinen en el órgano creado por el propio convenio o, en su defecto, en el seno de la empresa entre la representación del personal y la dirección. En cuanto a las segundas, se establecen las condiciones respecto de las cláusulas compromisorias que figuren en convenio colectivo de empresa respecto de conflictos colectivos.

A través de los procedimientos del Preco ha sido posible alcanzar un acuerdo para la firma de algunos convenios colectivos con dificultades en su negociación (industria de la madera de Bizkaia, centros de la tercera edad de Bizkaia, ayuda a domicilio de Bizkaia, etc.).

El Preco incrementó en 2003 en un 13,2% los conflictos que atendió respecto a 2002, lo cual demuestra la confianza de los agentes sociales en los procedimientos del Preco. En 2003 los conflictos oficializados (los presentados ante la Autoridad Laboral y el Preco) aumentaron en un 6,8%. Fruto del Preco fueron convenios colectivos (centros de la tercera edad de Bizkaia, ayuda a domicilio de Bizkaia, etc.).

A continuación se reproduce una de las cláusulas de Preco correspondiente al convenio colectivo de la empresa Tubacex:

#### *Art. 10.5. RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES DE CONFLICTOS*

*Ambas partes, Dirección y Sindicatos, se obligan a tramitar por los procedimientos señalados en este Capítulo, todas las reclamaciones y conflictos, tanto de carácter individual como colectivo, que se produzcan en el seno de TUBACEX, S.A., T.T.I., S.A. y ACERÍA DE ÁLAVA, S.A.*

*A estos efectos será de aplicación obligatoria para las partes el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales, de 16 de febrero de 2000 (BOPV nº 66, de 4 de abril de 2000).*

*Todas las partes se obligan a no iniciar ni admitir la tramitación de cualquier reclamación o conflicto que no cumpla las obligaciones recogidas en este artículo.*



### 1. Reclamaciones individuales

*Toda reclamación individual derivada de interpretación o aplicación de convenio o acuerdo, así como cualquier otra de similar naturaleza, seguirá el siguiente procedimiento:*

- *El trabajador la presentará por escrito a algún/os de los delegados sindicales de la C.P.E., quienes lo trasladarán a la Dirección de RRHH.*
- *La Empresa deberá responder en el plazo máximo de cinco días naturales, a partir de aquel en que recibió la reclamación. Transcurrido dicho plazo sin respuestas, se entenderá aceptada la reclamación en favor del trabajador.*
- *En caso de que la contestación no satisfaga al reclamante, éste podrá someter el asunto, en el plazo máximo de cinco días naturales, y por escrito a la C.P.E. a través de uno de sus miembros sindicales. El no sometimiento a la misma en el plazo indicado, se entenderá como aceptación de la contestación de la Empresa.*
- *La C.P.E. deberá pronunciarse en el plazo máximo de cinco días laborables, a partir de su recepción. Este pronunciamiento podrá ser:*
  - *Con acuerdo de la Dirección y del 60% de la parte sindical, solventando el asunto, que será vinculante para las partes y servirá de prueba ante las jurisdicciones, si a ellas fuera sometido el asunto.*
  - *Si no se solventara el asunto con acuerdo, o sin pronunciamiento en el plazo estipulado, se someterá el caso, con carácter previo, a la mediación del PRECO; con posterioridad se podrá acudir a la jurisdiccional social o a la Autoridad Laboral o la Inspección de Trabajo.*
  - *Con acuerdo unánime en tal sentido, se trasladará el asunto a un arbitro del PRECO, en cuyo caso se exigirá un acta de sometimiento, que deberá ser suscrita por el trabajador afectado, dictándose laudo vinculante para las partes.*

(...)

### B. ASEC Y OTROS PROCEDIMIENTOS

La remisión a otros procedimientos de resolución de conflictos se da en el 20% de los convenios colectivos, afectando al 18% de los trabajadores de la negociación colectiva. Entre ellos, cabe destacar el Acuerdo interconfederal relativo a la Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC), cuya presencia es patente en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal (industria química, industria textil, grandes almacenes, seguros, etc.) y en los convenios de grandes empresas nacionales (ej.: Repsol).

El Acuerdo tripartito en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales fue suscrito en Madrid el día 29 de mayo de 1996, de una parte, por el Gobierno, de otra por las confederaciones sindicales de CCOO y UGT, y de otra, por la CEOE y CEPYME en el marco del diálogo social. Este acuerdo se renovó en 2000. El ASEC creó un servicio de mediación y arbitraje para la resolución de conflictos de naturaleza laboral (SIMA), pero no contempla el procedimiento de conciliación. Este acuerdo afecta básicamente a las empresas y sectores de ámbito estatal.



Cuadro Nº 82.- Remisiones en los convenios vigentes en 2003 a otros procedimientos de resolución de conflictos

**A.- Según ámbito funcional**

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
<b>SECTOR</b>	59	36,87	50.985	16,26
<b>EMPRESA</b>	77	14,86	22.345	25,59
PRIVADA	66	13,81	17.305	22,40
PÚBLICA	11	27,50	5.040	50,15
<b>TOTAL</b>	136	20,06	73.330	18,29

**B.- Según ámbito territorial**

	NÚMERO DE CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
<b>ÁLAVA</b>	11	8,80	1.707	3,02
<b>BIZKAIA</b>	11	5,00	2.550	1,51
<b>GIPUZKOA</b>	-----	-----	-----	-----
<b>INTERTERRITORIAL</b>	-----	-----	-----	-----
<b>CAPV</b>	22	4,91	4.257	1,37
<b>ÁMBITO ESTATAL</b>	114	49,56	69.073	75,31
<b>TOTAL</b>	136	20,06	73.330	18,29

Los otros procedimientos de resolución de conflictos laborales se desarrollan más en los convenios de sector que en los de empresa, pero afectando a un porcentaje de trabajadores/as mayor en los convenios de empresa que en los de sector. Aunque, entre los convenios sectoriales y los de las grandes empresas de ámbito nacional destaca el ASEC, en las grandes empresas también se establecen otros procedimientos específicos de resolución de conflictos, en ocasiones bastante detallados, y que hacen referencia a la solución de conflictos laborales (generalmente colectivos) mediante un tratamiento estructurado y a través de fórmulas como la conciliación, mediación y el arbitraje (Grupo Repsol, ONCE, etc.). A continuación se reproduce lo pactado en el convenio colectivo de Repsol:



## 9. Solución extrajudicial de conflictos laborales

*Artículo 34. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.*

*Se establecen los siguientes procedimientos:*

*Intervención de las comisiones paritarias de empresa.*

*Intervención de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.*

*Mediación.*

*Arbitraje.*

*Artículo 35. Intervención previa de las Comisiones Paritarias de Empresa.*

*La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria que exista o se cree en los convenios colectivos de empresa. No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.*

*Artículo 36. Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco.*

*El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco, a través de una Subcomisión delegada al efecto, será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa, tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos en mediación y a los laudos arbitrales en el presente título. Durante el periodo fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidos la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas. Si transcurrido el plazo de 10 días desde la interposición del conflicto ante la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco, ésta no se hubiera podido reunir, se dará por cumplido el trámite de solución extrajudicial de conflictos laborales.*

*Artículo 37. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.*

*Con fecha 29 de marzo de 1996 las representaciones de la Dirección del Grupo Repsol YPF y de los sindicatos mayoritariamente representados en las empresas que lo conforman, suscribieron acta de adhesión al «Acuerdo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos» (en adelante, ASEC), estableciendo su eficacia directa en el Grupo Repsol YPF y en todas y cada una de sus empresas.*

*En consecuencia, y desde esa fecha, el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en las Empresas del Grupo Repsol YPF, siempre que respondan a uno de los tipos recogidos en el artículo 4.º de su texto, y artículo 5.º de su Reglamento de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el epígrafe tercero del presente Acuerdo (intervención previa de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco).*



*Artículo 38. Solución extrajudicial de conflictos laborales no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC.*

*Los conflictos laborales que se susciten en un sólo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente Título, sin perjuicio de lo dispuesto en los epígrafes segundo y tercero del presente Acuerdo (intervención previa de las Comisiones Paritarias de Empresa y de la comisión de Seguimiento).*

*Quedan expresamente excluidas del procedimiento de solución extrajudicial regulado en este Acuerdo las reclamaciones económicas y de clasificación profesional que tengan un carácter marcadamente individual.*

*Estas reclamaciones serán tramitadas por los interesados directamente ante las instancias legalmente previstas sin pasar por la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco.*

*Artículo 39. Procedimientos.*

*Agotados los trámites previos de resolución fijados en los epígrafes segundo y tercero, procederá la aplicación de los siguientes procedimientos:*

*La mediación.  
El arbitraje.*

*La mediación será obligatoria en los conflictos incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, y siempre que la demande una de las partes en conflicto. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes, de común acuerdo, lo soliciten por escrito.*

*Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las cuatro instancias reguladas en el presente título surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y 152 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.*

*Artículo 40. Gestión de los procedimientos.*

*La aplicación de los procedimientos regulados en el artículo anterior a los conflictos laborales incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo (es decir, no sometibles al ASEC), está encomendada a la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco.*

*Iniciados los procedimientos de mediación o arbitraje, y durante el plazo fijado para su desarrollo, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidas medidas de presión como huelga o cierre patronal.*

*Artículo 41. La mediación.*

*El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas. No obstante, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Laboral por cualquiera de las partes.*



*Igualmente, antes de la convocatoria de huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación. Entre la solicitud de mediación y la convocatoria de huelga deberán transcurrir al menos setenta y dos horas, sin que ello implique la ampliación de los plazos legales.*

*En los supuestos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, deberá agotarse el procedimiento de mediación para resolver las discrepancias que hubieran surgido durante el periodo de consultas, si así lo exigiera al menos una de las partes, sin que ello implique ampliación de los plazos legales.*

*La legitimación para solicitar la mediación corresponde a una u otra parte de las representadas en la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco.*

#### *Artículo 42. Procedimiento de mediación.*

*La Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco, una vez agotados los trámites previstos en los epígrafes segundo y tercero, iniciará el procedimiento designando mediador entre los expertos que figuren en las listas que previamente haya aprobado la propia Comisión. La mediación comenzará de inmediato, y no estará sujeta a reglas especiales, salvo las que expresamente fije el mediador designado. El plazo para la finalización del procedimiento será de diez días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.*

#### *Artículo 43. Finalización del procedimiento.*

*El procedimiento de mediación terminará con la constatación de uno de los siguientes resultados:*

*Avenencia.—El acuerdo, que se formalizará por escrito, tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, dentro del ámbito de representación de las partes. Una copia del acuerdo se presentará a la Autoridad Laboral para su registro.*

*Desavenencia.—El mediador actuante levantará acta registrando la ausencia de acuerdo y dando por cumplido el trámite.*

*Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.*

#### *Artículo 44. El procedimiento de arbitraje.*

*Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero sus divergencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte. El procedimiento de arbitraje podrá promoverse sin agotamiento previo del de mediación, o durante su transcurso, o tras su finalización.*

*La legitimación para promover el procedimiento de arbitraje y para acordar su aplicación corresponde a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, por acuerdo unánime de las partes en ella representadas.*

*La iniciación del procedimiento de arbitraje se comunicará a la Autoridad Laboral a efectos informativos. Una vez iniciado el procedimiento, las partes no podrán renunciar al mismo hasta la emisión final del laudo arbitral.*



*La designación de árbitro recaerá, por acuerdo entre las partes, en uno o varios de los candidatos incluidos en la lista de árbitros previamente elaborada por la propia Comisión. De no llegarse a un acuerdo, cada parte descartará alternativa y sucesivamente uno de los nombres hasta que quede uno solo.*

*En el cumplimiento de su función el árbitro podrá pedir el auxilio de las partes o de expertos externos, y garantizará en todo caso los principios de audiencia y contradicción. La duración del proceso arbitral será la que establezcan las partes, con un mínimo de diez días.*

*Artículo 45. Finalización del procedimiento.*

*El procedimiento finalizará con uno de los siguientes resultados:*

*Emisión del laudo arbitral: La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, quien la remitirá a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando el fallo incurra en incongruencia omisiva o extensiva o contradiga normas constitucionales o legales. El Laudo arbitral tiene los efectos del Convenio Colectivo en el ámbito de representación de las partes, y excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta.*

*Renuncia del arbitro designado o imposibilidad acreditada de emitir laudo. En tal caso se procederá a una nueva designación por el procedimiento descrito en el artículo anterior.*

*Artículo 46. Normas comunes.*

*La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco elaborará una lista de mediadores y otra de árbitros, ambas con un número impar de candidatos.*

*Si a la fecha de iniciación del procedimiento las listas no hubieran sido elaboradas, la designación de mediador o árbitro se hará de mutuo acuerdo por las partes representadas en la Comisión.*

Por otra parte, es en los convenios de ámbito estatal donde, por el carácter comunitario del Preco, inciden con mayor fuerza esos otros procedimientos. Asimismo, es necesario apuntar que hay algunos convenios, aunque son escasos, que no remiten a un procedimiento desarrollado sino que nombran exclusivamente el tipo de procedimiento (ej.: arbitraje).



## 7.2. Cuestiones de revisión puntual: la clasificación profesional

En este apartado se abordan cuestiones que se han considerado de actualidad y merecedoras, por tanto, de la realización de un apartado específico. Así, en este informe se ha optado por el análisis de la clasificación profesional, debido a que esta materia es una de las más trascendentes desde un punto de vista de estructura profesional, promoción en el trabajo, movilidad funcional y por tanto de la organización del trabajo, y a que la evolución de los nuevos mercados, las nuevas tecnologías, etc., están introduciendo importantes modificaciones en el ámbito laboral.

Para ello, en un primer subapartado se realiza una introducción a la materia y a la evolución normativa sobre la misma, para posteriormente analizar cómo ha evolucionado la estructura profesional en cuatro convenios sectoriales de los tres territorios históricos y del Estado, para finalmente aportar algunas conclusiones.

### 7.2.1 *Introducción*

La clasificación profesional es una herramienta de encuadre del personal asalariado sobre la base de la división del trabajo. La estructura profesional tiene dos vertientes: la organizativa y la jurídica.

La organización del trabajo mediante la división de cometidos y funciones es tan antigua como la historia de la humanidad y nos ha llegado a través de la cultura greco-romana. En el medievo la división gremial del trabajo supuso un cambio importante. Posteriormente la organización del maquinismo de la revolución industrial y el fordismo como ejemplo de la organización científica del trabajo supuso un incremento de productividad hasta entonces desconocido pero que limitaba la aportación humana al trabajo. Es entonces cuando la división de funciones empieza a detallarse hasta el punto que supone una inamovilidad del trabajador/a.

Como bien dice el Catedrático de Derecho del Trabajo Sr. Montoya la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 supuso la "inamovilidad" del trabajador/a frente a la posible variación de funciones. También las reglamentaciones de trabajo buscaban la mayor precisión posible en las funciones de cada categoría profesional. El número de categorías profesionales era numerosísimo y la minuciosidad con que se describían las funciones limitaba la facultad empresarial de la organización del trabajo. Los cambios tecnológicos que se produjeron al final del franquismo y la libertad de empresa proclamada en la Constitución de 1978 impulsaron los necesarios cambios normativos. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 no reguló la clasificación profesional, aunque si contemplaba la realización de trabajos de superior e inferior categoría y admitía la movilidad funcional dentro del grupo profesional, el cual era el que integraba "las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación". A pesar de que se abría una puerta a la movilidad y los grupos profesionales no es hasta la reforma de 1994 cuando se amplían las facultades empresariales para superar los rígidos esquemas de la clasificación profesional al aclarar que el grupo profesional podrá incluir "tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales".

Desde hace unas décadas la modernas teorías sobre recursos humanos consideran el factor humano como el mayor bien de la empresa y que la implicación del personal en la empresa no solamente es vital para la competitividad de la empresa sino que resulta esencial para la supervivencia de la misma. Estas teorías ensalzan el trabajo grupal, la calidad mediante la atención al cliente interno, la organización horizontal y la polivalencia de funciones y competencias. No obstante, son bastantes los convenios colectivos que





aún consideran los grupos profesionales como sistemas de encuadrar las categorías sin el sentido unitario que le da la norma.

La negociación colectiva ha ido lentamente modificando la estructura profesional, en parte obligada por la sucesiva derogación de las ordenanzas laborales. Pero para impulsar el cambio el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997 propuso que la negociación sectorial sustituyera las categorías profesionales por los grupos profesionales, que a su vez podrían desdoblarse en áreas funcionales. Los grupos debían definirse en atención a criterios como la autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad del trabajo, etc. También el Acuerdo para la Cobertura de Vacíos del mismo año se manifestaba en la misma línea y proponía ocho grandes grupos profesionales. Así sectores como la industria química ya han adoptado esos criterios de clasificación profesional.

El modo con la que se haya clasificado la estructura profesional influye en las posibilidades de movilidad funcional que la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994 introdujo no solamente para dentro del mismo grupo profesional (con el límite de la titulación) sino incluso fuera de él, ésta supeditada a la existencia de causa técnica y organizativa (o necesidad perentoria e imprevisible si se asigna función inferior) y a la duración indispensable. No obstante, los convenios colectivos suelen contemplar unos grupos profesionales con funciones y categorías que dificultan encomendar ciertas tareas a cualquier trabajador/a, por lo que se debería atender al criterio del Acuerdo de Cobertura de Vacíos que requiere “idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden”. Asimismo, la movilidad queda sujeta a los derechos económicos y los límites temporales regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

A pesar del avance sobre esta materia, todavía son muchos los convenios que siguen con clasificaciones profesionales derivadas de las ordenanzas laborales y son escasos los acuerdos en materia de polivalencia.

### 7.2.2 *La clasificación profesional en la negociación colectiva sectorial*

En este subapartado se van a analizar la clasificación profesional en cuatro convenios sectoriales correspondientes a los tres territorios históricos de la CAPV y uno del Estado. En la selección se ha intentado que se representen los principales ámbitos territoriales y los principales sectores productivos.

#### **Construcción de Álava**

Basta la lectura de la disposición transitoria del convenio colectivo 2002-2004 para constatar que la clasificación profesional no ha sido modificada desde hace 34 años.

##### *Disposición Transitoria Primera.-*

*En materia de clasificación profesional, en tanto no se proceda a realizar una nueva clasificación profesional, según establece el Convenio General de la Construcción, estará vigente lo dispuesto en esta materia por la Ordenanza Laboral de Construcción de 28 de Agosto de 1970 en su artículo 100 y Anexo II.*

No obstante, el texto del convenio describe las funciones de gruistas y chóferes asimilándolos a las categorías de oficial de segunda y oficial de primera respectivamente.



El convenio sectorial estatal de la construcción se reserva, entre otras materias, la clasificación profesional y se compromete a terminar la negociación en la materia a finales de 2002, sin que hasta la fecha se tengan noticias de algún fruto.

En definitiva, la clasificación profesional en la construcción sigue los términos tradicionales, siendo en ocasiones gremialista en cuanto a oficios (albañiles, fontaneros, ferrallas, pintores, etc.), diferenciándose algunas categorías por la titulación necesaria y los requerimientos normativos para tareas similares (ej.: aparejador y arquitecto) y obviando otras categorías que han surgido por innovaciones tecnológicas (ej.: informáticos). En los otros dos territorios históricos la clasificación en los convenios correspondientes es similar.

### **Siderurgia de Gipuzkoa**

El convenio sectorial de la industria del metal para los años 2001 y 2002 expone lo siguiente:

#### *Artículo 32. Clasificación profesional.*

*Se acuerda crear una Comisión específica sobre Categorías Profesionales, que tendrá como objetivo analizar los estudios o acuerdos que le sean remitidos por la Mesa Paritaria del Metal constituida al efecto en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, al objeto de aprobar una Clasificación Profesional definitiva para el sector.*

*La Comisión Paritaria de Categorías Profesionales estará integrada por representantes sindicales, distribuidos en número y porcentaje de la forma siguiente: ELA, 6 vocales (46,20%); LAB, 3 vocales (26,19%); CC.OO., 2 vocales (17,92%) y UGT, 1 vocal (9,69%) y de otra parte por 6 miembros de ADEGI. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.*

*Los acuerdos que puedan adoptarse por dicha Comisión, se considerarán parte del presente Convenio Colectivo, debiendo ser remitidos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.*

*La vigencia del Anexo sobre clasificación y definición de categorías profesionales, publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa n.º 18 de 27-01-95 se prorrogará hasta que se llegue a un acuerdo tal y como se recoge en los apartados anteriores de este artículo.*

*El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:*

- a) Obreros.*
- b) Subalternos.*
- c) Administrativos.*
- d) Técnicos no titulados.*
- e) Técnicos titulados.*

*La clasificación del personal que se establece en dicho Anexo del Convenio es meramente enunciativa, no estando, por tanto, las Empresas obligadas a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.*



*Por otra parte, las Empresas podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.*

*Para obtener en cada caso la categoría que corresponda al trabajador en las empresas organizadas, a partir de la valoración del puesto de trabajo, se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, experiencia, etc.*

*A los trabajadores que realizan con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se les asignará la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.*

*Las Empresas realizarán, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que consideren oportunas y clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.*

Esta clasificación profesional está basada en la distribución en 5 grupos profesionales que ya enunciaba en el artículo 16 de la ordenanza laboral de 1970 (derogada en 1988).

En 1996 se publicó un acuerdo marco estatal sobre clasificación profesional en el sector de la industria del metal que recogía los criterios para su desarrollo en ámbito inferior. Estos criterios eran las tres divisiones funcionales (técnicos, empleados y operarios), los seis factores de valoración (conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad) y los 7 grupos profesionales correspondientes

El convenio sectorial del metal de Gipuzkoa solo enumera las categorías en la tabla salarial que son prácticamente las mismas que las de la ordenanza laboral de 1970, salvo la categoría de Jefe de Equipo que si describe sus funciones a la hora de regular su plus remuneratorio correspondiente.

Llama la atención categorías arcaicas (cabo de guardas, calcador, aspirantes, contra-maestre, dependiente de economato, botones, enfermero, etc.) y categorías que son más propias de otros sectores (maestro de enseñanza, buzos, pilotos, etc.).

El 24 de julio de 1991 se constituyó en el Consejo de Relaciones Laborales la Mesa Paritaria del Metal en la Comisión sobre la Negociación Colectiva, comisión que desde febrero de 2003 ha dejado de existir.

A pesar que el 27 de enero de 1995 se publicó el anexo de categorías profesionales para la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa, una rápida lectura del artículo 32 del último convenio refleja que la clasificación profesional de este sector en Gipuzkoa está pendiente de modificación.

### **Oficinas y despachos de Bizkaia**

El convenio sectorial de Bizkaia de oficinas y despachos describe las funciones de algunas categorías (técnico de cálculo y diseño, analista-programador, delineante-proyectista de 2ª, viajante, programador de 2ª, conserje, operador de 2ª, dibujante de 2ª, auxiliar técnico, y perforista-grabador de 1ª y de 2ª). Sin embargo, el artículo 36 del convenio ya anuncia vacíos con el siguiente texto:



### *Artículo 36.—Ordenanza Laboral*

*Para las siguientes empresas; Cámaras, Colegios y Asociaciones; Administradores de Fincas; Cobradores de Giros y Mensajerías; Oficinas no incluidas en otras Agrupaciones y sujetas a la Ordenanza Laboral de Oficina y Despachos que mantendrá su vigencia como derecho supletorio aun en el caso de ser derogada y sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.*

Más esclarecedor es lo pactado en la disposición adicional del citado convenio:

*Se acuerda crear una Comisión que estudiará la acomodación de las diversas categorías profesionales del sector a la realidad del mismo. Ambas partes se comprometen a finalizar las deliberaciones y posibles acuerdos antes del 31-12-2001.*

Hasta la fecha no ha habido nuevo convenio colectivo sectorial y las remisiones a la ordenanza laboral de oficinas y despachos de 1972 son claras por lo que las modificaciones en materia de clasificación profesional están aún pendientes.

El convenio colectivo divide las tablas salariales en dos subsectores: informática y resto de actividades que enumera y subsidiariamente se remite a las contempladas en la ordenanza laboral.

Llaman la atención el mantenimiento de algunas categorías arcaicas (cajero sin firma, calgador, cobrador, botones, programador de máquina auxiliar, etc.), y la feminización de alguna categoría (ej.: limpiadora).

### **Industria química del Estado**

El convenio sectorial de la industria química 2001-2003 pretende establecer una estructura profesional para obtener “una más razonable estructura productiva” mediante una clasificación por grupos profesionales. En efecto, en este caso la derogación, a través de una Orden Ministerial de 17 de febrero de 1988, de la Ordenanza Laboral de la industria química posibilitó en su día la modificación de la clasificación profesional mediante la negociación colectiva. Sin embargo, el artículo 23 del convenio 2001-2003 regula aún el modo de operar para la nueva clasificación profesional en aquellas empresas que no la hubieran efectuado con anterioridad a ese convenio, fundamentalmente a través de la negociación entre la empresa y la representación de los trabajadores/as y subsidiariamente por mediación o arbitraje de la comisión mixta en los términos establecidos por el convenio. Lo llamativo de este asunto es que las empresas tenían la obligación para aplicar la nueva clasificación profesional en un plazo que caducaba el 31 de diciembre de 1997. Sin embargo, la disposición adicional primera es clara a este respecto:

#### *Disposición adicional primera. Sustitución de la Ordenanza Laboral*

*El convenio Colectivo General de la Industria Química sustituyó en su día la Ordenanza Laboral del Sector Químico, derogada por Orden ministerial de 17 de febrero de 1988, y a todos los efectos, constituye la normativa convencional aplicable a las relaciones laborales en este sector.*

La nueva clasificación profesional está basada en seis divisiones orgánicas funcionales (producción, mantenimiento, servicios, investigación y laboratorios, administración e informática, y comercial) y en los factores (formación-experiencia, iniciativa-autonomía, complejidad, responsabilidad y mando) que influyen en la determinación de la pertenencia a



un determinado grupo profesional. Son nueve grupos profesionales en función de esos criterios que dan la flexibilidad necesaria para la movilidad funcional y se limita temporalmente el destino a un grupo superior y se pretende evitar reiterar el trabajo de grupo inferior con un mismo trabajador/a. La aplicación de salarios base por grupos profesionales simplifica el proceso remunerativo.

No obstante, el proceso de modificación de la clasificación profesional no parece estar cerrado a tenor de lo dispuesto en la disposición adicional segunda:

*Disposición adicional segunda. Clasificación profesional, perfiles profesionales y acreditación de competencias.*

*Los firmantes del presente Convenio estiman conveniente y recomiendan por ello que, los subsectores incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo redacten y presenten a la Comisión Mixta un estudio sobre clasificación profesional que será adjuntado, posteriormente al texto del Convenio.*

*En el supuesto de no elaborar dicho estudio se regirán por la clasificación profesional que con carácter general está establecida en el Convenio.*

*En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, en colaboración con el Comité Paritario de Formación, abordase un estudio sobre la definición de los perfiles profesionales más característicos de la industria química y de las competencias verticales y transversales que los conforman examinando su relación con los Grupos Profesionales, las Organizaciones Firmantes del Convenio se plantearán la colaboración y los apoyos institucionales adecuados para el desarrollo de los trabajos orientados a la definición de los perfiles profesionales y la acreditación de competencias.*

*Al mismo tiempo, conscientes de la importancia estratégica que para las empresas y las personas que en ellas trabajan tiene una formación de calidad, examinarán las posibilidades y medios para constituir una Fundación paritaria sectorial para la Formación. Su objetivo será el estudio de las tendencias del sector, sus transformaciones industriales y tecnológicas presentes y previsibles a corto plazo, sus necesidades formativas, la organización del trabajo y las perspectivas tecnológicas del sector, así como la promoción de programas formativos tendentes a la adquisición de las competencias que conforman los distintos perfiles profesionales sectoriales definidos como necesarios en el marco del presente Convenio y que, a partir de los requerimientos de las empresas, se consideren prioritarios.*

Asimismo, tampoco hay constancia de que en el ámbito de empresa se haya transformado la clasificación profesional en la línea apuntada. En algunos casos si queda patente esa transformación como indica el convenio de Bridgestone-Firestone:

*Artículo 70. Categorías laborales.*

*a) Cada puesto de trabajo tendrá asignada una de las categorías laborales establecidas en "Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima" por este Convenio. En los casos que sea aplicable, esta categoría laboral se deducirá, mediante baremo, a partir de la Valoración de Puestos de Trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores de Capacidad y Responsabilidad. En los demás casos, se deducirá automáticamente de la denominación "corriente" de la ocupación desempeñada.*

*En ambos supuestos, según las prescripciones del artículo 73.*



*b) Cada categoría laboral quedará incluida dentro de un grupo profesional, entendiéndose por tal el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y habiéndose constituido estos grupos en función de los conocimientos e idoneidad que se requieren para realizar los trabajos correspondientes a cada grupo profesional, en condiciones de una posible intercambiabilidad y polivalencia.*

*A ninguna de las categorías laborales y grupos profesionales les será de aplicación la descripción que, para cada una de ellas, estaba ahora contenida en la Ordenanza de Industrias Químicas y en el Reglamento de Régimen Interior.*

*Artículo 71. Baremo de categorías laborales.*

*a) Grupo de administrativos: Considerando la suma de puntos obtenida por la valoración de puestos en los factores de Capacidad más Responsabilidad (R de F-1 a F-8 del Manual de Valoración de puestos de empleados).*

*Hasta 275 puntos: Auxiliar.*

*De 276 a 490 puntos, o mayor: Oficial Administrativo.*

*Para Jefe de 2.a Administrativo deberá cumplirse la siguiente característica:*

*Mayor de 490 puntos en los factores de Capacidad más Responsabilidad, con más de 150 puntos en los factores de Responsabilidad (R de F-1 a F-8 con Rde F-5 a F-8 de los factores del Manual de Valoración de empleados).*

*b) Grupo de Servicios de fabricación: Considerando la suma de los puntos obtenidos por la valoración de los puestos en los factores de Capacidad más Responsabilidad (R de F-1 a F-8 del Manual de Valoración de puestos de operarios).*

*Hasta 424 puntos: Oficial de 3.a*

*De 425 a 499 puntos: Oficial de 2.a*

*De 500 en adelante: Oficial de 1.a*

*Para Oficiales de 3.a, 2.a y 1.a, deberán puntuar 100, 140 y 160 o más puntos en el factor F-1, respectivamente.*

*Los puestos de trabajo de este grupo que no reúnan ambas exigencias conjuntamente, serán clasificados en la categoría inmediata inferior a la correspondiente por la suma de puntos F-1 a F-8.*

*c) Grupos de Técnicos: Considerando la suma de puntos obtenidos por la valoración de los puestos en los factores de Capacidad más Responsabilidad (R de F-1 a F-7 del Manual de Valoración de puestos de empleados) serán de 530 puntos y el factor F-1, 135 puntos como mínimo para la obtención de la Categoría de Ayudantes Técnicos Titulados.*

*Artículo 72. Cambios de categoría.*

*a) En lo sucesivo, y en los supuestos de movilidad dentro del Grupo Profesional, se mantendrá la categoría laboral que tuviera asignada el trabajador, en concepto de garantía "ad personam" salvo en los casos de traslado o cambio por voluntad del interesado, por concurso, por acuerdo de ambas partes, o porque el traslado o cambio lleve implícito en sí el pase con carácter definitivo, a una actividad laboral, fundamental y conceptualmente distinta y de la que se desprende por sí sola la conveniencia o la necesidad del cambio de denominación (como podría ser el paso de ordenanza a vigilante; de oficial de 2.a a conductor, etc.).*

*b) En todos los casos, en que el cambio lleve aparejado el paso de una nómina a otra, no se conservará ninguna de estas garantías, y la asignación de la categoría nueva será consecuencia obligada del mismo.*



*Artículo 73. Grupos profesionales y categorías laborales.*

*El personal afectado por este Convenio quedará encuadrado en las categorías y grupos profesionales que a continuación se indican:*

*A) Grupos profesionales:*

*Grupo profesional Nómina  
Grupo de Técnicos-Comerciales.  
Grupo de Administrativos.  
Grupo de Técnicos.  
Grupo de Servicios de Empresa.  
Grupo de Mandos.  
Grupo de Titulados.  
Empleados.  
Grupo de Producción.  
Grupo de Servicios de Fabricación.  
Obreros.*

En otros casos la cuestión está pendiente como refleja el contenido del convenio de Michelin

*Disposición final tercera. Grupos profesionales.*

*Se constituirá una Comisión Paritaria para estudiar la situación actual de las categorías profesionales con el objeto de convertirlas en grupos profesionales delimitando tanto las condiciones salariales como las condiciones de trabajo, ascensos, etc.*

### 7.2.3 Conclusiones

Las modificaciones normativas que pretendían actualizar la clasificación profesional a los nuevos tiempos, parece que no han sido debidamente seguidas por los agentes sociales en la negociación colectiva.

La clasificación profesional responde a una configuración jerárquica, tanto por el excesivo número de categorías profesional como por la denominación de las mismas (jefe superior, botones, oficial de segunda, etc.) en un momento en que se pregona el trabajo grupal y la polivalencia de funciones. La minuciosa definición de actividades entre categorías profesionales ha dejado tener sentido entre algunas categorías (ej.: oficial y auxiliar administrativo) dado que la preparación profesional de las últimas generaciones y la generalización del uso de la informática ha roto esa barrera de funciones.

Aunque la inamovilidad anterior ha sido suavizada por la reformas normativas que permiten la movilidad funcional, sigue faltando una mayor polivalencia de funciones.

Otro aspecto a destacar es el mantenimiento de las denominaciones de las categorías, lo cual implica una directa o indirecta feminización de algunas (ej.: limpiadora) o la supuesta adscripción a personal masculino en otras (encargado, almacenero, etc.), así como categorías ya inexistentes (botones, calcador, etc.)

También destaca la ausencia de valoración de los puestos de trabajo según competencias y no sobre funciones tasadas.



El encuadramiento del personal en determinadas categorías profesionales es importante, dado que repercute en la inclusión en los grupos de cotización de la Seguridad Social y en sus correspondiente prestaciones. Asimismo, el encuadramiento de ciertas categorías de entrada o con diferente rango (B, de segunda, etc.) pudiera suponer la existencia de las discriminatorias dobles escalas salariales.

La promoción profesional y el escaso tratamiento sobre el desarrollo de carreras profesionales es también reflejo de la falta de cambio en esta materia.

Desde la promulgación de la carta magna la negociación colectiva, salvo en algunos casos, no ha seguido ni los cambios en el sistema de producción ni las modificaciones normativas que perseguían una mayor flexibilidad en la organización del trabajo.



**Capítulo 8**  
**Sector público**



## **8. SECTOR PÚBLICO**

En este estudio se ha considerado conveniente aglutinar los diferentes acuerdos reguladores y convenios colectivos que afectan al personal al servicio del sector público. Se trata de analizar la negociación colectiva en las Administraciones Públicas (AAPP), en sus organismos autónomos, en los entes público y en las sociedades públicas. El motivo no es otro que el de ofrecer una visión más aproximada de lo que es la negociación colectiva en el sector público.

### **El marco negociador de la función pública**

Los acuerdos reguladores de las condiciones de trabajo de la función pública, alcanzados con los sindicatos más representativos, se regula por la LORAP (Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas). Estos acuerdos carecen de eficacia normativa directa, puesto que los acuerdos adquieren eficacia normativa al ser aprobados por el órgano competente.

De acuerdo con el Decreto 228/1990 de 4 de setiembre que modificó el anterior Decreto 304/1987 de 6 de octubre de Órganos de Representación, Regulación del Proceso Electoral, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco, a fin de posibilitar la negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios/as (vinculados a las mismas mediante una relación de carácter estatutario o administrativo) se constituyen las Mesas de Negociación en las que estarán presentes la representación de la Administración Pública correspondiente y las organizaciones sindicales más representativas, a nivel estatal y de la Comunidad Autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10% o más de los representantes



en las elecciones para Delegados/as y Juntas de Personal. De forma equivalente, se regulan las Mesas Negociadoras en la Administración del Estado.

Así, se constituye la Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración de la CAPV, y la correspondiente a las Entidades Forales y Locales del País Vasco (fruto de la misma se obtiene el llamado Arcepafe: acuerdo de condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en la Administración Foral y Local), que son competentes para determinar las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos de los diferentes ámbitos.

Asimismo, se constituyen mesas sectoriales en las que estarán presentes, como representantes de los funcionario/as, las organizaciones sindicales anteriormente mencionadas y las que hubieran obtenido el 10% en el ámbito correspondiente. La competencia de las Mesas Sectoriales (personal docente no universitario, Osakidetza, Administración General de la CAPV, Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea, Ertzaintza, etc.) se extenderá a temas que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General. Por decisión de la Mesa General de la Administración de la CAPV podrán constituirse otras Mesas sectoriales de negociación, en atención al número y peculiaridades de sectores concretos del funcionariado público.

La normativa correspondiente no especifica de qué forma se deben componer las mesas negociadoras, indicando exclusivamente quiénes tienen derecho a estar presentes. Asimismo, tampoco regula cuales deben ser los mínimos necesarios para el logro de los acuerdos. Por lo que deja a la Administración la potestad de alcanzarlos con aquellos sindicatos -presentes en la mesa correspondiente- con los que llegue a un acuerdo, aunque éstos no sean mayoritarios en el ámbito correspondiente.

A pesar de estas consideraciones, en las mesas negociadoras de la CAV, los sindicatos, que según la normativa tienen derecho a estar presentes, componen las mismas, trasladando a estos ámbitos las reglas que se establecen para los convenios colectivos sectoriales, básicamente en función a su representatividad.

### **Características propias de la negociación colectiva del personal al servicio de las administraciones públicas**

Una peculiaridad muy importante de la regulación de las condiciones de trabajo de los empleados/as públicos, es que el Gobierno Vasco y/o los órganos de la Administraciones Forales y Locales de la CAPV podrán alcanzar acuerdos para la determinación conjunta de las retribuciones y condiciones de trabajo de los empleados/as públicos al servicio de las diferentes Administraciones Públicas Vascas. Los acuerdos, que versaran sobre materias que sean competencia del Consejo de Gobierno o Pleno de las Entidades Locales necesitarán para su validez y eficacia, la aprobación formal y expresa de los mismos, en su ámbito respectivo. Los Acuerdos aprobados y los Pactos celebrados se remitirán a la Oficina Pública correspondiente y se publicarán en el Boletín Oficial del País Vasco, a partir de cuyo momento adquirirán plena eficacia. Sin embargo aquellas cuestiones que tengan su repercusión de índole económica deberán estar consignadas en los Presupuestos Generales correspondientes.

Fruto de la dependencia presupuestaria que vincula a la función pública ha sido la congelación salarial que se ha dado en diferentes ejercicios. Por otra parte, la condición más beneficiosa tampoco es disfrutable o aplicable al personal estatutario que, al igual que los funcionarios públicos, no consolidan condiciones –a excepción de las económicas y de



función a cumplir- sujetas a la potestas variandi de la Administración, rigiéndose las económicas por disposiciones de carácter general, negociables en su caso conforme al sistema de la LORAP, pero disponibles para los actos de gestión o aplicación de las autoridades administrativas.

Esta negociación colectiva es una negociación intervenida o muy relativa, modulada respecto a la empresa privada, al justificarse las diferencias de trato en la satisfacción de los intereses públicos y en los fines de la política económica. Aunque los incrementos salariales de los funcionarios/as públicos y del personal estatutario de las AAPP son objeto de negociación, no es menos cierto que el Gobierno puede marcar, en las sucesivas leyes presupuestarias, la política salarial del personal al servicio del sector público. Asimismo, los convenios colectivos de entes públicos se sujetan al informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda en el ámbito estatal, y al del Departamento de Hacienda en el ámbito de la CAPV.

Asimismo, la Administración, subsidiariamente, tiene la potestad de regular las condiciones de trabajo de los empleados públicos, de una forma unilateral o mediante el acuerdo con los sindicatos presentes en la mesa negociadora, sean cuantos fuesen. También la Administración puede rectificar, por la vía de la Ley de Presupuestos, los aspectos económicos que no satisfagan la política que vaya a tomar en determinadas circunstancias, a pesar de la posible protesta sindical, tal y como ocurrió en 1994 y 1997.

### La negociación colectiva de 2003

En 2003 la negociación colectiva del sector público ha sido peculiar, dado que a los acuerdos reguladores y convenios colectivos pactados hay que sumar los incrementos salariales habilitados en los presupuestos generales y los acuerdos de carácter salarial en algunos ámbitos de la Administración. De esta forma, algunos colectivos han visto incrementados sus retribuciones (ej.: Ertzaintza) sin renovar su acuerdo regulador.

Los principales acuerdos reguladores son los que aparecen en el siguiente cuadro:

**Cuadro 92 Principales ámbitos de negociación para funcionarios/as públicos y personal laboral al servicio de las administraciones públicas**

	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	ÚLTIMO PERÍODO
<b>FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA CAV</b>	4.516	01/01/01-31/12/01 (*)
<b>OSAKIDETZA</b>	23.397	01/01/00-31/12/00 (*)
<b>PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO</b>	18.802	01/01/02-31/12/03
<b>ERTZAINZA</b>	7.110	01/01/99-31/12/01 (*)
<b>ARCEPAFE</b>	24.223	01/01/00-31/12/01 (**)
<b>ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO</b>	6.622	01/01/95-31/12/97 (***)

(\*) Acuerdo con CCOO y UGT en la mesa general para el incremento salarial para 2003

(\*\*) Acuerdo político de los principales partidos políticos para las administraciones forales y locales para 2002 y 2003

(\*\*\*) Incremento salarial en un acuerdo parcial Administración-Sindicatos para 2003 y 2004



### Incremento salarial y jornada laboral

La negociación colectiva en el sector público –computando los acuerdos reguladores, los convenios colectivos y aquellos acuerdos parciales de naturaleza retributiva- arroja los siguientes datos: 3,48% de incremento salarial y 1.575 horas de jornada laboral.

En 2003 la negociación colectiva de los funcionarios/as, como sucede anualmente, estuvo vinculada al capítulo I de las respectivas leyes de presupuestos. De los acuerdos reguladores vigentes, de las partidas presupuestarias y de los otros acuerdos, el incremento salarial medio ha sido del 3,48% y la jornada media se sitúa en 1.568 horas.

De los convenios colectivos vigentes para el personal laboral, el incremento salarial medio ha sido del 3,49% y la jornada media se sitúa en 1.638 horas.

**Cuadro 93 Incremento salarial y jornada laboral anual de los principales ámbitos de negociación de la función pública para 2003**

	INCREMENTO SALARIAL	JORNADA ACTUAL
<b>FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA CAV</b>	3,2 (1)	1.592
<b>OSAKIDETZA</b>	3,2 (1)	1.592
<b>PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO</b>	3,2 (1)	1.462
<b>ERTZAINZA</b>	3,2 (1)	1.592
<b>ARCEPAFE</b>	3,2 (2)	1.592
<b>ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO</b>	3,2 (3)	1.647

(1) Incremento establecido en el acuerdo de la mesa general

(2) Incremento establecido en el acuerdo político

(3) Incremento salarial establecido en el acuerdo Administración-sindicatos

La Administración del Estado incrementó las retribuciones de su personal en un porcentaje igual al IPC previsto inicialmente para 2003 (2%), tal y como estaba dispuesto en los Presupuestos Generales del Estado. A ese incremento hay que añadir una partida suplementaria de 0,71% en pagas extras y otra de 0,59% vinculada a objetivos para mejorar la calidad y eficiencia del servicio a la ciudadanía. Estas partidas fueron fruto de un acuerdo entre la Administración y los sindicatos CCOO, UGT y CSI-CSIF. Sin embargo ese acuerdo parcial no sustituye al acuerdo regulador correspondiente a los años 1995, 1996 y 1997, por lo que la jornada continúa manteniéndose en 37,5 horas semanales.

La Administración General de la CAPV aprobó el incremento de las retribuciones para 2003 en igual medida que el IPC previsto (2%) más otra partidas adicional –en la misma línea que la Administración estatal- que supuso un incremento ponderado medio del 2,7%. No obstante, posteriormente la Administración autonómica llegó a un acuerdo con CCOO y UGT para añadir un 0,5% suplementario. La jornada laboral continuó en las 1.592 horas -35 horas semanales- anuales. Sin embargo, no fue renovado el acuerdo regulador para 2003. También quedaron pendientes de concretar otros acuerdos regula-



dores como los relativos a la Ertzaintza, Osakidetza, Justicia, Universidad del País Vasco, personal del Tribunal Vasco de Cuentas, etc.

De los acuerdos reguladores y convenios colectivos vigentes solo cabe destacar el relativo al personal docente no universitario de la CAPV, el cual tuvo un incremento igual al acordado en la mesa general, manteniendo la jornada del personal docente en 1.462 horas anuales.

No fue renovado el Arcepafe (acuerdo regulador para el funcionariado y personal laboral al servicio de las Administraciones forales y locales) pero un acuerdo entre los principales partidos políticos de la CAPV supuso un incremento salarial del 4,2% y manteniendo una jornada máxima para 2003 de 35 horas semanales (1.592 horas).

Respecto al personal laboral al servicio de la Administración, en general han seguido los criterios establecidos en las diferentes mesas de la función pública aunque sin renovar sus propios convenios colectivos.

## Contenido

Tanto la Ley 30/84 de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, como la Ley 9/87 de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, establecen que en caso de producirse el fracaso de las negociaciones, el Gobierno establecerá las condiciones de empleo. No obstante, las Administraciones Públicas y los Sindicatos podrán nombrar de mutuo acuerdo un mediador o mediadores para llegar a un acuerdo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, las materias objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública son las siguientes:

- a) El incremento de las retribuciones de los funcionarios/as y del personal estatutario.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios/as públicos.
- c) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
- d) La clasificación de los puestos de trabajo.
- e) La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- f) La determinación de las prestaciones y pensiones de las clases pasivas y, en general, todas aquellas materias que afecten, de algún modo, a la mejora de las condiciones de vida de los funcionarios/as jubilados.
- g) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios/as públicos.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.



i) Medidas sobre salud laboral.

j) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, el acceso a la Función Pública, Carrera administrativa, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los funcionarios/as públicos y cuya regulación exija norma con rango de Ley.

k) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial, y en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los funcionarios/as públicos y sus Organizaciones Sindicales con la Administración.

Estas materias se establecen con mayor o menor amplitud en los acuerdos reguladores de condiciones de trabajo de los funcionarios/as públicos.

Así, los acuerdos reguladores de las condiciones de trabajo de los funcionarios/as al servicio de las diferentes Administraciones, establecen, al margen de la jornada y de las retribuciones, las licencias y permisos, los ingresos y provisión de puestos de trabajo, los criterios de euskaldunización y alfabetización, los seguros de accidentes, vida y responsabilidad civil, los anticipos de nómina, las indemnizaciones por jubilación voluntaria, el fondo social, etc.

Entre el contenido concreto de la negociación colectiva del sector público, ha de destacarse los compromisos de estabilidad en el empleo y el establecimiento de una comisión paritaria de igualdad de género en el acuerdo regulador para el personal docente no universitario de la CAPV. También el acuerdo político del Arcepafe contemplaba los contratos de sustitución y de relevo, así como las licencias por riesgo en el embarazo.

De los acuerdos reguladores parciales mencionados, cabe destacar los planes de pensiones que para 2004 tendrán el funcionariado estatal y autonómico. También es de reseñar los contenidos del acuerdo estatal en materia de conciliación de la vida laboral y familiar (ej.: guarderías en los centros de trabajo), la movilidad interna y externa (voluntaria y forzosa), y la jornada partida para incrementar el horario de atención a la ciudadanía.



**Anexo I**

# **Cláusulas negociadas**

(Reproducción de algunos textos originales)



## **CLÁUSULAS NEGOCIADAS**

En este apartado se reproducirán cláusulas originales, es decir, se reproducirán íntegramente o parcialmente artículos de los convenios colectivos sobre diversos aspectos. Éstos han sido agrupados en los siguientes: de carácter general, contratación y empleo, organización del trabajo, retribuciones, jornada laboral, procedimientos de resolución de conflictos, seguridad y salud laboral, formación profesional, cláusulas sindicales, beneficios sociales, y otras cuestiones. Estos artículos elegidos, han sido considerados por ser novedosos.

A continuación se relacionan los diversos temas en los que se han encuadrado las cláusulas elegidas.

### **De carácter general:**

#### *Convenio colectivo de Cegelec*

##### Preámbulo

Las partes firmantes del II Convenio Colectivo de Cegelec, S.A. (antes Alstom Contracting, S.A.) quieren exponer los principios que han gobernado las largas negociaciones que finalmente han culminado en el presente Acuerdo.



Las partes han valorado las peculiaridades propias del sector de las Empresas de Montaje y Servicios en especial las de Cegelec, S.A. tras su salida del grupo Alstom en julio de 2001, como negocio específico, auto-dependiente y con recursos limitados.

Se ha tratado la difícil situación económica de la Empresa especialmente del ejercicio que está en curso. Se han expuesto por parte de la nueva Dirección de la Compañía de la existencia de indicadores económicos que evidenciarían una situación económica crítica y unos resultados negativos para el presente ejercicio que finaliza el próximo 30 de septiembre de 2003.

Se ha expuesto la necesidad de adoptar medidas urgentes y contundentes para viabilizar la Compañía y situarla en el plazo menor posible en una posición competitiva en todas las áreas, que permita el futuro de Cegelec, mediante un esfuerzo compartido tanto por la Dirección de la Compañía como por la Parte Social.

En este marco de diálogo para la comprensión de la realidad de Cegelec, las partes han negociado de buena fe comprendiendo la necesidad de que el esfuerzo sea compartido entre las partes mediante actuaciones conjuntas y colaboración mutua.

Por un lado, la Dirección de la Compañía adopta medidas de mayor desarrollo comercial y de mejora continua de la gestión, entre otras, la reducción de los gastos generales, el impulso de las ventas, la simplificación y mejora de la gestión, la implicación de los mandos en la consecución de los citados objetivos para el futuro de Cegelec.

Por otro lado, la colaboración de la Parte Social permite que el II Convenio Colectivo sea un adecuado instrumento de gestión para el control de costes implementándose los acuerdos que se plasman en el presente Convenio Colectivo y en el Acta de Acuerdo que se anexa al mismo.

Las Partes ratifican la necesidad de realizar un seguimiento de los acuerdos alcanzados sobre la premisa del esfuerzo y colaboración compartidos en viabilizar el futuro de la Compañía con dosis de flexibilidad y de comprensión con la realidad de Cegelec, S.A.

En lo que afecta a la estructura de esta negociación de ámbito empresarial, es preciso reiterar que el sector de las Empresas de Montaje y Servicios sigue careciendo de una regulación global. Las peculiaridades profesionales y operativas lo hacen difícilmente encajable, tal cual, en la multiplicidad existente en los Convenios Colectivos del sector. Este II Convenio supone un segundo paso en el intento de regular globalmente las relaciones industriales de una Empresa que opera en más de 22 Provincias y que necesita un mínimo de reglas generales de comportamiento.

Así, se mantiene la estructura retributiva que se acordó en el anterior Convenio Colectivo: las condiciones salariales fijas tales como Salario Base, o Salario Convenio, Plus Convenio/Pensión Completa, Plus Compensación, Antigüedad/Ex-Antigüedad, Carencia de Incentivos, Pagas Extras, Vacaciones, Plus de Asiduidad, Pluses de Asistencia, Plus Cantidad/Calidad, Plus de Actividad y/o asistencia, Plus de Eventualidad, Plus de Jefe de Equipo, Plus Transporte, Plus Extrasalarial/Locomoción, Ayuda Bolsa Escolar y Plus de Productividad, que se regulan con carácter supletorio en los diferentes Convenios Colectivos Provinciales del Metal, y que se seguirán aplicando en cada Centro, con dicho carácter supletorio según las reglas establecidas en el correspondiente Convenio Provincial.

Por otro lado se establecen reglas propias de aplicación directa, como en cualquier Convenio, en todo lo que se refiere a los complementos de puesto de trabajo tales como Tóxicos, Penosos, Peligrosos, Nocturnidad, Kilómetros (locomoción), Desplazamientos,



Turnicidad, Retén, Plus de Distancia, Horas Extraordinarias, Plus de Zona Controlada, conceptos extrasalariales, como Dietas o Medias Dietas y Beneficios Sociales, como Permisos Particulares, garantías por Enfermedad o Accidente, Premio por Antigüedad, Pólizas de Seguros, Ropa de Trabajo, Bolsa de Vacaciones o Natalidad; conceptos todos ellos plenamente regulados en el presente texto, más todo lo recogido en el Título VII, sobre Garantías Personales de Homogeneización.

*Convenio colectivo de Productos del Bricolage, Aceros del Gorbea y Proinsa*

Artículo 28

Unanimidad de acuerdos.- Las representaciones que han concurrido en las deliberaciones, elaboración y aprobación de este Convenio y cada uno de sus miembros hacen constar que todos los acuerdos han sido adoptados por unanimidad.

**Contratación y empleo:**

*Convenio colectivo sectorial para empresas de mediación de seguros privados*

CAPÍTULO III

Política de empleo

Artículo 11. Principios básicos.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes del problema de desempleo existente y de la necesidad y posibilidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo, sectorial y de empresa, sanas, estables, crecientes y competitivas, teniendo en cuenta las posibilidades de nuestro Sector.

Para ello se considera conveniente adoptar métodos previsionales y de planificación que orienten las políticas de Recursos Humanos en la Empresa. En este sentido se contemplarán los diferentes modos de ingreso laboral en las Empresas de Mediación, los puestos de trabajo y sus funciones; los diferentes modos de ajustar los mismos a las necesidades de las Empresas y las formas de mantener la estabilidad del empleo en los procesos de transformación en las Empresas del Sector. Todo ello dentro del marco legal vigente, con el máximo respeto a los derechos que tanto trabajadores como empresarios tienen y sin que se permitan discriminaciones no autorizadas por la ley.

Se tratará en todos los casos de conjugar los intereses de las partes, mediante los mecanismos de diálogo social.

El presente Convenio ha sido elaborado bajo dos principios básicos:

El respeto a los derechos adquiridos de los trabajadores que vienen prestando servicio a las Empresas de Mediación, y la posibilidad de nuevas incorporaciones de trabajadores, especialmente jóvenes, en condiciones económicas que resulten homologables con las de otros Sectores. Ahora bien, la representación de los trabajadores y empresarios, firmantes del presente Convenio, quieren dejar constancia expresa de que han descartado, en todo caso, cualquier posibilidad de sustitución de trabajadores ya consolidados en la Empresa por nuevos trabajadores, si se hace con el exclusivo objeto de obtener una supuesta reducción de costes, y que en consecuencia se opondrán, en la medida que lo permitan sus competencias, a cualquier acción que se oriente en tal sentido.



Todo contrato, cualquiera que sea su naturaleza y calificación, que verse sobre tareas o funciones que se realicen habitualmente en las Empresas de Mediación de Seguros Privados, como pueden ser entre otros los becarios, se regirán en cuanto a clasificación profesional, retribución, tiempo de trabajo, formación y restantes condiciones laborales básicamente pactadas en el presente Convenio, por lo establecido en el mismo.

#### Artículo 12. Promoción del empleo desde el Convenio.

En el presente Convenio se acuerdan diversas cláusulas a través de las cuales se pretende impulsar la promoción del empleo en el Sector.

En tal sentido cabe reseñar las regulaciones referentes a horas extraordinarias, Grupo VI del sistema de clasificación profesional, promociones y ascensos, formación... etc., considerando que las actuaciones que se desprenden de estos temas y en especial de la formación, cumplen una función decisiva en la estabilidad del empleo y en la dinamización de la profesionalidad, repercutiendo positivamente en el empleo dentro del Sector.

Asimismo, se considera conveniente constituir un Grupo de Trabajo que, en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio, asuma las siguientes funciones, y cualesquiera otras que en lo sucesivo considere procedentes dicha Comisión Mixta:

Seguimiento, estudio y desarrollo de elementos que favorezcan la promoción del empleo en el Sector.

Vigilancia del cumplimiento de las previsiones contenidas en este capítulo en relación con la promoción del empleo.

Preparación y elaboración de estudios que sirvan para futuras medidas de fomento del empleo en el sector que puedan incorporarse al Convenio Colectivo.

Evolución del empleo en el Sector y sus características.

La composición, funcionamiento, competencias y garantías de sus miembros se acordarán por la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio.

#### Artículo 13. Principios generales.

Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.

Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.

Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato.

Potenciación de la contratación en el Grupo VI como vía de acceso al Sector.

Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.

Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.



#### Artículo 14. Instrumentos de política activa de empleo sectorial.

Como instrumentos de política activa de empleo sectorial se establecen las siguientes reglas de aplicación:

1. Durante la vigencia del presente Convenio, las Empresas afectadas no podrán establecer contratos laborales a jornada completa con personal que mantenga una relación laboral a jornada normal en otro Sector, o esté en situación de jubilación, con vigilancia por las partes del cumplimiento de la normativa sobre pluriempleo.
2. Las Empresas podrán establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos, así como de fomento de la contratación indefinida, siempre que se observen los preceptos generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de los trabajadores en esta materia.
3. El fraude de ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.
4. Con objeto de dinamizar la plantilla, potenciando la carrera profesional a través de la formación, se promoverá la contratación de trabajadores jóvenes a través del grupo Profesional VI.
5. A nivel de Empresa y mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.
6. En dicho contexto de diálogo social, la Empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de los trabajadores, sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos e informaciones necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo en la Empresa, así como su evolución probable.  
  
De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades contractuales que serán utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.  
  
Igualmente, durante el mes de Enero de cada año, la Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales de los trabajadores en plantilla, que no afecten a su derecho a la intimidad personal, para conocer su situación en dicho momento.
7. Con carácter anual y a través del diálogo social en la Empresa se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este Convenio.

*Convenio colectivo de Bilbao Bizkaia Kutxa***2. Empleo**

2.1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Caja se compromete a ofertar un total de 200 puestos de trabajo a jornada completa, según lo establecido en el artículo 16.bis de este Convenio Colectivo.

A los nuevos empleados, se les ofrecerán, durante la vigencia del Convenio, y en función de las circunstancias que concurran en cada caso, un contrato laboral que, dentro de las normas y programas de relevo, o cualquiera otros contemplados en la legislación vigente, resulten más adecuados a juicio de la Entidad. En caso de que se trate de contratos temporales cuyo vencimiento sea posterior al 31-12-2005, la Caja se compromete a ofertar a su vencimiento la transformación de los contratos que sean temporales en indefinidos, teniendo en cuenta esta circunstancia a la hora de fijar inicialmente el contenido prestacional de los correspondientes contratos.

Los contratos, tanto temporales como indefinidos, tendrán un período de prueba de 6 meses.

2.2. Estos nuevos empleados, en caso de ser destinados a centros de trabajo en Comunidad Autónoma distinta de aquella en que -con al menos 2 años de antigüedad- tuvieran fijada su residencia habitual y a una distancia de su domicilio no inferior a 100 Km, percibirán un "Complemento de Ayuda de Vivienda" de un importe de 325 euros mensuales. Dicho complemento se mantendrá hasta que el empleado acceda a un crédito para vivienda habitual de los establecidos en la Disposición Adicional Cuarta de este Convenio Colectivo, o bien sea designado para un puesto o categoría que implique un incremento retributivo igual o superior a la cantidad señalada, o bien le sea asignado un nuevo destino a solicitud del propio empleado, siempre que dicho destino modifique la situación que le hacía acreedor a la citada Ayuda. Este supuesto será únicamente de aplicación a aquellos casos en que el domicilio habitual del nuevo empleado estuviese fijado en la Comunidad Autónoma del País Vasco o en provincia en que BBK tenga abiertos, en el momento de la incorporación, centros de trabajo.

2.3. Estos empleados que cumplen todos los requisitos para la percepción del complemento señalado en el anterior apartado 2.2, transcurridos 4 años desde su incorporación a BBK, tendrán prioridad para ocupar puestos en centros de trabajo en su Comunidad Autónoma de origen. Esta prioridad será atendida por la Caja en función de las necesidades de plantilla en cada momento, de la incorporación de nuevos empleados y de criterios organizativos.

2.4. Otros contratos temporales que pudieran celebrarse durante la vigencia de este Convenio se ofrecerán en principio a candidatos que, en los concursos públicos de selección que se desarrollen lleguen a la fase final y no resulten seleccionados.

2.5. La Caja se compromete igualmente a la cobertura prioritaria de los puestos del personal fijo que queden temporalmente desocupados por razón de descansos por Maternidad a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, incluida en su caso la ampliación de dicho período de descanso por acogimiento a la opción prevista por el artículo 29.4 de este Convenio Colectivo, y Permisos no retribuidos de duración superior a 3 meses, dentro de las políticas de asignación de recursos humanos para la red de oficinas de la entidad.





2.6. Los empleados ingresados para trabajar en centros de trabajo de fuera de Bizkaia mediante concurso público específico para la expansión, según lo estableció el Convenio Colectivo de la Actividad Financiera de BBK para los años 2000 a 2002 en su Disposición Final Primera (apartado 2º), a partir de la firma del presente Convenio podrán solicitar, con anterioridad al 30 de Noviembre de 2003, una novación de su contrato de trabajo que les permita acogerse a las nuevas condiciones que para el trabajo en Comunidad Autónoma distinta de la de residencia se establecen en los apartados 2.2 y 2.3 de esta Disposición Transitoria Segunda.

*Convenio colectivo de Bellota Herramientas*

ANEXO 2

Acuerdo sobre Jubilación parcial con contrato de relevo

Con la misma vigencia que el Convenio Colectivo de la empresa Bellota Herramientas, SA, es decir desde el 01-01-2003 hasta 31-12-2007, se acuerda:

Primero.—Todos los trabajadores de la Empresa Bellota Herramientas, S.A., que tengan o cumplan las edades señaladas en el párrafo siguiente, podrán jubilarse si así lo desean acogiéndose para ello a una jubilación parcial del 85 por 100 de la jornada pactada para cada año, al amparo del Real Decreto 144/99 de 29 de enero, Ley 12/01 de 9 de julio, Real Decreto 1131/02 de 31 de octubre y mientras subsista la vigencia de dichas normas, y como máximo hasta la edad de 65 años, en las siguientes condiciones del presente acuerdo.

Las fechas de referencia a partir de las que se podrán llevar a cabo estas jubilaciones serán:

1/9/03 Los nacidos hasta el 31-08-1943.  
1/1/04 Los nacidos entre el 1-09-1943 y el 31-12-1943.  
1/5/04 Los nacidos entre el 1-01-1944 y el 30-04-1944.  
1/9/04 Los nacidos entre el 1-05-1944 y el 31-08-1944.  
1/1/05 Los nacidos entre el 1-09-1944 y el 31-12-1944.  
1/5/05 Los nacidos entre el 1-01-1945 y el 30-04-1945.  
1/9/05 Los nacidos entre el 1-05-1945 y el 31-08-1945.  
1/1/06 Los nacidos entre el 1-09-1945 y el 31-12-1945.  
1/5/06 Los nacidos entre el 1-01-1946 y el 30-04-1946.  
1/9/06 Los nacidos entre el 1-05-1946 y el 31-08-1946.  
1/1/07 Los nacidos entre el 1-09-1946 y el 31-12-1946.  
1/5/07 Los nacidos entre el 1-01-1947 y el 30-04-1947.  
1/9/07 Los nacidos entre el 1-05-1947 y el 31-08-1947.  
1/1/08 Los nacidos entre el 1-09-1947 y el 31-12-1947.

Segundo.—La Dirección fijará cada año, de acuerdo con el trabajador relevado, la distribución de la jornada a trabajar en la parte correspondiente al 15 por 100 de su contrato a tiempo parcial, hasta alcanzar los 65 años.

Tercero.—La Dirección complementará la pensión hasta el 90% del salario neto (\*). Al complemento se le aplicará un tope de forma que los ingresos totales del trabajador no superen el 100% de la pensión neta que le hubiera correspondido percibir si en el momento de la jubilación parcial hubiera tenido 65 años. Una vez calculado el complemento para el primer año, éste se revalorizará cada 1 de enero en el mismo porcentaje



que lo hagan los salarios. Se aplicará la misma regla para la actualización de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Cuarto.—La Dirección formalizará el contrato del trabajador relevista a jornada completa.

Quinto.—La Dirección se compromete a realizar al 60% de los trabajadores relevistas, anualmente y durante el periodo 2003-2007, un contrato indefinido y a jornada completa para cubrir la baja del trabajador relevado.

La situación del 40% restante será analizada por la Dirección de la Empresa teniendo en cuenta las circunstancias económicas y oída la Representación Legal de los trabajadores.

Sexto.—El trabajador relevado se compromete a solicitar la jubilación total al cumplir la edad de 65 años.

Séptimo.—Una vez finalizada la vigencia del Convenio Colectivo de la empresa Bellota Herramientas, SA, es decir desde el 01-01-2003 hasta 31-12-2007, la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores negociarán las condiciones en las cuales se aplicará el contrato de relevo siempre y cuando la legislación vigente lo permita.

Octavo.—Se constituye una Comisión de Seguimiento de la aplicación del Contrato de Relevo compuesta por una representación de cada una de las partes firmantes del presente anexo. Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas, prioritariamente, al dictamen obligatorio de dicha Comisión antes de acudir a cualquier otro medio de que puedan valerse las partes.

Y para que así conste y en prueba de conformidad con todo su contenido firman ambas partes en Legazpi a 25 de Junio de 2003.

(\*) Salario Neto: Es el que viene percibiendo en la fecha del cese, e incluye el sueldo o jornal, antigüedad, prima y el promedio de los tres últimos meses de cada uno de los siguientes conceptos: horas nocturnas, plus de turnicidad y plus de 4.º turno.

#### *Convenio colectivo sectorial de residencias privadas de la tercera edad*

#### Artículo 13. Empleo

(...)

Contrato de inserción.-Podrán celebrarse contratos de inserción con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo por parte de entidades sin ánimo de lucro, cuando el objeto de dicho contrato temporal sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente.

A los trabajadores contratados mediante esta modalidad les será aplicadas las condiciones establecidas en el presente Convenio.

(...)



#### Artículo 14. Observatorio sobre empleo, cualificaciones y análisis del sector.

Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, la cantidad y calidad de empleo que se genera, así como las cualificaciones del personal que presta sus servicios en las Residencias de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio, se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del convenio colectivo que se reunirá con carácter semestral y elaborará informes de la evolución del empleo y las cualificaciones en el sector.

Sin perjuicio de la información necesaria que este Observatorio pueda recabar a fin de cumplimentar los informes previstos, él mismo se podrá dirigir a la comisión Paritaria del Convenio para conocer el grado de cumplimiento de los acuerdos sobre empleo, tanto en su volumen como en los modelos de contratación celebrados.

Las Organizaciones firmantes se comprometen a recabar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos.

#### **Organización del trabajo:**

##### *Convenio colectivo de Bombardier*

#### Artículo 15.—Mejora de la productividad

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de conseguir una continuada mejora de la productividad en todos los estamentos, tanto directos como indirectos del proceso productivo, puesto que constituyen el fundamento básico de la competitividad, tanto en el orden nacional como en lo que a exportaciones a los mercados internacionales se refiera y, en consecuencia, su permanente incremento es una condición esencial para la mejora de la empresa. Dada su naturaleza dinámica, será el resultado de adecuar los medios de la empresa tanto a sus intereses como a la necesidad de desarrollo humano del personal (eliminación de esfuerzos, evitación de accidentes, desarrollo profesional y personal, etc.) aplicándola a medida que los avances técnicos y humanos lo vayan aconsejando.

##### *Convenio colectivo de Rontalde*

#### Artículo 9.- Especificaciones de los puestos

(...)

#### C) Operadores Polivalentes

Para cubrir las ausencias de los puestos de trabajo, se dispone de los Polivalentes. Los Polivalentes son operarios que deben conocer todos los puestos de trabajo.

Los Polivalentes cubrirán las vacaciones del Operador de Carga de Acido.



Cuando están disponibles, ayudarán en la instalación de dilución de ácido, carga de ácido, manejo de la grúa de azufre, carga de vagones-cisterna, carga/descarga de barcos, limpiezas y manejo de vehículos auxiliares.

Manejarán el tractor para la carga de cisternas.

Realizarán cuantas labores le sean encomendadas para la buena marcha de la instalación.

(...)

### *Convenio colectivo de Ondeo Degremont*

#### Artículo 11.—Movilidad geográfica

Distinguimos dos tipos de movilidad geográfica:

##### 11.1. Traslado definitivo

Es la posibilidad, siempre voluntaria, a la que puede optar un trabajador de Ondeo Degremont de un centro de trabajo, para cubrir un puesto de nueva creación, en un centro de trabajo diferente al suyo.

Para esta posibilidad se establecen unas condiciones mínimas;

Compensación económica:

- a) Prima desplazamiento: 2 meses de salario bruto (14,29%) a cobrar en el mes en el que se produzca el desplazamiento.
- b) Pago de la mudanza del trabajador y su familia al presentar la factura.
- c) Pago alojamiento durante 8 meses, máximo: 1.000 euros/mes.

Modificación de condiciones del contrato de trabajo:

- a) Cambio centro de trabajo.
- b) En caso de contrato no indefinido, conversión a indefinido en el momento del traslado.

##### 11.2. Desplazamientos

Dentro de los desplazamientos se establecen 4 categorías:

###### 11.2.1. Desplazamientos de larga duración (superiores a una semana de duración).

Compensación económica:

- Dieta de manutención y gastos extraordinarios de 40 euros diarios.
- Pago alojamiento y medios de transporte durante toda su estancia (por cuenta de la empresa).
- Derecho a viajar a cargo de la empresa, como mínimo, un fin de semana al mes al lugar de origen, el cual pueda coincidir con una reunión de trabajo.



### 11.2.2. Desplazamientos de corta duración (inferiores a una semana de duración).

#### Compensación económica:

- El alojamiento, manutención y transporte serán por cuenta de la empresa. Es imprescindible para su reembolso conservar siempre los justificantes.
- Se aceptarán gastos de difícil justificación hasta un máximo de 20 euros diarios.

### 11.2.3. Personal de Puestas en Marcha y Montajes.

#### a) Gastos de viaje:

- El alojamiento y transporte serán por cuenta de la empresa.
- Dieta de manutención y gastos extraordinarios de 35 euros diarios.

#### b) Compensación económica:

- Prima desplazamiento:
- 15% del salario bruto anual, que se devengará en nómina mensualmente.

### 11.2.4. Desplazamientos al extranjero (excepto viajes inferiores a una semana a oficinas de Ondeo Degrémont en Europa, para los que se aplicará el régimen nacional).

#### Medios de desplazamiento:

#### a) En avión:

- Vuelos inferiores a cinco horas de duración, clase económica.
- Vuelos superior a cinco horas de duración, clase business o primera.

#### b) En tren:

- Estos viajes se realizarán en primera clase.
- Estancias de corta duración (menos de 15 días).
- Gastos pagados con justificante (manutención, alojamiento, transporte y lavandería).
- Dieta complementaria de 38 euros diarios.
- Teléfono y gastos comunicación telefónica.
- Seguro de accidente, enfermedad y eventualidades (secuestro, extorsión, etc.).
- Estancias de larga duración (igual o superior a 15 días).

#### Gastos a cargo de Ondeo Degrémont:

- Hotel de categoría equivalente a 3 estrellas nacional + desayuno.
- Lavandería.
- Transporte: vehículo de alquiler, combustible, gastos de taxi, etc.
- Teléfono y gastos comunicación telefónica.
- Seguro de accidente, enfermedad y eventualidades (secuestro, extorsión, etc.).

#### Dieta diaria para gastos de manutención:

1. La dieta diaria será entre 60 y 70 dólares dependiendo de la localización geográfica. En caso de que esta cantidad resulte insuficiente para los gastos de manutención, se negociará una dieta superior.
2. Dieta complementaria de 38 euros diarios.



— El personal desplazado en obra en el extranjero tendrá derecho a un viaje a casa, pagado por la Empresa cada tres meses, para el disfrute de un descanso de 5 días, sin computar como tales los de viaje, vacaciones aparte.

— En caso de que por necesidades de la obra dicho viaje fuese aplazado, el aplazamiento no podrá ser superior a tres meses y recibirá una compensación económica igual al valor del importe del billete de avión, disfrutando del total de días de descanso al regreso del viaje.

Se respetarán mientras estén vigentes los acuerdos actuales.

#### *Condiciones generales*

Los trabajadores que se desplacen en comisión de servicio, podrán solicitar anticipos «a justificar», dentro del límite económico que señalará el Departamento de Administración. Dicha cantidad será calculada teniendo en cuenta los días de desplazamiento y otras circunstancias del caso, no debiendo exceder, como norma general, del importe de 15 días de manutención.

La empresa, con objeto de evitar problemas al personal, se encargará, en cada caso, de la reserva de habitación del hotel correspondiente, de acuerdo con la relación de los homologados al efecto.

Las presentes condiciones entrarán en vigor el 1 de agosto de 2003, y se revisará el IPC real de 2002 sobre las dietas devengadas desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de julio de 2003.

Para 2004 y 2005 los importes se actualizarán según el IPC real del ejercicio anterior.

#### *Medios de locomoción*

No se realizarán viajes en el vehículo propio salvo previa autorización expresa y por escrito del Director del Departamento. La empresa proporcionará el medio de locomoción más adecuado en cada caso.

Para aquellos casos en los que esté autorizado, el precio del kilómetro durante el 2003 se abonará a 0,25 euros/Km. Este precio se pondrá al día con carácter retroactivo a 1 de enero de 2003, 2004 y 2005, de acuerdo con el Convenio Siderometalúrgico de Gipuzkoa.

Los importes recibidos por los trabajadores en concepto de kilometraje serán sometidos a la legislación fiscal y social vigente, y por tanto se practicará la retención correspondiente.

Será condición indispensable para la utilización del coche, en comisión de servicio por cuenta de la Empresa, contar con la póliza de seguro ilimitada, tanto en lo referente a daños a terceros, como responsabilidad civil.

Administración, antes de efectuar el pago de la primera liquidación, exigirá la presentación de la póliza correspondiente.

En los casos en que por necesidades de trabajo sea preciso transportar personal de la Sociedad, el usuario tiene la obligación de realizarlo, percibiendo por cada viajero un suplemento de 1 céntimo/km.



*Convenio colectivo de Astilleros de Murueta*

10. Premios por sugerencias

La finalidad de este premio es la de interesar a todos los trabajadores en la productividad, la calidad, la reducción de costos, y en la prevención de la seguridad y la Higiene en el trabajo, utilizando el buzón de sugerencias.

Estudiada la sugerencia por la persona que designe la Dirección de la Empresa, será ésta quien comunicará por escrito al interesado la decisión tomada. El premio que se conceda será por una sola vez y su cuantía estará en función del ahorro que pueda reportar la sugerencia.

A todas las concesiones de premios se les dará la mayor publicidad para satisfacción y estímulo del restante personal. Todos los premios deberán constar en el expediente personal del interesado y se tendrán en cuenta para ascensos y cambios de categoría.

*Convenio colectivo de Telefónica*

Cláusula 12. Varios.

12.1 Teletrabajo: La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores coinciden en declarar imprescindible la potenciación del uso de las nuevas herramientas propias de la actual evolución tecnológica, de las que Telefónica de España es y debe seguir siendo pionera, siendo el Teletrabajo una de las formas innovadoras de la organización y prestación del trabajo en la empresa, que permite una mejor adaptación a las exigencias del cambio tecnológico en el que estamos inmersos, con el objetivo de la modernización y adaptación de las condiciones de trabajo para generar una mayor empleabilidad mediante la recolocación de recursos.

Por ello, la Empresa en línea con lo previsto en el Convenio Colectivo anterior se compromete a poner en marcha, dentro de la vigencia del presente convenio y mediante acuerdo con la Representación de los Trabajadores para su desarrollo, un Plan Piloto diseñado con carácter experimental, en las localidades y para las actividades más adecuadas, a fin de ponderar la conveniencia de su implantación generalizada, dentro de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito el 16 de Julio de 2002 entre las organizaciones empresariales e interlocutores sociales de los estados miembros de la Unión Europea.

Esta prueba piloto se llevará a efecto mediante la suscripción por el empleado de un acuerdo previo de teletrabajo, donde se detallarán las condiciones aplicables, bajo el principio de voluntariedad y reversibilidad, con garantías de la igualdad de derechos y mantenimiento de las condiciones de empleo y derechos colectivos de los empleados participantes en la misma. Inicialmente y si resulta posible, serán objeto de esta prueba las tareas identificadas de tipo administrativo-comercial (atención de llamadas del Servicio 1003 y 1004, atención de reclamaciones, etc.) y otros posibles destinatarios que por la actividad que realizan sean susceptibles de encuadrarse en esta modalidad, sin perjuicio de que puedan incorporarse aquellos empleados que voluntariamente y a propuesta de las Direcciones Generales realicen tareas susceptibles de prestarse en la modalidad de teletrabajo.

*Convenio colectivo de Outokumpu*

Disposición Final Quinta: Aumento de productividad.

Con el fin de afianzar la viabilidad y estabilidad de la planta de Zarátamo, es necesario el lograr incrementos de productividad efectiva continuados y sostenibles y sin coste adicional para la empresa. Esto supone, en términos prácticos, el producir la capacidad nominal del Cast & Roll (total fábrica aproximadamente 52.000 tm/año), con el mismo número de personas en plantilla a la fecha de firma del presente convenio.

**Retribuciones:***Convenio colectivo de Cepsa*

## ANEXO N.º 5

## Participación en resultados

La evaluación del cumplimiento de los objetivos descritos en el punto 4.2 del Capítulo V se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

A) Resultados vinculados a la evolución económica de la Empresa:

(1) BAI * 100 activo total	(2) Porcentaje cumplimiento presupuesto del BAI año						
	< 70,0	70 a 79,9	80 a 89,9	90 a 99,9	100 a 109,9	110 a 119,9	≥ 120,0
< 3,50	—	0,083	0,167	0,250	0,333	0,417	0,500
3,50 a 3,99	0,083	0,167	0,250	0,333	0,417	0,500	0,583
4 a 4,49	0,167	0,250	0,333	0,417	0,500	0,583	0,667
4,50 a 4,99	0,250	0,333	0,417	0,500	0,583	0,667	0,750
5 a 5,49	0,333	0,417	0,500	0,583	0,667	0,750	0,833
5,50 a 5,99	0,417	0,500	0,583	0,667	0,750	0,833	0,917
≥ 6,0	0,500	0,583	0,667	0,750	0,833	0,917	1,000

(1) BAI: Beneficios Antes de Impuestos, recogido en la Memoria de la Compañía, en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias.

Activo total: Activo total, recogido en la Memoria de la Compañía, en el Balance de Situación.

Presupuesto BAI: Presupuesto de la Compañía.

Una vez conocidos los datos, se calculará el resultado de forma proporcional, considerándose a estos efectos los valores establecidos en la tabla como el valor mínimo del intervalo.





En el supuesto de que el resultado de uno de los ratios se sitúe por debajo del valor mínimo indicado, el resultado global será igual a cero.

Una vez combinados en la tabla los ratios 1 y 2, al coeficiente obtenido se aplicará el porcentaje asignado a este variable de la Retribución Básica Conjunta (RBG+CRF) que corresponda a cada trabajador de Convenio que esté en alta en la fecha de su devengo, 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior. El porcentaje aplicable a este concepto será del 4%, si bien podrá incrementarse hasta el 5% en caso de que el Centro donde preste servicios el trabajador haya optado por no establecer objetivos en ese ámbito, de acuerdo con lo establecido en el punto 4.2 del Capítulo V.

#### B) Resultados vinculados al cumplimiento de los Objetivos de Centro:

En el mes de Diciembre de cada año, el Centro comunicará al Comité de Empresa su decisión sobre el establecimiento de objetivos en ese ámbito para el año siguiente, y en su caso, les informará de ellos con anterioridad a su divulgación. Estos objetivos estarán relacionados con la realidad de cada Centro y buscarán mejorar o mantener determinadas variables recogidas en los planes de acción de la Compañía en aras a alcanzar una mayor eficiencia a través del esfuerzo colectivo.

En caso de haberse establecido objetivos de Centro, en el mes de Marzo del año siguiente se evaluará su grado de cumplimiento, aplicándose éste sobre el 1% de la Retribución Básica Conjunta (RBG+CRF) que corresponda a cada trabajador de Convenio que esté en alta en la fecha de su devengo, 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior.

Una vez determinada la cantidad resultante conforme a estos criterios para estos objetivos vinculados a la evolución económica de la empresa y al cumplimiento de los objetivos fijados en el Centro, deberá descontarse el porcentaje de absentismo del trabajador con una ausencia al trabajo superior al 4 % por todos los motivos, excepto Licencias Retribuidas y descanso por Maternidad, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

Para el abono de este concepto se tendrán en cuenta los resultados del ejercicio anterior (año 2003 se tendrán en cuenta los resultados del 2002 y así sucesivamente), produciéndose la liquidación, si procediera, el mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas correspondiente a dicho ejercicio. Si se hubiera decidido el establecimiento de objetivos de Centro, el resultado de los mismos, se abonará en la misma fecha que los resultados de empresa.

#### *Convenio colectivo de Crown Cork*

##### Artículo 23.—Bonus por objetivos

Para este convenio y con la finalidad de que los trabajadores puedan mejorar de alguna forma su poder adquisitivo se establece el pago de estos bonus en función de la consecución de unos objetivos marcados y que se han establecido en:

##### 1. Objetivos por absentismo:

Para todo aquel trabajador que su absentismo anual individual no supere el 1,5% percibirá un pago único por Objetivos de 250 euros brutos/año y que será pagada, en una sola



paga, en el mes de febrero del año siguiente correspondiente del que se ha conseguido el objetivo por absentismo.

Si al finalizar el año se consigue que el absentismo colectivo, que como media anual tiene establecido la Empresa en sus presupuestos, para el año 2003, en el 3,6%, para aquellos trabajadores que su absentismo anual individual haya sido superior al 1,5% pero inferior al colectivo anual establecido para el año (el 3,6% para el año 2003) también percibirán un pago único por Objetivos de 250 euros brutos/año y que será pagada, en una sola paga, en el mes de febrero del año siguiente correspondiente del que se ha conseguido el objetivo por absentismo.

Para los siguientes años, el absentismo colectivo que como media anual tenga establecido la Empresa para este objetivo será igual que el del año 2003, es decir el 3,6%.

## 2. Objetivos por eficiencias de líneas:

Los objetivos por eficiencias de líneas serán por departamentos (es decir: Littell, Litografía y Barnizado en CPM; Cizallas, Prensas y Líneas de Armado en Envase Industrial) y, por cada punto entero de eficiencia que se mejore en cada uno de ellos sobre la prevista en el Budget del año, se pagará un bonus del 0,5% bruto de su salario individual al personal directo que trabaja en las líneas del departamento y que tenga esa mejora, considerando la pertenencia de un trabajador a un departamento donde trabaje el 80% de su jornada laboral anual.

Para el resto de personal directo que trabaja en los diferentes departamentos como son los encargados y mantenimiento en el conjunto del CPM; volteado, flejado, carretillas e insolaje en Litografía y Barnizado del CPM, así como carretillas y mantenimiento en Envase Industrial, será la media del % del bonus que por la mejora de eficiencia de líneas de entre los departamentos de la sección según este desglose se haya conseguido, y se les pagará este % de bonus sobre el bruto que les corresponda de su salario individual.

Para el resto de personal indirecto de la Empresa, es decir mantenimiento general (electricidad y taller), almacenes, control de calidad y todos los departamentos de gestión (logística, administración, etc.), será la media del % del bonus que por la mejora de eficiencia de líneas de entre los departamentos de la Empresa se haya conseguido, y se les pagará este % de bonus sobre el bruto que les corresponda de su salario individual.

Para el año 2003, las eficiencias en líneas previstas en el Budget son las siguientes:

- Eficiencia en la Littell: El 64,98%.
- Eficiencia en Litografía: El 64,80%.
- Eficiencia en Barnizado: El 58,17%.
- Eficiencia en Cizallas: El 42,87%.
- Eficiencia en Prensas: El 67,92%.
- Eficiencia en Líneas Armado: 60,9%.
- Eficiencia media anual de líneas: 62,16%.

Para los siguientes años, las eficiencias de líneas que tenga establecidas la Empresa para estos objetivos serán las de los propuestos en los presupuestos (Budget) de la Empresa en cada año.

Estos bonus que por mejora de eficiencias se consigan cada año serán pagadas, en una sola paga, en el mes de febrero del año siguiente correspondiente del que se ha conseguido el objetivo por mejoras de eficiencias.



Parte de estos objetivos por eficiencias se pueden consolidar. Aumentado en 4 puntos o más la eficiencia media anual de líneas, por la Empresa se aportará para la Bolsa de Evaluación del Desempeño de un importe equivalente al 0,50% de la masa salarial bruta total anual por cada 4 puntos de mejora que se produzca.

*Convenio colectivo de Tenneco Automotive*

Artículo 5.—Bonus de eficacia

5.1. Se establece un Bonus para incentivar y recompensar la mejora de la eficacia global de la planta.

5.2. Dicho Bonus será percibido por todo el personal acogido al Convenio Colectivo.

5.3. La medida de la mejora de la eficacia se hará de la forma siguiente:

1. Se determinarán una serie de familias de amortiguadores, homogéneas en cuanto a su tipo, proceso de fabricación, u otras características.

2. A cada familia de amortiguadores se le asignará un valor en puntos.

3. Al final de cada mes se multiplicará el número de amortiguadores fabricados de cada referencia por el valor en puntos de su familia, sumándose los puntos de todas las referencias.

4. El resultado se comparará con la eficacia conseguida en el año 2002, medida con el mismo método de cálculo.

5.4. El importe del Bonus de Eficacia se calculará trimestralmente de acuerdo con la tabla del Anexo 2.

5.5. El Bonus de Eficacia se cobrará en la nómina del mes siguiente del trimestre venido.

5.6. Mensualmente se informará de los resultados conseguidos en el mes, y del acumulado en el trimestre.

5.7. Se establece un importe mínimo del Bonus de Eficacia que se abonará mensualmente, independientemente de la eficacia global que se alcance. Las cantidades abonadas en concepto de importe mínimo tendrán el concepto de anticipo sobre el Bonus de Eficacia trimestral, descontándose del importe final del Bonus las cantidades pagadas durante el trimestre.

5.8. El importe mínimo mensual del Bonus de Eficacia será de 21,86 euros en el año 2003. En años posteriores, dichos importes serán incrementados en los mismos porcentajes que la tabla salarial.

5.9. El importe mínimo mensual del Bonus de Eficacia se acumulará anualmente pagándose el importe acumulado en la nómina del mes de diciembre. Si un trabajador causara baja antes de hacerse efectivo el pago, se le incluirá en su liquidación la parte proporcional al tiempo trabajado.



**Jornada laboral (horas extraordinarias, vacaciones, permisos y licencias):**

*Convenio colectivo de Berako*

Artículo 9.- Horas extraordinarias

(...)

Para las urgencias se establecerá semanalmente un retén rotatorio de un equipo con dotación completa. Este servicio de urgencias estará formado por personas de adscripción voluntaria, en número mínimo de diez personas, cuya relación se anexiona al presente convenio, y que se turnaran de acuerdo con la planificación que establezcan los componentes de estos equipos con la Dirección. Los equipos que semanalmente lleven móvil de urgencias percibirán, además de los conceptos anteriores 30 euros por persona y semana.

(...)

*Convenio colectivo sectorial de la industria y del comercio del vino de Álava*

Artículo 10<sup>o</sup>.- Vacaciones.-

(...)

Del mismo modo, si al inicio del periodo de disfrute vacacional el trabajador se encontrara en situación de baja por accidente laboral de carácter traumático –excluidas las “algias”- tendrá derecho al disfrute íntegro de las vacaciones siempre y cuando cause alta médica dentro del año natural.

*Convenio colectivo sectorial de recuperación, transformación y venta de residuos*

Artículo 18. Permisos, excedencias, suspensiones y cambios de puesto.

(...)

En caso de nacimientos de hijos prematuros o por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo en 1 hora. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.

(...)



*Convenio colectivo de Unilever Foods (Frigo)*

Artículo 33. Permisos para consultas médicas.

(...)

El trabajador tendrá derecho a un máximo de ocho horas anuales retribuidas para acompañar a sus hijos menores al pediatra, o especialista indicado por el pediatra, debiendo justificar este hecho preavisándolo con el tiempo suficiente, salvo urgencia imprevista. En ningún caso esta ausencia será superior a cuatro horas en un día.

*Convenio colectivo de Cepsa*

CAPÍTULO VII

Vacaciones, licencias y excedencias

(...)

4. Conciliación de la vida laboral y familiar.

En el marco del desarrollo de acciones positivas que contribuyan a una mejor conciliación de la vida laboral y familiar de los padres o madres de hijos menores de 6 años se establece el siguiente acuerdo:

Durante la vigencia de este Convenio y, como cláusula obligacional del mismo, los trabajadores con hijos menores de seis años, podrán disponer de un número de días de permiso para cuidado del menor, siempre que sumados a los días de asuntos propios y/o descansos compensatorios resultantes de la aplicación de los puntos 2.3.1 y 2.3.2 de este Capítulo, no superen un total de 9 días.

Estos días de permiso podrán solicitarse por causa justificada, vinculada a las necesidades de atención del menor, (enfermedad o asistencia sanitaria del mismo, festividades específicas del calendario escolar, u otras asimilables a las anteriores) previo aviso al Jefe del Departamento correspondiente.

Con objeto de clarificar su administración, se tendrán en cuenta las siguientes premisas:

No podrán acumularse a los períodos de vacaciones debiendo de mediar días de trabajo, salvo que el proceso productivo, a juicio del jefe de cada departamento, lo permita.

En aquellas fechas, en que por determinadas circunstancias pudieran presentarse un número muy elevado de ausencias, el jefe de cada departamento determinará, en función de las necesidades de trabajo, producción, seguridad, etc., el máximo de solicitudes a conceder por cada grupo de trabajo.

Estos permisos sólo podrán disfrutarse a lo largo del año, sin posible acumulación en años siguientes.

Los días de permiso disfrutados por este concepto y -dado que se contemplan como una medida de flexibilidad horaria- deberán recuperarse (hora por hora) mediante prolongaciones del horario dentro de los seis meses siguientes a su disfrute y siempre antes del 31 de Diciembre del año correspondiente (salvo que se disfruten en el mes de Diciembre



en cuyo caso el plazo se prolongará hasta 31 de Enero del año siguiente), en los términos que se acuerde con el Jefe del Departamento, atendiendo a las necesidades organizativas del mismo.

(...)

#### *Convenio colectivo del Grupo Cucart*

##### Artículo 12. Maternidad/Paternidad.

La maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

(...)

#### *Convenio colectivo de la Fundación Azti*

##### Artículo 30.– Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia

a) Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento, por un período de 21 semanas distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

Si una vez agotado el período total de la licencia la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por ILT, debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de permiso de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de un cuarto del período, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

b) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho computo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

c) La trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de 12 meses. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad. Previo acuerdo con la Dirección, cabrá la acumulación de las horas de lactancia al final del período de descanso maternal a cambio de la renuncia a la pausa diaria que le correspondería hasta que su hijo cumpliera 10 meses. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para



el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

d) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### *Convenio colectivo de Pavigom*

Artículo 26. Licencias.

(...)

En el caso de nacimiento de hijo se concederá dos días más de licencia cuando el parto presente complicaciones y que haga necesaria alguna intervención quirúrgica.

(...)

#### *Convenio sectorial de gestión y mediación inmobiliaria*

Artículo 44. Pausas y reducciones de jornada.

(...)

En los supuestos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.

(...)

#### *Convenio colectivo para el personal docente de religión del Departamento de Educación del Gobierno Vasco*

Artículo 26.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas por curso escolar. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.



**Procedimientos de resolución de conflictos:**

*Convenio colectivo de Zu eta biok*

Artículo 9. Contratos de obra o servicio.

Se entenderán por Contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las empresas, en un plazo máximo de 10 días a partir de las formalizaciones de cada contrato, darán cuenta a la representación de las trabajadoras la causa de los mismos, especificando el número de trabajadoras afectadas, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO (Boletín Oficial del País Vasco n.º 66 de 04.04.00).

Dado que es una empresa que está sujeta a licitaciones y a los servicios que se les dé, los contratos de las trabajadoras serán, en general, por obra o servicio contabilizándose la antigüedad de las mismas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 3.º apartado uno, de la Ley 12/01 de 10 de Julio, a la finalización del contrato, la trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

*Convenio colectivo sectorial de colectividades de comedores escolares del  
Departamento de Educación del Gobierno Vasco*

Artículo 23.- Puesto de trabajo de la mujer embarazada.

A la mujer embarazada se le facilitará transitoriamente y mientras dure su estado un puesto de trabajo adecuado, previa justificación del especialista. Si existiera dificultad en cuanto a la calificación del trabajo como adecuado, las partes se comprometen bien a llegar a un acuerdo específico, o incluso a someter dicha decisión a una situación de arbitraje de las previstas en el Preco II.

Se establece el derecho a la acumulación de los periodos de lactancia.

*Convenio colectivo de Sidenor*

Artículo 40.- Procedimientos de resolución de conflictos de trabajo

Los conflictos de trabajo tanto colectivos como individuales, que durante la vigencia del presente Convenio pudieran suscitarse en el seno de la Empresa, serán sometidos obligatoriamente a los órganos que se crean y a través de los procedimientos que a continuación se desarrollan.





#### 40.1. Conflictos Colectivos de Trabajo

##### Ámbito Objetivo

El procedimiento de resolución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

- a) Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- b) Conflictos de interpretación o aplicación del Acuerdo Marco de fecha 1 de octubre de 2.003.
- c) Conflictos de interpretación o aplicación del Convenio o Pacto Colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- d) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de Empresa.

La Comisión de Resolución de Conflictos será presidida por un Mediador, miembro del Colegio Arbitral, que en cada conflicto, si no se resolviese en Comisión, acabará presentando una propuesta de solución por escrito. El Mediador no intervendrá en el posterior arbitraje si éste fuera necesario.

Un miembro de la Representación Social y un Representante de la Empresa podrán participar en calidad de Asesores a la Comisión de Resolución de Conflictos.

En los conflictos individuales, será obligatorio acudir a la Comisión Paritaria del Centro de Trabajo, cuyo trámite cumplirá la función de conciliación previa (Artículo 63 L.P.L.). Una vez evacuado este trámite, quedará a opción de las partes acudir a la Jurisdicción Laboral o al Arbitraje.

##### Sujetos Legitimados

Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la Legislación Vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

##### Procedimiento

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria de Convenio Colectivo de los Centros. Por acuerdo en el seno de las mismas se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo.

La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá el efecto de un Convenio Colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria, y en todo caso si transcurriesen 6 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará Acta facilitando copia a los interesados y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión de Resolución de Conflictos, en un plazo máximo de 24 horas.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60% de cada una de las partes integrantes de la Comisión de Resolución de Conflictos. Este acuerdo tendrá fuerza de Convenio Colectivo.



De no alcanzarse el acuerdo, y en todo caso transcurridos 6 días hábiles desde el planteamiento del conflicto ante dicha Comisión sin que se hubiese adoptado ninguna solución, ésta levantará el Acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión al Arbitro que corresponda, en un plazo máximo de 24 horas.

Para el ejercicio de su función, el Arbitro, podrá recabar toda la información que estime necesaria.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de 10 días hábiles, desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral, de carácter vinculante y obligado cumplimiento, tendrá fuerza de Convenio Colectivo.

La iniciación de los procedimientos de solución de conflictos colectivos, interpuestos por los Representantes de los Trabajadores, implicará el no ejercicio del derecho de huelga motivada por dichos conflictos colectivos durante su tramitación.

Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de la Empresa, y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, no se suspenderá dicho procedimiento.

#### 40.2. Conflictos Individuales de Trabajo

##### Ámbito Objetivo

Este procedimiento de Resolución de Conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los conflictos individuales de trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el presente Convenio.

##### Sujetos Legitimados

Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.

##### Procedimiento

El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. Quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzar acuerdo y en todo caso transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiere adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente, facilitando copia a los interesados y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga al Arbitro designado a tal fin, en un plazo máximo de 24 horas.

Para el ejercicio de su función, el Arbitro podrá recabar toda la información que estime necesaria. Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.



El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el inicio de su actuación. Tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento.

#### 40.3. Resolución de Conflictos

Los conflictos que tengan un ámbito que no sea superior al de la Comunidad, podrán someterse a los procedimientos de Resolución de Conflictos establecidos en dicho ámbito por Acuerdos Interprofesionales. A tal efecto, la Comisión Paritaria de este Convenio someterá a las Comisiones Paritarias de dichos Acuerdos los documentos que sean oportunos.

#### **Seguridad y salud laboral:**

##### *Convenio colectivo de Repsol Química*

Artículo 51. Enfermedades o terapias no reconocidas por la Seguridad Social.

En los casos en los que algún trabajador de Repsol Química, S.A. o familiar directo del mismo que conviva o dependa de él, tuviera necesidad de recibir una asistencia o terapia no reconocida por la Seguridad Social, o que de todos modos su coste le supusiera una suma elevada en proporción a su salario, el afectado podrá plantear su caso directamente a la Empresa o a través del Comité de su Centro de trabajo.

La Empresa resolverá positiva o negativamente su ayuda, previo estudio de cada propuesta y considerando, en su caso, el informe que presente el Comité, procurando mantener un criterio de justicia en sus decisiones, ya que éstas no tienen como base normativa alguna.

Se informará al Comité de las ayudas extraordinarias concedidas o denegadas por este concepto.

##### *Convenio colectivo de Pavigom*

#### Art. 20º Mutuas

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario por las altas y bajas por tales contingencias se realizará de conformidad con las exigencias legales que con carácter general se establezcan, priorizándose que ello se haga bajo el control del sistema público.

No obstante, la empresa se reserva la utilización de todos los cauces legales públicos para controlar las incapacidades derivadas de contingencias comunes, reservándose en todo momento el derecho a interesarse por la salud del trabajador.



*Convenio colectivo de Trox*

Artículo 41. Abandono del hábito del tabaco.

Según acuerdo adoptado en acta de negociación de 30 de junio de 2003.

*Convenio colectivo sectorial de recuperación, transformación y venta de residuos*

Artículo 23. Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Las partes firmantes de éste convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad

A estos efectos el sector debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

**Formación profesional**

*Convenio colectivo de Smurfit Ibersac*

Artículo 31.—Criterios de Formación

Ambas representaciones, convencidas de la importancia de la formación y el perfeccionamiento profesional, consideran que aquella debe recoger los siguientes criterios:

- Se procurará que las acciones de formación alcancen al mayor número de trabajadores.
- El personal colaborará con la Empresa en todas las acciones de formación que se aborden, ya que se persigue una actualización y puesta al día de conocimientos.
- El Comité de Empresa podrá proponer a la Dirección acciones especiales de formación tendentes a completar la formación polivalente de los trabajadores de un determinado ámbito o área, así como otras específicas a una profesión concreta. La Dirección contestará con la decisión adoptada y razones que la han motivado.

*Convenio colectivo de Inquitex*

Art. 13.

(...)

A cada trabajador que se incorpore por vez primera a Inquitex o sea destinado a una nueva sección, por cambio de puesto de trabajo, se le facilitará una formación en materia de seguridad de, al menos, cuatro horas de duración.

Art. 16. Cursos de formación.



(...)

3. Los planes de formación, dentro del marco de los objetivos estratégicos de la Empresa, promoverán la participación de todos los trabajadores de la misma atendiendo al principio de igualdad de oportunidades.

4. Especial atención tendrán las acciones formativas dirigidas a las personas menos cualificadas y aquellas que contengan programas específicos de formación para las mujeres.

(...)

#### *Convenio colectivo de Outokumpu*

##### Artículo 7.2. Euskaldunización.

La empresa se compromete a mantener planes de estudio adecuados que faciliten a los trabajadores el aprendizaje del Euskara y su promoción en el centro de trabajo.

Así mismo, la empresa irá implementando progresivamente el bilingüismo en aquellos documentos destinados exclusivamente a uso interno que por su contenido o extensión sea práctico.

#### *Convenio colectivo de Zardoya Otis*

##### Artículo 49. Reconocimiento de títulos.

El reconocimiento del título profesional o universitario del personal de la empresa que lo posea, estará en relación con el puesto de trabajo que ocupe. El conocimiento de dicho título es necesario para la empresa con objeto de establecer los niveles de conocimiento de su personal.

Cuando haya que cubrir un puesto en la empresa que necesite de título profesional o universitario, dicho puesto se cubrirá con personal de la empresa, siempre que a juicio de la Dirección reúna las condiciones exigidas para el puesto.

#### **Cláusulas sindicales:**

#### *Convenio colectivo de Aceralia*

##### Artículo 81.—Derechos y garantías

(...)

Se establecerá un fondo equivalente a dichas cuarenta horas mensuales por cada representante, excluidos el Presidente y el Secretario, que estarán liberados. Dicho fondo se distribuirá entre las distintas candidaturas participantes en el Comité de Empresa en proporción al número de representantes de cada una y será administrado por las mismas, sin más intervención de la empresa ni excepción de abono que la de notificar cada candidatura a la Jefatura de Recursos Humanos las personas que disponen de ellas, para su sustitución, justificación de ausencias y percepción de haberes.

*Convenio colectivo del Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia*

## Artículo 72.- Agrupación de no afiliados

Las agrupaciones de no afiliados, que obtengan el 10% de los votos emitidos, tendrán los mismos derechos señalados anteriormente.

**Beneficios sociales:***Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente*

## Artículo 43. Plan de Previsión Social.

Los sistemas de previsión social para la jubilación, existentes con anterioridad a la firma del presente Convenio que se regulaban en los respectivos Convenios Colectivos, para los empleados procedentes de la antigua Catalana Occidente y de MNA, se transforman en toda su integridad y alcance en un nuevo sistema, para todos los empleados de S.C.O., cuyos términos y condiciones se regulan en ANEXO al presente Convenio, denominado "Acuerdo para la transformación y exteriorización del Plan de Previsión Social y Compromisos por Pensiones".

El "Informe de valoración actuarial de derechos por servicios pasados a 31 de diciembre de 2002 del colectivo 2", así como el "Informe de valoración actuarial de derechos por servicios pasados reconocidos y aportaciones anuales futuras a 31 de diciembre de 2002 del colectivo 3" han sido elaborados por actuarios independientes pertenecientes a la firma "Pricewaterhouse Coopers Recursos Humanos, Sociedad Limitada" y contrastados por actuarios independientes de la firma Consultora de "Pensiones y Previsión Social, Sociedad Anónima", designada por la representación legal de los trabajadores.

Se designa como entidad gestora del "Plan de Pensiones de Empleados de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros" a "Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros", que ha ofertado como condiciones económicas una comisión de gestión del 0,20 por 100 anual sobre el patrimonio del fondo. Asimismo se acuerda la designación como Entidad Depositaria aquella con la que opere la entidad gestora, en las mejores condiciones posibles, que en la actualidad no exceden del 0,10 por 100 anual del patrimonio del fondo.

El citado anexo constituye parte integrante del presente Convenio, con su misma validez y eficacia.

*Convenio colectivo de Nervacero*

## 5.5.—Aparcamiento

La Empresa realizará, según acuerdo establecido, los estudios necesarios con la finalidad de dotar de aparcamiento cubierto a su personal.

**Otras cláusulas:***Convenio colectivo sectorial de salas de bingo*

Artículo 47. Acoso u hostigamiento en el trabajo («Mobing»).

Las particularidades propias del sector del Bingo, determinan que en éste, la relación entre individuos como consecuencia del trabajo no solo se produzca entre el personal de la empresa en la que se presta servicio, sino que además deben relacionarse con los usuarios de los servicios que prestan, con una particularidad añadida y siempre difícil para el trabajador, la de ser intermediario entre el cliente, que efectúa su apuesta, y la empresa para la que trabaja que abona el premio.

Esta relación y las connotaciones que de ella se derivan generan en el trabajador una susceptibilidad especial en el entorno laboral que es preciso delimitar evitando, en la medida de lo posible, que genere tensiones adicionales en el trabajo que puedan repercutir negativamente en la salud del trabajador.

En consecuencia, se hace preciso prevenir que en el lugar de trabajo se produzcan más tensiones que las propias de la actividad y de las derivadas de la organización del trabajo. De forma que se define el acoso en el trabajo como una conducta reprochable y sancionable en los siguientes términos:

Se entenderá como acoso en el trabajo todo abuso de poder que ejerza una persona o grupo de personas para doblegar la voluntad de otra persona, mediante una violencia psicológica extrema a través de agresiones verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes; de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir los canales de comunicación y relación de la víctima o víctimas con el resto de sus compañeros, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Esta conducta será considerada como falta muy grave sancionable conforme a lo previsto en los artículos 43 y 44 del presente Convenio.

*Convenio colectivo de DHL Internacional*

Disposición adicional segunda. Política de igualdad y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que la edad, origen, nacionalidad, sexo, pertenencia étnica, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra circunstancia personal o social, no serán elementos excluyentes para el acceso al trabajo y a la promoción interna, reconociendo de esta forma el principio de igualdad.

Las parejas de hecho tendrán los mismos derechos, respecto a licencias y permisos, que los matrimonios, con los siguientes requisitos para su acreditación:

Encontrarse inscritos en cualquier registro oficial de parejas de hecho.

Para acreditar esa situación se presentará certificación del registro correspondiente (en el caso de no haberse emitido aún el correspondiente certificado, se presentará la petición ante el registro que, como mínimo deberá haber sido cursada con al menos tres



meses de antelación) más el certificado de empadronamiento con al menos dos años de antigüedad, y un certificado de convivencia que acredite superior o similar periodo de tiempo.

Acreditar 2 años de convivencia en común mediante certificado de empadronamiento.

*Convenio colectivo de Seguros Allianz*

Disposición adicional cuarta.

Las partes firmantes reconocen la conveniencia de establecer una institución que entienda sobre todas las problemáticas relacionadas con la pertenencia de la mujer al mundo laboral; en función a ello, acuerdan crear una comisión de trabajo al objeto de conocer la situación de la igualdad de oportunidades en el ámbito de nuestra empresa, cuyo resultado se trasladará a la Comisión Mixta a los efectos oportunos.



**Anexo II**  
**Estructura de la**  
**negociación colectiva**  
**(por sectores de actividad)**



## **ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR SECTORES DE ACTIVIDAD**

En este apartado se relacionan por cada uno de los grandes sectores de la actividad (agricultura-pesca, industria, construcción y servicios) los convenios sectoriales aplicables y los principales convenios de empresa.

### **AGRICULTURA Y PESCA**

Convenios sectoriales:

- Convenio de pesca de arrastre al fresco de Bizkaia (sin actualizar desde 1999)
- Convenio del personal redero del puerto de Ondarroa (sin actualizar desde 1997)
- Convenio de pesca de arrastre al fresco de Gipuzkoa (sin actualizar desde 1991)
- Convenio de pesca de bajura de Gipuzkoa (sin actualizar desde 1981)
- Convenio de parejas bacaladeras de Gipuzkoa (sin actualizar desde 1981)
- Convenio estatal de jardinería
- Convenio estatal de granjas avícolas
- Convenio estatal de plantas vivas (sin actualizar desde 1991)
- Convenio estatal de tratamiento agroforestal (sin actualizar desde 1994)
- Convenio estatal de montes resinables (sin actualizar desde 1985)
- Laudo de sustitución de la ordenanza laboral para el trabajo en el campo
- Laudo de sustitución de la ordenanza laboral para buques congeladores
- Laudo de sustitución de la ordenanza laboral para buques bacaladeros

Están sin actualizar los convenios de pesca, aunque no se suele dar una renovación formal de estos convenios al tener ciertas especificidades (sistema de retribución a la parte en función de las capturas, jornadas intensivas con descansos acumulables, etc.) que



hacen que los dos grandes temas que tradicionalmente se negocian en los convenios sectoriales (remuneración y jornada) no incidan con la misma importancia en la pesca.

Hay convenios de empresa del sector forestal (ej.: Central Forestal), del ganadero (ej.: Sergal) y de las contratas municipales de jardinería (Segema, Goroldi, Cespa, etc.)

## INDUSTRIA

### *Industria siderometalúrgica y afines:*

Convenios sectoriales:

- Convenio de la industria siderometalúrgica de Álava
- Convenio de la industria siderometalúrgica de Bizkaia
- Convenio de instaladores de calefacción, aire acondicionado, etc. de Bizkaia
- Convenio de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa
- Convenio estatal de la industria metalgráfica y envases metálicos

Tienen convenio colectivo propio registrado empresas del metal como Aceralia, Sidenor, Alcoa, Babcock, Tubos Reunidos, ABB, Nervacero, Olarra, Tubacex, Bellota, Bombardier, Alstom, Outokumpu, ITP, Losal, Productos Tubulares, Siderurgia del Tubo Soldado, Tarabusi, Accesorios de Tubería, FYTASA, FIASA, Laminaciones Arregui, Olazabal y Huarte, Arania, Talleres Fabio Murga, Fundiciones Gelma, Zardoya Otis, Mercedes Benz, Izar, ACB, Sachs, Ayala, Herramientas Eurotools, Inyectametal, Gamesa, Aratubo, SK10, Egui, MESA, Artech, Grupos Diferenciales, MOASA, Crow, OASA, Prado, Inauxa, Alcasting, GHI, Cables y Alambres Especiales, Forging, Rinder, Amurrio, JYPSA, Theis, ESISA, Carrera, Tenecco, BIALSA, Consonni, Araluce, PEAP, Acerías y Forjas de Azkoitia, FUASA, Siemens, TSFundiciones, TESA, Malta, Matrinor, Daewoo, Txingudi, Ondeo-Degremont, etc.

No están incluidos dentro del ámbito de los convenios sectoriales el personal cooperativista del sector (ej.: Fagor). Asimismo, hay abundantes pactos de empresa que no se publican (CAF, Orbeago, etc.)

### *Industria química y afines:*

Convenios sectoriales:

- Convenio estatal de la industria química
- Convenio estatal de la industria de la perfumería y afines

Tienen convenio colectivo propio registrado las empresas Bridgestone, Petronor, Michelin, UEE, Sefanitro, FAES, Reckitt, Atofina, Repsol, Vinilika, Trelleborg, CLH, General Química, Tuboplast, Catelsa, Donostigas, Cepsa, Inquitex, Formica, Silquímica, Rontealde, Sana, Fuchs, Gateor, Bekaert, Air Liquide, Praxair, Fibertecnic, Onduline, etc.

*Industria textil, del calzado y afines:*

## Convenios sectoriales:

- Convenio de confección de peletería de Bizkaia
- Convenio de la industria de la marroquinería y similares de Bizkaia
- Convenio de la industria textil de Bergara (sin actualizar desde 1998)
- Convenio estatal de la industria textil
- Convenio estatal de sastrería, modistería, camisería y afines
- Convenio estatal de la industria del calzado
- Convenio estatal de fabricación de calzado artesano y ortopedia
- Convenio estatal del curtido, correas, cueros, etc.

Tienen convenio colectivo propio registrado algunas empresas (Fernando Montes, Pribañez, Intecsa, etc.)

*Industria de alimentación, bebidas, tabaco y afines:*

## Convenios sectoriales:

- Convenio de la industria y comercio de la alimentación de Gipuzkoa
- Convenio de la industria de confitería, pastelería, bombones y caramelos de Álava
- Convenio de confitería y pastelería artesana de Bizkaia
- Convenio de la industria y comercio de la confitería de Gipuzkoa
- Convenio de la industria y comercio de la panadería de Álava
- Convenio de la industria y comercio de la panadería de Bizkaia
- Convenio de la industria y comercio de la panadería de Gipuzkoa
- Convenio estatal de pastas alimenticias
- Convenio estatal de industrias cárnicas
- Convenio estatal de alimentos compuestos para animales
- Convenio estatal de fabricación de conservas vegetales
- Convenio estatal de conservas, semiconservas y salazones de pescado
- Convenio de conservas y salazones de pescado de Bizkaia
- Convenio estatal de la industria azucarera
- Convenio estatal de las industrias lácteas
- Convenio estatal de las industrias del frío industrial
- Convenio estatal de la industria de mataderos de aves y conejos
- Convenio estatal de la industria de turrónes y mazapanes
- Convenio estatal de harinas panificables y sémolas
- Convenio estatal de fabricación de helados
- Convenio de fabricación de licores y almacenistas de vinos de Bizkaia
- Convenio de la industria y comercio del vino de Álava
- Convenio de industria y comercio de vid, cervezas y bebidas alcohólicas de Gipuzkoa
- Convenio de la industria de bebidas refrescantes de Gipuzkoa
- Convenio estatal de bebidas refrescantes
- Convenio de torrefactores de café de Bizkaia
- Convenio estatal de la industria salinera
- Convenio estatal de industrias de elaboración del arroz
- Acuerdo marco de sustitución de la ordenanza laboral de aguas envasadas

Tienen convenio colectivo propio registrado algunas empresas (Unilever, Moyresa, Guvac, Zahor, Pepsico, Cafinsa, Danone, Bimbo, Galletas Artiach, Cafés La Brasileña, Gallina Blanca, Schweppes, La Bacaladera, Bodegas Marques del Puerto, Altadis, Milu-



pa, Vinos Marqués de Riscal, Helados Miko, Yurrita, Grupo Faustino Martínez, Iparlat, Pasaia, La Lactaria, Kraft, Interlat, Unión Salinera, etc.).

*Industria de pasta, papel, cartón y artes gráficas y afines:*

Convenios sectoriales:

- Convenio de pasta papel y cartón de Gipuzkoa
- Convenio estatal de pasta, papel y cartón
- Convenio de artes gráficas e industrias auxiliares de Bizkaia
- Convenio de artes gráficas e industrias auxiliares de Gipuzkoa
- Convenio estatal de artes gráficas, manipulados de papel y cartón
- Convenio estatal de prensa no diaria
- Convenio estatal de prensa diaria

Tienen convenio colectivo propio registrado algunas empresas (Kimberly Clark, Papresa, Fournier, Reoletos, Sdad. Vascongada de Publicaciones, Editorial Iparraguirre, Gráficas Santamaría, Smurfit, Edivasa, Cibensa, Euskalprint, Cemosá, El País, Baigorri, Cartonajes Jabar, Azcoaga, Pastguren, Cartonajes Igamo, etc.)

*Industrias extractivas, complementarias de la construcción, vidrio, cerámica y afines:*

Convenios sectoriales:

- Convenio de industrias derivadas del cemento de Álava
- Convenio de materiales y prefabricados para la construcción de Bizkaia
- Convenio de hormigones y canteras de Bizkaia
- Convenio de manufacturas del vidrio plano de Bizkaia
- Convenio de piedra y mármol de Bizkaia
- Convenio de industrias derivadas del cemento de Gipuzkoa
- Convenio de la industria de la cerámica de Gipuzkoa
- Convenio de la industria del vidrio de Gipuzkoa
- Convenio estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida
- Convenio estatal de industrias extractivas, vidrio, cerámica, etc.

Tienen convenio colectivo propio registrado algunas empresas (Norten PH, Cementos Lemona, Vicrila, Hormigones Vascos, Vidrala, Guardian, Abrasivos Manhattan, Sdad. Financiera y Minera, Gamecho y Errandonea, Prefabricados Lemona, etc.)

*Industria de la madera, mueble y similares:*

Convenios sectoriales:

- Convenio de la industria de la madera de Álava
- Convenio de la industria de la madera de Bizkaia
- Convenio de la industria de la madera de Gipuzkoa
- Convenio de la industria del mueble y auxiliares de Gipuzkoa

Tienen convenio colectivo propio registrado algunas empresas (Inama, Enrique Keller, Ebaki, Hijos de Cabanellas, Zaitegui Maderas, etc.).



*Otras industrias:*

Convenios sectoriales:

- Convenio estatal de captación, elevación, depuración y distribución de agua
- Convenio de prótesis dental de Gipuzkoa

Tienen convenio colectivo propio registrado algunas empresas (Consortio de Aguas, Iberdrola, Amvisa, Aguas del Norte, Sollano, Seragua, Aqualia, etc.)

## CONSTRUCCIÓN

Convenios sectoriales:

- Convenio de la construcción de Álava
- Convenio de la construcción de Bizkaia
- Convenio de la construcción de Gipuzkoa
- Convenio estatal de la construcción (para algunas actividades, ej.: cementos especiales)

Tienen convenio colectivo propio registrado algunas empresas como Kaefer Aislamientos, Rodio Cimentaciones, Tamar, etc.

## SERVICIOS

*Comercio de alimentación, bebidas y tabaco:*

Convenios sectoriales:

- Convenio del comercio de alimentación de Álava
- Convenio del comercio de alimentación de Bizkaia
- Convenio de la industria y comercio de alimentación de Gipuzkoa
- Convenio de la industria y comercio de la panadería de Álava
- Convenio de la industria y comercio de la panadería de Bizkaia
- Convenio de la industria y comercio de la panadería de Gipuzkoa
- Convenio de la industria y comercio de la pastelería de Álava
- Convenio de la industria y comercio de la pastelería de Bizkaia
- Convenio de la industria y comercio de la pastelería de Gipuzkoa
- Convenio de almacenistas de frutas, verduras y plátanos de Bizkaia
- Convenio mayoristas de frutas y productos hortícolas de Gipuzkoa
- Convenio local de asentadores mayoristas de pescado de Mercabilbao
- Convenio de mayoristas de pescado y marisco de Gipuzkoa
- Convenio de fabricación de licores y almacenistas de vinos de Bizkaia
- Convenio de la industria y comercio del vino de Álava
- Convenio de industria y comercio de vid, cervezas y bebidas alcohólicas de Gipuzkoa
- Convenio estatal de representaciones provinciales de Tabacalera

Tienen convenio colectivo propio registrado algunas empresas como Sabeco, Snack Ventures, etc.



*Comercio del metal:*

Convenios sectoriales:

- Convenio del comercio del metal de Álava
- Convenio del comercio del metal de Bizkaia
- Convenio del comercio del metal de Gipuzkoa

Tienen convenio colectivo propio registrado algunas empresas como Laminados Velasco, Agfagevaert, Lezuri, etc.

*Comercio textil y del calzado:*

Convenios sectoriales:

- Convenio del comercio textil de Álava
- Convenio del comercio textil de Bizkaia
- Convenio del comercio textil de Gipuzkoa
- Convenio del comercio del calzado de Álava
- Convenio del comercio de la piel y del calzado de Bizkaia
- Convenio del comercio de la piel de Gipuzkoa
- Convenio de confección de peletería de Bizkaia (actividad de comercio)

*Comercio del mueble:*

Convenios sectoriales:

- Convenio del comercio del mueble de Álava
- Convenio del comercio del mueble de Bizkaia
- Convenio del comercio del mueble de Gipuzkoa

Tienen convenio colectivo propio registrado algunas empresas como Almun, Arechavala, etc.

*Comercio de productos químicos, farmacéuticos y afines:*

Convenios sectoriales:

- Convenio estatal de mayoristas de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines
- Convenio de comercio de distribución de especialidades y productos farmacéuticos
- Convenio de oficinas de farmacia de Bizkaia
- Convenio de oficinas de farmacia de Gipuzkoa
- Convenio estatal de oficinas de farmacia
- Convenio de estaciones de servicio de Bizkaia
- Convenio de estaciones de servicio de Gipuzkoa
- Convenio estatal de estaciones de servicio
- Convenio estatal de minoristas de droguería, herboristería, ortopedia y perfumería
- Convenio de distribuidores de butano de Bizkaia

Tienen convenio colectivo propio registrado las empresas, Unicefar, Barandiaran, Vascofar, Repsol Comercial, Guifarco, etc.



*Otros comercios:*

## Convenios sectoriales:

- Convenio del comercio de juguetería de Gipuzkoa
- Convenio estatal de comercio de flores y plantas
- Convenio estatal de recuperación y venta de residuos y desperdicios sólidos
- Comercio en general de Bizkaia
- Comercio en general de Gipuzkoa
- Comercio estatal de grandes almacenes
- Convenio estatal de fotografía
- Convenio estatal del comercio del papel y artes gráficas

Tienen convenio colectivo propio registrado las empresas Champion, Makro, Bric-Hogar, Decathlon, General Óptica, etc.

No están incluidos en el ámbito el personal cooperativista de empresas (ej.: Eroski).

*Actividades financieras y afines:*

## Convenios sectoriales:

- Convenio estatal de la banca privada
- Convenio estatal de las cajas de ahorro
- Convenio estatal de sociedades cooperativas de crédito
- Convenio estatal de establecimientos financieros

Tienen convenio colectivo propio registrado las empresas BBK, Kutxa, Banco de España, Vital, Grupo Hispamer, etc.

No están incluidos en el ámbito el personal cooperativista de entidades (ej.: Caja Laboral).

*Seguros y afines:*

## Convenios sectoriales:

- Convenio estatal de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo
- Convenio estatal agentes y corredores de seguros empresariales

Tienen convenio colectivo propio registrado las empresas AXA, Zurich, Fremap, Allianz, Mapfre, Grupo Generali, Bilbao, Grupo Norwich, Avenir, Aviva etc.

*Transporte y afines:*

## Convenios sectoriales:

- Convenio de transporte de mercancías por carretera de Álava
- Convenio de transporte de mercancías por carretera de Bizkaia
- Convenio de transporte de mercancías por carretera de Gipuzkoa
- Convenio de transporte de viajeros por carretera de Álava



- Convenio de transporte de viajeros por carretera de Bizkaia
- Convenio de transporte de viajeros por carretera de Gipuzkoa
- Convenio estatal de ambulancias
- Convenio de ambulancias de Bizkaia
- Convenio estatal de agencias de viajes
- Convenio estatal de transporte aéreo
- Convenio de consignatarias, estibadores y transitarios de Bizkaia
- Convenio de consignatarias y aduanas de Gipuzkoa (sin actualizar desde 1991)
- Convenio de transitarios de Gipuzkoa
- Convenio local de estibadores del puerto de Bilbao
- Convenio local de estiba y desestiba del puerto de Pasaia-Pasajes
- Convenio comarcal de tráfico interior del puerto y ría de Bilbao
- Acuerdo de sustitución de la ordenanza laboral en tráfico interior de puertos
- Convenio estatal de mensajería (sin actualizar desde 1999)
- Convenio estatal de auto-taxis
- Convenio de grupo de garajes de Bizkaia
- Convenio estatal de concesionarias y empresas privadas de aparcamientos
- Convenio estatal de regulación del estacionamiento en la vía pública
- Convenio de aparcamiento y ordenación del tráfico (OTA) de Gipuzkoa
- Convenio estatal de empresas de entrega domiciliaria

Tienen convenio colectivo propio registrado las empresas Euskotren, TCSA, Transportes Pesa, Encartaciones, CWT, Wagons Lits Viajes, FEVE, Iberia, Eguisa, Vascongados, Renfe, Garayar, AENA, Herribus, TUVISA, Hertz, Aldaiturriaga, Estacionamientos y Servicios, Avis, DHL, British Airways, Iparbus, Ambulancias de Euskadi, Naviera Murueta, Ambulancias Bilbao, Cía. del tranvía de SS, Viajes Ecuador, Funicular de Artxanda, Metro Bilbao, CESA, Pavigon, SAMU, Aparcabisa, Basterra y Zubiaga, Sasemar, Danzas, Autoridad Portuaria de Bilbao, EAT, Dornier, Autoridad Portuaria de Pasaia, Monte Igeldo, Ger-tek, UTE OTA Bilbao, Servicios Sociosanitarios Generales, Sistema a Domicilio, Corporación de Prácticos del Puerto de Bilbao, etc.

#### *Limpieza:*

Convenios sectoriales:

- Convenio de limpieza de edificios y locales de Álava
- Convenio de limpieza de edificios y locales de Bizkaia
- Convenio de limpieza de edificios y locales de Gipuzkoa
- Convenio de limpieza de centros del Departamento de Educación de Gobierno Vasco
- Convenio de limpieza de centros de Osakidetza
- Convenio estatal de limpieza pública viaria
- Convenio de limpieza pública viaria de Gipuzkoa
- Convenio estatal de desinfección, desinsectación y desratización
- Convenio de tintorerías y lavanderías de Bizkaia
- Convenio de tintorerías, lavado, planchado y limpieza de Gipuzkoa

Tienen convenio colectivo propio registrado las contratadas de algunos centros de Gobierno Vasco en Álava y las empresas Cespa, FCC, Ferroviaria, Ferroser, Garbile, Elurra, Ramel, Marliara, Valoración y Tratamiento de Residuos, etc.

*Hostelería y afines:*

## Convenios sectoriales:

- Convenio de hostelería de Álava
- Convenio de hostelería de Bizkaia
- Convenio de hostelería de Gipuzkoa
- Convenio estatal de elaboradores productos cocinados de venta a domicilio
- Convenio de colectividades de comedores escolares del Dpto. de Educación

Tienen convenio colectivo propio registrado las empresas Paradores de Turismo, Barceló, NH, Albergue de Bilbao, Abba, etc.

*Enseñanza, cultura, deporte, ocio y juego:*

## Convenios sectoriales:

- Convenio de la enseñanza privada de la CAPV
- Convenio de ikastolas de la CAPV
- Convenio estatal de universidades privadas y centros de formación de postgrado
- Convenio estatal de centros de educación universitaria e investigación (sin ánimo de lucro)
- Convenio estatal de centros de asistencia y educación infantil
- Convenio de autoescuelas de Álava (sin actualizar desde 1987)
- Convenio de autoescuelas de Bizkaia
- Convenio de autoescuelas de Gipuzkoa
- Convenio de centros de educación ambiental-granjas escuelas de la CAPV
- Convenio de locales y campos deportivos de Bizkaia
- Convenio de locales de espectáculos y deportes de Gipuzkoa
- Convenio estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas
- Convenio estatal de salas de bingo
- Convenio de bingos de Bizkaia
- Convenio de salas de bingo de Gipuzkoa
- Convenio estatal de doblaje (rama artística) (sin actualizar desde 1995)
- Convenio estatal de doblaje y sonorización (rama técnica) (sin actualizar desde 1995)
- Convenio estatal de exhibición cinematográfica
- Convenio local de exhibición cinematográfica de Donostia-San Sebastián
- Convenio estatal de distribución cinematográfica
- Convenio de distribución cinematográfica de Bizkaia
- Convenio estatal de técnicos de la industria de producción audiovisual
- Convenio estatal de actores de obras audiovisuales (sin actualizar desde 1997)
- Convenio estatal de artistas y técnicos de discotecas, salas de baile, etc.
- Convenio estatal de baloncesto profesional
- Convenio estatal de ciclismo profesional
- Convenio estatal de balonmano profesional
- Convenio estatal de fútbol profesional
- Convenio estatal de administraciones de loterías
- Convenio estatal de espectáculos taurinos

Tienen convenio colectivo propio registrado las empresas como la ONCE, Orquesta de Euskadi, Txikitxu, Orquesta Sinfónica de Bilbao, Edex, FOREM, Escuela Ariz, Diocesanas, Cinematografía Kareaga, Antena 3, Uniprex, Fundación Instituto de Idiomas, VESA, Museo de Bellas Artes, COPE, Grupo Unión Radio, SGAE, CIDESA, Cinematografía



Capitol, Gran Casino Nervión, Aquadonosti, Teatro Arriaga, IFES, Real Club de Golf de SS, RTVE, Irusoin, Club de Golf de Zuia, Agencia Efe, Egunbide, Edertrack, Fundación Estadio, Cinematografía Basauri, K-2000, Telebilbao, Azti, Eragin, Sogecable, Golf de Larrabea, Izan, etc.

*Sanidad y asistencia social:*

Convenios sectoriales:

- Convenio de establecimientos sanitarios privados de Bizkaia
- Convenio de hospitalización y clínicas de Gipuzkoa
- Convenio estatal de centros de asistencia y rehabilitación de discapacitados
- Convenio estatal de residencias privadas de la tercera edad y ayuda a domicilio
- Convenio de residencias privadas de la tercera edad de Bizkaia
- Convenio de ayuda a domicilio de Álava
- Convenio de ayuda a domicilio de Bizkaia

Tienen convenio colectivo propio registrado las empresas Clínica Virgen Blanca, Clínica Vicente San Sebastián, Policlínica de Gipuzkoa, Aspace, Lankidetzta, Cruz Roja de Irun, BBK Obras Sociales, Organización Médica de Vitoria, La Previsora, Centro Gerontológico Berio, Hospital Psiquiátrico Aita Menni, Policlínica San José, Fundación Zorroaga, Residencia Uribarren-Abaroa, Clece, Gerontológico de Rentería, etc.

*Servicios a las empresas y otros servicios:*

Convenios sectoriales:

- Convenio estatal de ETT
- Convenio estatal de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos
- Convenio estatal de consultoras, de planificación, organización y contabilidad
- Convenio estatal de publicidad
- Convenio estatal de seguridad
- Convenio estatal de telemarketing
- Convenio estatal de contratas ferroviarias
- Convenio estatal de mantenimiento de cabinas telefónicas
- Convenio de oficinas y despachos de Bizkaia
- Convenio de oficinas y despachos de Gipuzkoa
- Convenio estatal de gestorías administrativas
- Convenio de despachos de abogados, graduados sociales, procuradores y agencias de información comercial de Bizkaia
- Convenio de asesoría fiscal y contable de Bizkaia (sin actualizar desde 1994)
- Convenio estatal de técnicos tributarios y asesores fiscales
- Convenio estatal de registradores de la propiedad y mercantiles
- Convenio estatal de gestión y mediación inmobiliaria
- Convenio de peluquerías de señoras y salones de belleza de Álava
- Convenio de peluquerías de señoras y salones de belleza de Bizkaia
- Convenio de peluquerías de señoras, institutos capilares y gimnasios de Gipuzkoa
- Convenio estatal de peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares
- Convenio estatal de promoción, distribución, merchandising y propaganda (sin actualizar desde 1988)
- Convenio estatal de empresas concesionarias de cable de fibra óptica



- Convenio de empleados de fincas urbanas de Bizkaia (sin actualizar con anterioridad a 1993)
- Convenio de pompas fúnebres de Bizkaia (sin actualizar desde 1986)
- Convenio estatal de detectives privados (sin actualizar desde 1977)
- Convenio de notarías de Bizkaia y Álava (sin actualizar con anterioridad a 1993)
- Convenio estatal de radiodifusión privada (sin actualizar desde 1976)

Tienen convenio colectivo propio registrado las empresas Telefónica, Cebanc, Feria Internacional de Muestras, Cimubisa, Lantik, Imebisa, Servimax, Cámara de Comercio de Bilbao, Ibermática, VINSA, Ombuds, TELYCO, Sabico, EJIE, Gupost, Fimestic, Umano, Serfirun, Link, Bilbomática, Servisa, Auna, etc.



**Anexo III**  
**Convenios colectivos de sector**  
**vigentes para 2003**





### ÁLAVA

DENOMINACIÓN	INCREMENTO SALARIAL 2003	JORNADA ANUAL 2003	OTROS
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	3,12	1.781	
COMERCIO DEL CALZADO	3,20	1.775	
COMERCIO DEL METAL	4,50	1.766	
COMERCIO DEL MUEBLE	3,35	1.766	
COMERCIO TEXTIL	3,40	1.768	
CONSTRUCCIÓN	5,60	1.740	
HOSTELERÍA	3,60	1.761	
INDUSTRIA Y COMERCIO DE PANADERÍAS	4,50	1.775	
INDUSTRIA DE PASTELERÍA Y CONFITERÍA	3,60	1.765	
INDUSTRIA DE DERIVADOS DEL CEMENTO	4,50	1.738	
INDUSTRIA DE LA MADERA	3,35	1.753	
INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA	3,35	1.735	(1)
INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO	4,50	1.753	
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	4,50	1.577	
PELUQUERÍAS Y SALONES DE BELLEZA	4,00	1.800	
SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	7,38	1.700	
TRANSPORTE MERCANCÍAS POR CARRETERA	4,50	1.752	
TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA	5,00	1.763	

(1) Convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada



## BIZKAIA

DENOMINACIÓN	INCREMENTO SALARIAL 2003	JORNADA ANUAL 2003	OTROS
ALMACENISTAS DE FRUTAS Y VERDURAS	3,85	1.738	
AMBULANCIAS	13,4	1.816 (1)	
ARTES GRÁFICAS	4,90	1.720	
AS. MAYORISTAS DE PESCADO MERCABILBAO	5,90	1.760	
AUTOESCUELAS	5,00	35 H/S.(2)	
AYUDA A DOMICILIO	4,50	30 H/SEM.	
BINGOS	4,40	1.792	
CENTROS DE LA TERCERA EDAD	(3)	1.755	(4)
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	3,12	1.758	
COMERCIO DE LA PIEL Y CALZADO	4,90	1.734	
COMERCIO DEL MUEBLE	4,25	1.774	
COMERCIO EN GENERAL	3,12	1.774	
COMERCIO TEXTIL	3,12	1.753	
CONFITERÍA Y PASTELERÍA ARTESANA	4,00	1.780	
CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO	3,375	1.728	
CONSIGNATARIAS Y TRANSITARIOS	5,00	1.666	
CONSTRUCCIÓN	6,00	1.736	
DISTRIBUIDORES DE BUTANO	4,90	1.762	
DISTRIBUCIÓN CINEMATOGRAFICA	6,00	1.726	
ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS	3,10	1.730	
ESTACIONES DE SERVICIO	5,10	1.752	
FABRICANTES Y ALMACENISTAS DE VINOS	3,85	1.738	
GRUPOS DE GARAJES	3,60	1.792	(5)
HORMIGONES Y CANTERAS	5,85	1.720	(5)
HOSTELERIA	4,90	1.800	
INDUSTRIA Y COMERCIO DE PANADERÍAS	3,72	1.768	
INDUSTRIA DE LA MADERA	5,50	1.738	
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	3,35	1.708 (6)	
INSTALADORES DE CALEFACCIÓN Y AIRE	4,60	1.732	
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	4,80	35 H/SEM.	
LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS	5,00	1.720	
OFICINAS DE FARMACIA	8,50	1.784	
PIEDRA Y MÁRMOL	5,80	1.718	
TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS	4,90	1.767	
TRANSPORTE MERCANCÍAS POR CARRETERA	4,60	1.754	
TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA	(7)	1.744	(8)

(1) Más 40 horas de presencia cuatrisesmanales

(2) 35 horas semanales para el personal docente, 40 horas semanales el resto

(3) Incremento salarial hasta llegar a 721 ¢

(4) Convenio colectivo fruto de la aceptación de una mediación

(5) Convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada

(6) 1.708 horas en jornada partida, 1.688 en jornada continua

(7) Incremento salarial de 84,14 ¢ en 15 pagas

(8) Laudo de obligado cumplimiento sobre jornada y salarios



## GIPUZKOA

DENOMINACIÓN	INCREMENTO SALARIAL 2003	JORNADA ANUAL 2003	OTROS
APARCAMIENTO Y OTA	5,00	1.737	
ARTES GRÁFICAS	5,00	1.708 (1)	(2)
AUTOESCUELAS	5,00	35 H/S. (3)	
COMERCIO DEL MUEBLE	4,50	1.752	(4)
COMERCIO DE JUGUETERÍA	4,25	1.772	
CONSTRUCCIÓN	5,60	1.716	(2) (5)
ESTACIONES DE SERVICIO	4,80	1.745	(5)
ESTIBA Y DESESTIBA DE PASAJES	3,30	35 H/SEM.	
EXHIBICION CINEMATOGRAFICA DE DONOSTIA	4,50	1.738	
FABR. PASTA, PAPEL Y CARTON	5,50	1.696	(2) (5)
HOSTELERÍA	4,75	1.747	(2)
INDUSTRIA Y COMERCIO DE CONFITERÍA	4,80	1.745	
INDUSTRIA Y COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	4,60	1.737	
INDUSTRIA DE LA CERAMICA	4,75 (3)	1.718	(5)
INDUSTRIA DE LA MADERA	4,75 (3)	1.729	(5)
INDUSTRIA DE LA PANADERÍA	4,75	1.744	
INDUSTRIA DEL VIDRIO	4,50 (3)	1.738	(5)
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	5,00	1.654	(5)
LIMPIEZA PUBLICA VIARIA	(4)	1.589,5	
LOCALES DE ESPECTÁCULOS Y DEPORTES	4,625	1.721,4 (5)	(5)
MAYORISTAS FRUTAS Y PTOS. HORTÍCOLAS	4,50	38 H 50 M	(5)
MAYORISTAS DE PESCADO Y MARISCO	4,50	1.735	
PRÓTESIS DENTAL	4,25	40 H/SEM.	
TRANSPORTE MERCANCÍAS POR CARRETERA	5,04 (3)	1.720	(5)

(1) 1.708 horas en jornada partida y en jornada continua 1.653 horas de trabajo efectivo o 1.708 incluyendo 15 minutos de descanso

(2) Convenio colectivo de vigencia indefinida

(3) 35 horas semanales para el personal docente, 40 horas semanales el resto

(4) Convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada

(5) Aportaciones a la EPSV Geroa

(6) Más un incremento adicional por supresión anterior de la antigüedad

(7) Incremento salarial lineal por categoría

(8) 1.721 horas en jornada partida y 1.706 horas en jornada continua

**INTERTERRITORIALES DE LA CAPV**

DENOMINACIÓN	INCREMENTO SALARIAL 2003	JORNADA ANUAL 2003	OTROS
CENTROS DE EDUCACION MEDIOMABIENTAL	(1)	1.720	
COMEDORES ESCOLARES DPTO. EDUCACION	(1)	1.728	
CONTRATAS DE LIMPIEZA DE OSAKIDETZA	(2)	1.592	
CONTRATAS DE LIMPIEZA DPTO. EDUCACION	(3)	1.592	
ENSEÑANZA PRIVADA NO UNIVERSITARIA	4,70	32 H/S. (4)	
IKASTOLAS PRIVADAS	3,90 (5)	1.293 (4)	

- (1) Se desconoce por ser el primer convenio colectivo  
(2) Incremento de Osakidetza más equiparación  
(3) Incremento de IPC anterior de la CAPV más equiparación  
(4) El personal no docente cuenta con una jornada de 1.585 horas anuales  
(5) El personal no docente tiene un incremento salarial del 4%

**ESTADO (\*)**

DENOMINACIÓN	INCREMENTO SALARIAL 2002	JORNADA ANUAL 2002	OTROS
AGENCIAS DE VIAJE	2,90	1.752	(4)
BANCA PRIVADA	2,75	1.700	(4)
CAJAS DE AHORROS	2,60	1.680	(4)
CENTROS DE ASISTENCIA INFANTIL	2,60	1.661 (1)	
CENTROS DE DISCAPACITADOS	3,00	1.736	
COMERCIO FARMACEUTICO	2,85	1.784	
PUBLICIDAD	4,10	39 H/S. (2)	
SEGURIDAD	4,00	1.796	
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	3,50	1.770	
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS CREDITO	2,60	1.734	
GRANJAS AVICOLAS	3,15	1.788	
GESTORÍAS ADMINISTRATIVAS	2,70	1.816	
GRANDES ALMACENES	2,70	1.780	
INDUSTRIA METALGRAFICA	3,50	1.756	
INDUSTRIA QUÍMICA	3,50	1.752	
INDUSTRIA TEXTIL	3,10	1.808	
INDUSTRIAS CARNICAS	3,10	1.770	
INDUSTRIAS LÁCTEAS	3,10	1.778	
INGENIERIA	2,60	40 H/SEM.	
JARDINERIA	3,10	1.700	
MAYORISTAS DE PRODUCTOS QUÍMICOS	3,00	1.760	
MEDIACION DE SEGUROS PRIVADOS	2,60	1.736	
PERFUMERÍA Y AFINES	3,40	1.728	
PRENSA NO DIARIA	2,60	36 H/S (3)	
RESIDENCIAS PRIVADAS DE MAYORES	4,00	1.800	
SEGUROS	2,60	1.700	(4)
SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO	2,60	1.700	
TELEMARKETING	7,716	1.780	

(\*) Principales convenios de sector del ámbito estatal con incidencia en la CAPV

(1) Jornada de la categoría de educador/a infantil. Hay otras jornadas para otras categorías.

(2) Salvo julio y agosto con 35 horas semanales

(3) 35 horas semanales en verano

(4) Plan de pensiones

