

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUSKADI - 2001

Lan Harremanen Kontseilua



Consejo de Relaciones Laborales

Depósito Legal: BI-2575-02

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

Índice

	Página
1. RESUMEN Y CONCLUSIONES	7
2. INTRODUCCIÓN	13
3. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	17
3.1. Marco general del análisis	19
3.2. Estructura por sectores de la actividad	23
4. CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2001	33
4.1. Convenios colectivos según el ámbito de aplicación	35
4.2. Convenios colectivos según la fecha de registro	41
5. VIGENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	45
6. PROCESOS DE NEGOCIACIÓN	51
6.1. Orientaciones de las negociaciones	53
6.2. Duración de los procesos	56
6.3. Conflictividad laboral	58
7. AGENTES NEGOCIADORES	61
7.1. Representantes de los trabajadores/as	63
7.1.1. Representatividad	63
7.1.2. Composición de las mesas negociadoras	64
7.1.3. Organizaciones firmantes	67
7.2. Representación empresarial	72

8. ANÁLISIS DEL CONTENIDO	75
8.1. Cuestiones de revisión permanente	78
8.1.1. Económicas	78
A. Incrementos salariales	78
B. Cláusulas de revisión salarial	83
C. Estructura salarial y descuelgues salariales	86
D. Retribuciones establecidas en convenios de sector	89
a) Industria siderometalúrgica	90
b) Construcción y obras públicas	91
c) Hostelería	92
d) Comercio del metal	92
e) Oficinas y despachos	93
f) Transporte de mercancías por carretera	94
8.1.2. Organización de la empresa	96
A. Jornada laboral	96
a) Duración de la jornada	96
b) Distribución irregular y horas extraordinarias	99
B. Organización	102
a) Clasificación profesional	102
b) Movilidad geográfica y funcional	108
8.1.3. Contratación y empleo	116
A. Cláusulas con incidencia en el empleo	116
B. Modalidades de contratación y ETT	117
8.1.4. Formación	123
A. Acuerdos de formación continua	123
B. Planes de empresa y acciones de formación	123
C. Otros compromisos	125
8.1.5. Acuerdos sobre resolución de conflictos	126
A. Preco	127
B. ASEC y otros procedimientos	130
8.1.6. Singularidades y novedades	132
8.2. Cuestiones de revisión puntual	133
8.2.1. Códigos de conducta en las relaciones laborales	133
9. SECTOR PÚBLICO	159
ANEXO I - Cláusulas negociadas (reproducción de algunos textos)	167
ANEXO II - Varios	331
- Hoja estadística	333
- Tabla de conversión de jornada	334

Capítulo 1
Resumen y conclusiones

El presente estudio sobre la negociación colectiva en Euskadi para el año 2001 se ha centrado en el análisis de 717 convenios colectivos con incidencia en la Comunidad Autónoma Vasca que afectaron a un total de 492.101 trabajadores/as y 51.271 empresas, de los cuales un 82% pertenecen a convenios de ámbito sectorial y un 18% al ámbito de la empresa. Al 30 de abril de 2002 un 9% de los trabajadores/as tenían el convenio de 2001 sin renovar.

La cifra de los convenios analizados es superior a la del año anterior y el número de trabajadores/as afectados también ha sido mayor, dado que se incorporaron nuevos convenios, sectoriales y de empresa, y que las cifras de empleo se han ido incrementando en la mayoría de los sectores. Sin embargo no se lograron hasta el 30 de abril del 2002 acuerdos con vigencia para 2001 en varios sectores (comercio de alimentación de Álava, despachos de abogados y graduados sociales de Bizkaia, industria del mueble de Gipuzkoa, artes gráficas del Estado, etc.) y empresas (AMVISA, IESAL, Formica, Inama, Robotiker, Eguisa, Enrique Keller, Irusoin, Seguros Bilbao, Cruzcampo, Iparlat, etc.).

Una de las principales características de la negociación colectiva para 2001 ha sido el importante número de convenios que se firmaron en el año objeto de estudio. Así, el 30% de los convenios analizados, fueron registrados antes de 2001, un 46% en 2001, mientras que el 5% restante se registró en el primer cuatrimestre del año 2002. Es resaltable la importancia de los convenios con vigencia para tres o más años en la negociación colectiva. Todo esto ha motivado que buena parte de la negociación colectiva para el año 2002 ya se haya efectuado (aproximadamente el 63% de los trabajadores/as ya tenía registrado antes de finalizar 2001 su convenio para el año 2002).

Dentro del ámbito sociolaboral, entre las circunstancias más destacables del años 2001 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 socioeconómico 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 (ej.: sector del metal), y, por otro lado, han alargado los procesos de negociación, se han pactado convenios de eficacia limitada o se han dejado pendientes otros convenios.

Las circunstancias económicas fueron favorables, aunque la economía experimentó una cierta desaceleración. Durante 2001 aumentó el número de contrataciones y de empleo en nuestra comunidad, aunque el porcentaje de desempleo a finales del año (9,9%) –que incidía especialmente en la juventud y en la mujer- todavía distaba de ser equiparable a la media europea. Respecto a la conflictividad laboral, aumentó el número de conflictos, de trabajadores/as afectados y el número de jornadas no trabajadas.

Respecto a la estructura de la negociación colectiva de 2001, surgieron nuevos convenios de empresa (Miesa, Consonni, Fundación Zorroaga, Egui, Forging-Monpo, Fundación Alcasting, Eurocontrol, Nefitel, Euroservice, Eragin, Decorex, SD 2000, Golf de Zuia, Rontealde, Gameko, K2000, Bizkaiko Basolan, Aratubo, SK10, Minit, etc.). Por el contrario, la industria y el comercio de confitería de Gipuzkoa se fusionan en un solo convenio sectorial y el grupo de fotografía de Bizkaia pasa a integrarse en el convenio sectorial del comercio general. También se publicó el acuerdo de sustitución de la ordenanza laboral en el sector de tráfico interior de puertos.

Los procesos negociadores fueron de 206 días de media de duración en los convenios de sector registrados en 2001 y de 199 días en el total de los convenios de sector vigentes en 2001.

Los agentes sindicales negociadores de los convenios colectivos registrados en la CAV y con vigencia para 2001 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 87% de trabajadores/as afectados, seguido de CCOO con un 76%, LAB con un 62% y ELA con un 42%. 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 56% de los convenios sectoriales, los cuales afectaron al 79% 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 49% de los convenios colectivos sectoriales, pero estos convenios afectaban a un porcentaje menor de trabajadores/as (39%) del ámbito.

En materia retributiva, se ha producido un aumento en el incremento salarial medio pactado respecto al del año anterior (4,24% en 2001 frente al 3,88% en 2000), siendo este incremento salarial superior a la inflación acumulada del año (3,4% en la CAV). Los incrementos salariales acordados en los convenios de empresa (3,79%) fueron inferiores a los pactados en los convenios de sector (4,34%) y los convenios colectivos registrados en la CAV tuvieron un incremento superior a los del conjunto del Estado (3,68%). 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, pero el efecto económico (0,18%) ha sido poco significativo. Los incrementos salariales fijados en los convenios sectoriales registrados en Gipuzkoa y en el órgano central de la CAV fueron superiores a la media. Por el contrario, los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAV tienen los incrementos salariales más bajos.

La duración de la jornada media anual (1.717 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 33 minutos (9 horas y 41 minutos entre los convenios registrados en la CAV) respecto a la negociada para 2000, teniendo Álava la jornada mayor de los tres territorios históricos. Los convenios de sector han establecido una jornada superior (1.722 horas/año) a la pactada en los convenios de empresa (1.695 horas/año). Por sectores, son los de agricultura-pesca y construcción donde se pactan unas jornadas superiores al sector industrial, teniendo el sector servicios la jornada laboral más baja de todos los sectores de la actividad económica.

Un importante número de convenios sectoriales (70%) recoge cláusulas de inaplicación del régimen salarial del convenio y establece los procedimientos y las condiciones que deben seguir las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada a consecuencia de la aplicación del incremento salarial pactado en el convenio de sector correspondiente.

A su vez, en relación con determinadas modalidades de contratación, se puede observar cómo los convenios vigentes en 2001 regularon las retribuciones para los contratos de formación y prácticas, los períodos máximos de duración de los contratos de trabajo por circunstancias de la producción, los contratos de obra y de tiempo parcial, los períodos de prueba y la conversión de los contratos temporales en indefinidos.

Asimismo, también se reguló la estructura salarial, regulación que afectó principalmente al complemento por antigüedad, el cual, en ocasiones, vio modificado el método de cálculo, experimentó una congelación o incluso su supresión.

Otras materias que se han incrementado su negociación son las relativas a la eliminación de las horas extraordinarias y a la distribución irregular de la jornada, específica o mediante las llamadas "bolsas de disponibilidad de horas". Por otra parte, ha seguido avanzando la compensación por tiempo libre de las horas extras. También se han incrementado los compromisos en materia de EPSV y planes de pensiones y aparecen algunos acuerdos relativos a la mujer trabajadora.

Los convenios colectivos que cuentan con cláusulas alusivas a procedimientos de resolución de conflictos han sido abundantes, así como el número de trabajadores/as vinculados a los mismos. En el ámbito estatal las remisiones han sido al ASEC, mientras que en la CAV 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. En todo caso experimentaron un incremento salarial inferior al acordado en el resto de la negociación colectiva de 2001. Los acuerdos para las 35 horas semanales de trabajo en las Administraciones Públicas de la CAV (autonómica, foral y local) y su aplicación escalonada, ha originado un importante descenso de la jornada laboral en este ámbito.

Capítulo 2
Introducción

En este informe sobre la negociación colectiva se analizan los convenios colectivos vigentes en 2001 registrados en la CAV hasta el 30 de abril del año 2002, 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 un pacto de empresa extraestatutario (Intecsa), dado que anteriormente contaba con convenio colectivo y el convenio sectorial de transporte de mercancías por carretera de Álava que aunque se registró en mayo de 2002 se había negociado con anterioridad pero se demoró su registro.

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 los códigos de conducta en las relaciones laborales

Para ello, se ha analizado la información aportada por la ficha estadística base del estudio (elaborada por el servicio técnico del CRL en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales representadas en el Consejo de Relaciones Laborales), en la que se han recogido de manera pormenorizada y detallada los aspectos más destacables de cada convenio. Con el conjunto de la información recopilada a través de las fichas, se ha creado una base de datos, cuya explotación ha servido para la elaboración de este informe.

Las fuentes de información utilizadas para cumplimentar las fichas estadísticas 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 CAV. Asimismo, en los casos que se ha podido disponer de las actas de las comisiones paritarias, se ha utilizado esa información complementaria.

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 este trabajo fue identificar los diferentes ámbitos de negociación colectiva y determinar el número de empresas y de trabajadores 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 2001, se ha podido utilizar este 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 2001, 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 CAV, que se registran en el Ministerio de Trabajo

Por otra parte, se han clasificado por ámbito de aplicación: sector o empresa; y entre éstas, 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 nuestro entorno sociolaboral más reciente.

* 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

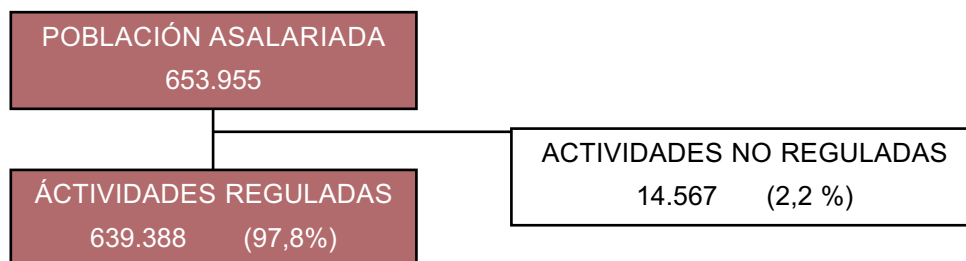
Se ha considerado oportuno precisar algunos de los resultados obtenidos en el estudio de la estructura de la negociación colectiva anteriormente mencionado, a fin de enmarcar los convenios que se encontraban vigentes en 2001 y que han sido analizados en el presente trabajo.

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.

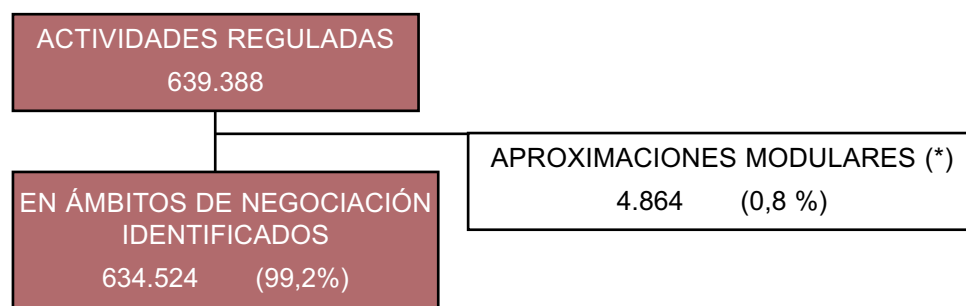
El 2,2% restante incluye diversos grupos de asalariados/as no afectados por la negociación colectiva, bien por la propia naturaleza de su actividad (ej.: servicio hogar familiar), bien porque las actividades realizadas por las empresas en las que trabajan se rigen por la normativa laboral básica. Además 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 por que la actividad es susceptible de ser identificada con varios ámbitos de negociación.

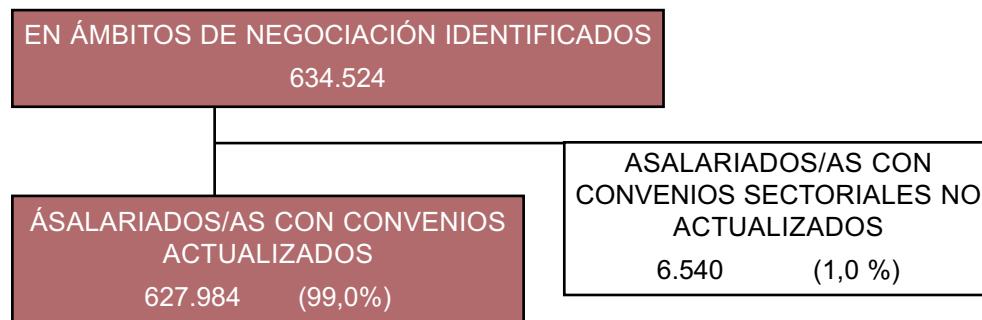
Gráfico Nº 2 Marco general del análisis (II)



(*) 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.

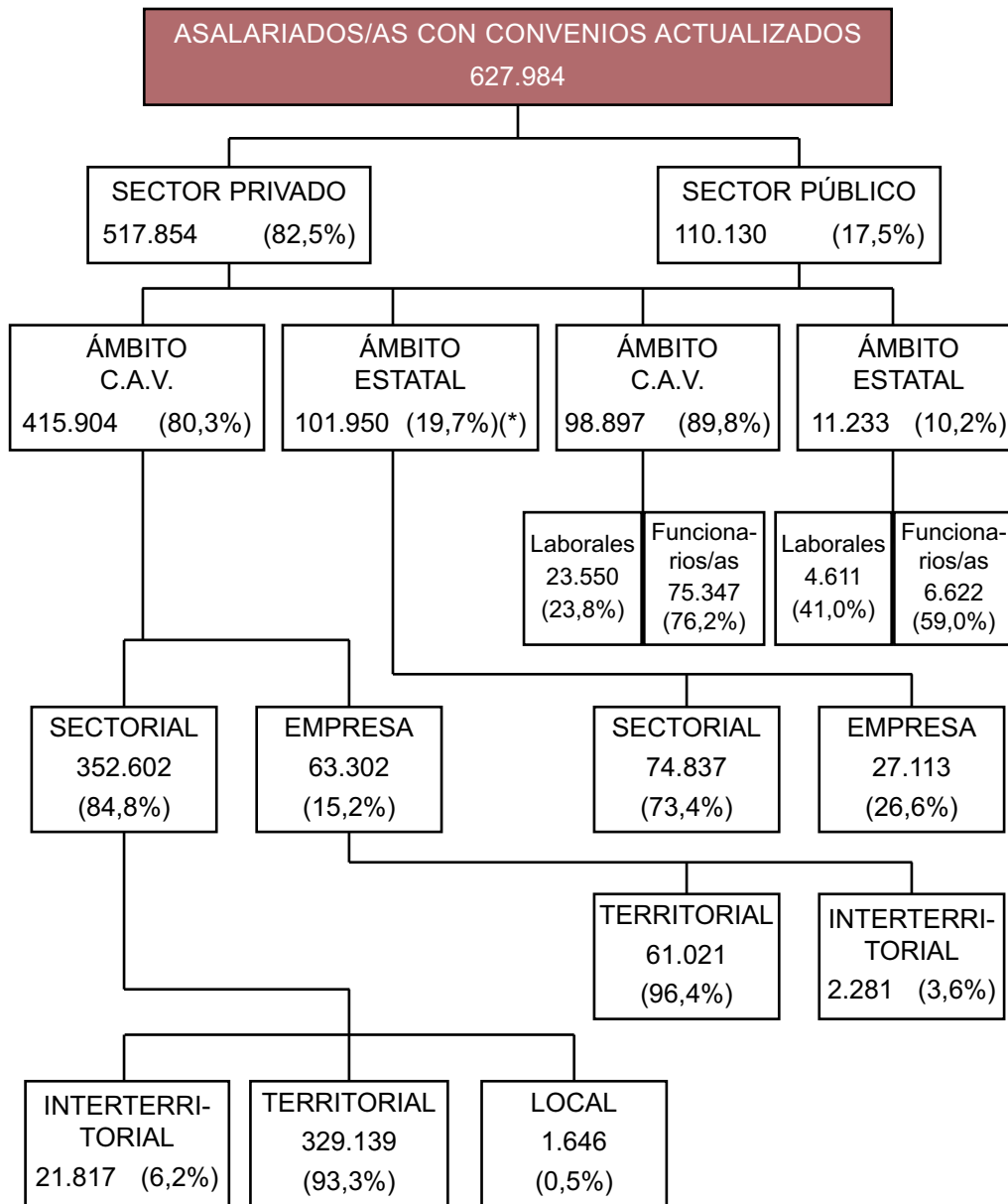
Asimismo, hay un determinado número de trabajadores/as cuyos convenios colectivos sectoriales no han sido actualizados desde hace mucho tiempo (6.540 personas).

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 CAV



(*) 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 CAV (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 CAV 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 CAV.

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

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

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

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

(*) Ámbito interterritorial CAV

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 CAV, mientras que el 90% restante es personal de la administración autonómica, foral y local.

Cuadro Nº 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)

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

3.2. ESTRUCTURA POR SECTORES DE LA 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
- Convenio del personal redero del puerto de Ondarroa
- 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
- 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

Están sin actualizar los convenios de pesca de arrastre y de bajura de Gipuzkoa, 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, Altos Hornos de Bergara, 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, Fuchosa, Fundiciones Gelma, Zardoya Otis, Mecánica La Peña, Mercedes Benz, Izar, ACB, Sachs, Ayala, Herramientas Eurotools, Inyectametal, Gamesa, Aratubo, SK10, Egui, Fundix, MESA, Mecaner, Arteche, Grupos Diferenciales, MOASA, Crow, Hofesa, OASA, Prado, Inauxa, Alcasting, Guinea, Cables y Alambres Especiales, Forging, Rinder, Amurrio, JYPSA, Theis, ESISA, Carrera, Tenecco, BIALSA, Consonni, Araluze, 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, Orbegozo, Daewoo, 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, Cabot, Atofina, Repsol, Vinilika, Ibercaucho, CLH, General Química, Explosivos Alaveses, Tuboplast, Catelsa, Donostigas, Cepsa, Inquitex, Formica, Silquímica, Rontalde, Sana, Fuchs, Gateor, Dow, Bekaert, Air Liquide, Praxair, Fibertecnic, Bilore, 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
- 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 la industria y comercio de la 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

Tienen convenio colectivo propio registrado algunas empresas (Unilever, Moyresa, Guvac, Zahor, Pepsico, Cafinsa, Danone, Bimbo, Grupo Cruz Campo, Galletas Artiach, Cafés La Brasileña, Gallina Blanca, Schweppes, La Bacaladera, Bodegas Marques del Puerto, Tabacalera, Milupa, Vinos Marqués de Riscal, Helados Miko, Yurrita, Grupo Faustino Martínez, Iparlat, Pasaia, Snack Ventures, La Lactaria, Kraft, Interal, 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, Recoletos, Sdad. Vascongada de Publicaciones, Editorial Iparraguirre, Gráficas Santamaría, Smurfit, Edivasa, Cibensa, Euskalprint, Cemosá, El País, Baigorri, Cartonajes Jabar, Azcoaga, 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, 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, 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, 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, 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 la industria y comercio de la 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, Dalia, 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, Banco Vitalicio, Grupo La Estrella, Bilbao, Grupo Norwich, Musini, Imperio, 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 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
- Convenio estatal de auto-taxis
- Convenio de grupo de garajes de Bizkaia
- Convenio estatal de empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos
- 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, Sabena, FEVE, Iberia, Eguisa, Vascongados, Renfe, Garayar, AENA, Herribus, TUVISA, Hertz, Aldaiturriaga, Europistas, 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, Eurovías, Dornier, Alitalia, Monte Igeldo, 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 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 contratas de algunos centros de Gobierno Vasco en Álava y las empresas Cespa, FCC, Ferrovial, Ferrosfer, Garbile, Elurra, Ramel, 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

Tienen convenio colectivo propio registrado las empresas Paradores de Turismo, Barceló, NH, Albergue de Bilbao, Aranzazu, etc.

Enseñanza, cultura, deporte, ocio y juego:

Convenios sectoriales:

- Convenio de la enseñanza privada de la CAV
- Convenio de ikastolas de la CAV
- 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 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
- 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, Virutas, 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, 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, atención, diagnóstico y rehabilitación de minusválidos
- Convenio estatal de residencias privadas de la tercera edad y ayuda a domicilio
- 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, Lankidetz, 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, 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 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 con anterioridad a 1993)
- 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, Arthur Andersen, Cebanc, Feria Internacional de Muestras, Cimubisa, Lantik, Imebisa, Servimax, Cámara de Comercio de Bilbao, Ibermática, VINSAs, Ombuds, TELYCO, Sabico, EJIE, Gupost, Fimestic, Manpower, Umano, Serfirun, Link, etc.

Capítulo 4
Convenios colectivos
vigentes en 2001

4.1. CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN ÁMBITO DE APLICACIÓN

En este informe se han analizado 717 convenios con incidencia en la CAV y vigentes en 2001, registrados tanto en la Comunidad Autónoma como en el Ministerio de Trabajo, que afectan a 51.271 empresas y 492.101 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 91% 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, con la excepción del mencionado (Intecsa) que se ha añadido a la muestra por contar anteriormente con convenio colectivo.

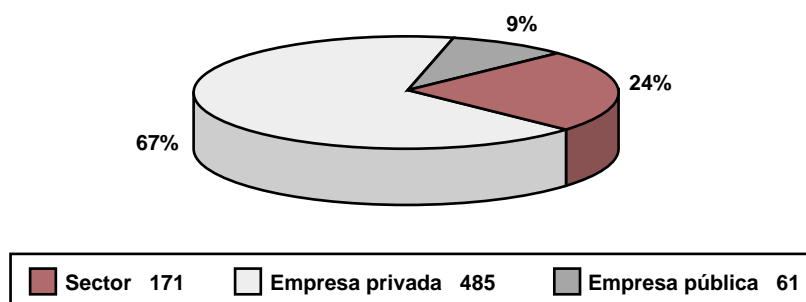
La diferencia existente entre el personal laboral cubierto por la negociación colectiva detectada y la realmente analizada en este informe, se debe principalmente a que la negociación colectiva de 2001 no se ha realizado en el 100% de los sectores y de las empresas por las propias fluctuaciones de la negociación colectiva.

Asimismo hay ciertos convenios de sector y de empresa no actualizados, es decir, no negociados para 2001, 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 2001, 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.

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 CAV en el período de referencia.

La estructura de la negociación colectiva ha tenido algunos cambios a lo largo de 2001. Así, han surgido nuevos convenios de empresa (Miesa, Fundación Zorroaga, Egui, Forging-Monpo, Consonni, Fundación Alcasting, K2000, Aratubo, SK10, Gameko, Altaserie, Bizkaiko Basolan, SCH Bolsa, Minit, Dalia, Rontealde, Golf de Zuia, Eragin, Decorex, SD 2000, Eurocontrol, Nefitel, Euroservice, etc.). Por el contrario, los convenios de Gipuzkoa de los sectores de comercio e industria de confitería se han fusionado en un solo convenio sectorial y el sector de fotografía de Bizkaia se integra a en el convenio sectorial del comercio general de Bizkaia. También se ha publicado el acuerdo de sustitución de la ordenanza laboral para el sector de tráfico interior de puertos.

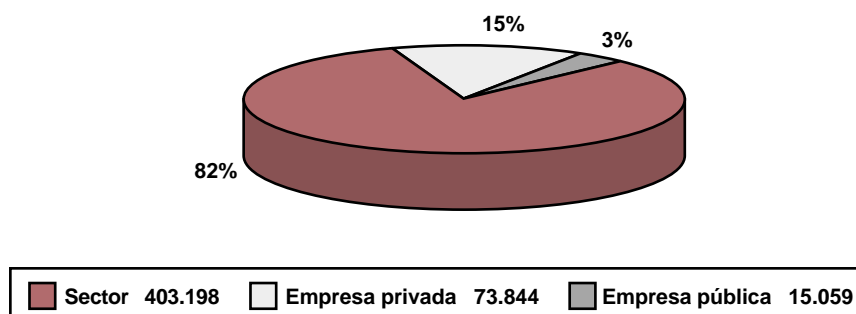
Gráfico Nº 5 Convenios con incidencia en la CAV vigentes en 2001 según ámbito de aplicación



De la totalidad de los convenios colectivos, según su ámbito de aplicación, 171 convenios lo fueron de sector, los cuales afectaron a 403.198 trabajadores/as, y 546 convenios fueron de empresa y vincularon a 88.903 trabajadores/as, de los cuales 73.844 pertenecían a empresas privadas y 15.059 a empresas públicas.

Por tanto, se puede constatar que el 82% de los trabajadores/as afectados por negociación colectiva se hallan regulados por convenios de sector y que el 18% restante lo está por convenios de empresa.

GRÁFICO Nº 6 Convenios con incidencia en la CAV vigentes en 2001 según número de trabajadores/as afectados (TOTAL 492.101)



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 mantiene una estructura similar. Se observan pequeñas fluctuaciones inherentes a los mismos procesos de negociación y al incremento habido en el empleo.

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 Vasca y vigentes en 2001

A.- Según ámbito de aplicación

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
SECTOR	171	23,85	403.198	81,93
EMPRESA	546	76,15	88.903	18,07
PRIVADA	485	67,64	73.844	15,01
PÚBLICA	61	8,51	15.059	3,06
TOTAL	717	100,00	492.101	100,00

B.- Según ámbito territorial

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
ÁLAVA	129	17,99	55.670	11,31
BIZKAIA	245	34,17	196.445	39,92
GIPUZKOA	87	12,13	117.570	23,89
INTERTERR. CAV	22	3,07	25.418	5,17
CAV	483	67,36	395.103	80,29
ESTADO	234	32,64	96.998	19,71
TOTAL	717	100,00	492.101	100,00

En Álava se han registrado el 18% de los convenios, que afectan a un 11% de los trabajadores/as incluidos en el estudio. Se mantiene el porcentaje de cobertura de la negociación colectiva respecto al año anterior. Ha quedado pendiente de acuerdo el convenio sectorial del comercio de alimentación. También destaca la ausencia de algunos convenios colectivos de empresa, entre los que destacan los correspondientes a las empresas Grupo Faustino, AMVISA, Lázaro Ituarte, TTA, Almun, Inovac Rima, Moyale, IESAL, etc.

Cuadro Nº 5. Convenios colectivos con incidencia en el Territorio Histórico de Álava y vigentes en 2001

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
SECTOR	17	13,18	37.351	67,09
EMPRESA	112	86,82	18.319	32,91
PRIVADA	105	81,39	17.200	30,89
PÚBLICA	7	5,43	1.119	2,02
TOTAL	129	100,00	55.670	100,00

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 con incidencia en el Territorio Histórico de Bizkaia y vigentes en 2001

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
SECTOR	42	17,14	166.812	84,92
EMPRESA	203	82,86	29.633	15,08
PRIVADA	175	71,43	24.847	12,65
PÚBLICA	28	11,43	4.786	2,43
TOTAL	245	100,00	196.445	100,00

Bizkaia es el territorio histórico que cuenta con el mayor porcentaje de convenios (34%) y de trabajadores afectados (40%). En este ámbito predomina la negociación colectiva sectorial sobre el total de trabajadores/as afectados (85%), aunque en comparación con otros territorios se registraron un elevado número de convenios de empresa (203). En Bizkaia la cobertura de la negociación colectiva aumenta ligeramente respecto a 2000, a pesar de la ausencia de algunos convenios colectivos sectoriales, tales como el de comercio del mueble, despachos de abogados, etc. Tampoco se han renovado los convenios de las empresas Sefanitro, Inama, Tranformados Metálicos Prado, Robotiker, Formica, Multiplast, Herramientas de Amorebieta, etc. Es destacable la existencia de los convenios colectivos de eficacia limitada en materiales y prefabricados para la construcción, manufacturas del vidrio plano, estaciones de servicio y sanidad privada.

Cuadro Nº 7. Convenios colectivos con incidencia en el Territorio Histórico de Gipuzkoa y vigentes en 2001

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
SECTOR	29	33,33	108.737	92,49
EMPRESA	58	66,67	8.833	7,51
PRIVADA	51	58,62	7.575	6,44
PÚBLICA	7	8,05	1.258	1,07
TOTAL	87	100,00	117.570	100,00

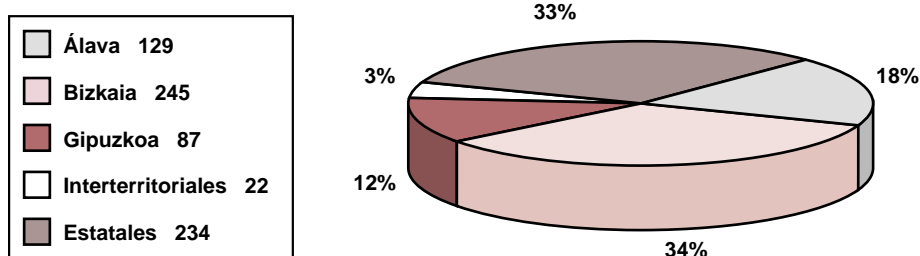
El territorio histórico de Gipuzkoa, con un 12% de convenios y un 24% de trabajadores/as afectados, es el ámbito donde más se impone la negociación sectorial -si bien también hay que tener en cuenta que es el territorio donde se dan más pactos de empresa- que incide en el 92% de los trabajadores afectados del territorio. En este territorio histórico baja la cobertura de la negociación colectiva, dado que no se lograron acuerdos en los sectores de la industria del mueble, industrias del vidrio y cerámica, comercio textil, hospitalización privada, autoescuelas, etc.; ni tampoco en empresas como Zahor, Enrique Keller, Eguisa, etc. Es destacable la existencia de los convenios colectivos de eficacia limitada en comercio del metal y comercio del mueble.

Cuadro Nº 8. Convenios colectivos interterritoriales de la CAV y vigentes en 2001

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
SECTOR	3	13,64	20.266	79,73
EMPRESA	19	86,36	5.152	20,27
PRIVADA	11	50,00	1.987	7,82
PÚBLICA	8	36,36	3.165	12,45
TOTAL	22	100,00	25.418	100,00

Los convenios interterritoriales suponen sólo un 3% de los convenios vigentes en 2001 y afectan, únicamente, al 5% del total de trabajadores. Los convenios colectivos sectoriales (ikastolas, enseñanza privada y contrata de limpieza de centros del Departamento de Educación del Gobierno Vasco) y afectan al 80% del conjunto de trabajadores/as de este ámbito. Destaca la ausencia de algunos convenios colectivos del personal laboral (UPV, Justicia, etc.), así como de empresas (ej.: Irusoin).

Gráfico Nº 7. Convenios con incidencia en la CAV según ámbito territorial



Los convenios registrados en la CAV afectaron al 80% de los trabajadores/as vascos incluidos en el estudio. En la distribución de convenios registrados en la CAV, tanto en los territorios históricos como en el órgano central de la CAV, destaca el mayor peso de la negociación colectiva de sector (84%); esto sucede especialmente 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 Nº 9. Convenios colectivos registrados en la CAV y vigentes en 2001

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
SECTOR	91	18,84	333.166	84,32
EMPRESA	392	81,16	61.937	15,68
PRIVADA	342	70,81	51.609	13,06
PÚBLICA	50	10,35	10.328	2,62
TOTAL	483	100,00	395.103	100,00

Los convenios colectivos de ámbito estatal con incidencia en la CAV, que representan un 33% del total de convenios y un 20% de trabajadores/as afectados, mantiene su porcentaje de cobertura de la negociación colectiva. Sin embargo, algunos de esos convenios se negocian en realidad dentro de la CAV (Kutxa, Bellota, Zardoya, etc.). Es reseñable la ausencia de convenios como los de los sectores de artes gráficas, mensajería, consultoras, etc., así como algunos correspondientes a las empresas como Cruzcampo, Seguros Bilbao, Ericsson, Iparlat, etc.

Cuadro Nº 10. Convenios colectivos estatales con incidencia en la CAV y vigentes en 2001

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
SECTOR	80	34,18	70.032	72,20
EMPRESA	154	65,82	26.966	27,80
PRIVADA	143	61,11	22.235	22,92
PÚBLICA	11	4,71	4.731	4,88
TOTAL	234	100,00	96.998	100,00

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 72%, porcentaje éste inferior a los correspondientes a otros ámbitos territoriales, por la mayoritaria distribución de la negociación por convenios "provinciales". Es reseñable la existencia de dos laudos sectoriales estatales para evitar el vacío de las ordenanzas laborales (trabajo en el campo, y captación y distribución de agua) y dos acuerdos para la sustitución de la ordenanza laboral en los sectores de exhibición cinematográfica y de tráfico interior de puertos.

4.2. CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN FECHA DE REGISTRO

La negociación de los convenios se ha concentrado en el 2001, aunque el 30% - en términos de empleo- de la negociación colectiva para 2001 había sido ya registrada en años anteriores. Asimismo los convenios registrados en el año 2002 –hasta el 30 de abril- con vigencia en 2001 son 65 y afectan a 24.863 trabajadores/as. Entre estos destacan los siguientes:

- En Álava: Transporte de mercancías por carretera¹, Inauxa, Pepsico, ESISA, etc.
- En Bizkaia: autoescuelas, industria de la marroquinería, Galletas Artiach, OTA Bilbao, Industrias Ibaiaondo, FYTASA, Ebaki, etc.
- En Gipuzkoa: oficinas y despachos, industria de bebidas refrescantes, estiba de pasajes, prótesis dental, Compañía del Tranvía de San Sebastián, Cespa, Talleres Protegidos Gureak, Gupost, etc.
- En los de ámbito interterritorial: Sociedad Financiera y Minera, etc.
- En los de ámbito estatal: ingeniería, publicidad, telemarketing, establecimientos financieros, estaciones de servicio, UEE, Babcock, Enagas, Izar, DHL, Axa, etc.

A este respecto, los convenios analizados se han dividido en tres grandes bloques: en primer lugar los registrados antes de 2001, en segundo lugar los registrados durante 2001 y, por último, los registrados en el año 2002 hasta el 30 de abril del año 2002, todos ellos con vigencia para 2001.

(1) En este informe se analizan los convenios colectivos registrados hasta el 30 de abril de 2002, aunque por su importancia también se ha incluido el convenio de transporte de mercancías por carretera, registrado en mayo de 2002.

Cuadro Nº 11. Convenios vigentes en 2001 según año de registro

A.- Registrados antes de 2001

	Nº CONVENIOS	% SOBRE CONVENIOS VIGENTES EN 2001	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	% SOBRE TOTAL DE TRABAJADORES/AS
SECTOR	79	46,20	114.267	28,34
EMPRESA	238	43,59	36.186	40,70
PRIVADA	219	45,15	31.380	42,49
PÚBLICA	19	31,15	4.806	31,91
TOTAL	317	44,21	150.453	30,57

B.- Registrados en 2001

	Nº CONVENIOS	% SOBRE CONVENIOS VIGENTES EN 2001	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	% SOBRE TOTAL DE TRABAJADORES/AS
SECTOR	77	45,03	271.156	67,25
EMPRESA	258	47,25	45.629	51,33
PRIVADA	223	45,98	37.333	50,56
PÚBLICA	35	57,38	8.296	55,09
TOTAL	335	46,72	316.785	64,38

C.- Registrados en el año 2002*

	Nº CONVENIOS	% SOBRE CONVENIOS VIGENTES EN 2001	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	% SOBRE TOTAL DE TRABAJADORES/AS
SECTOR	15	8,77	17.775	4,41
EMPRESA	50	9,16	7.088	7,97
PRIVADA	43	8,87	5.131	6,95
PÚBLICA	7	11,47	1.957	13,00
TOTAL	65	9,07	24.863	5,05

* Hasta el 30 de abril del año 2002.

A diferencia del año anterior, la mayor parte de los convenios se registraron en el período objeto de análisis, en este caso 2001. La explicación yace en la importancia de los convenios sectoriales de algunas actividades que se negociaban en ese año (ej.: siderometalurgia). En cuanto a trabajadores/as afectados, un 58% de la negociación colectiva aplicable en la CAV se registró en 2001. Asimismo, los convenios registrados en el año 2002 con vigencia para 2001 representan un porcentaje aproximado del 5% del total y quedaron pendientes de renovar para 2001 un 21% del total de convenios aplicables que incidían sobre el 9% de las personas afectadas por negociación colectiva.

Cuadro Nº 12. Convenios colectivos con incidencia en la Comunidad Autónoma Vasca vigentes en 2001 y pendientes.

A.- Registrados hasta el 30.04.02

	Nº CONVENIOS	% SOBRE TOTAL DE CONVENIOS APLICABLES EN LA CAV	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	% SOBRE EL TOTAL DE TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR CONVENIOS APLICABLES EN LA CAV
SECTOR	171	74,02	403.198	91,88
EMPRESA	546	81,25	88.903	86,21
TOTAL	717	79,40	492.101	90,80

B.- Pendientes al 30.04.02

	Nº CONVENIOS	% SOBRE TOTAL DE CONVENIOS APLICABLES EN LA CAV	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	% SOBRE EL TOTAL DE TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR CONVENIOS APLICABLES EN LA CAV
SECTOR	60	25,98	35.645	8,12
EMPRESA	126	18,85	14.225	13,79
TOTAL	186	20,60	49.870	9,20

Por tanto, es reseñable que a finales de 2001 el 86% de los trabajadores de la negociación colectiva contaban con su convenio en vigor para 2001, y a finales del primer cuatrimestre del año 2002 se incorporó un 5% más. Por el contrario un 9% tenía, a finales de abril del año 2002, su convenio sin actualizar.

Cuadro Nº 13. Convenios colectivos registrados en Comunidad Autónoma Vasca vigentes en 2001 y pendientes.

Año	Trabajadores afectados por convenios colectivos registrados en la CAV ⁽¹⁾			
	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

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

Capítulo 5
Vigencia de la
negociación colectiva

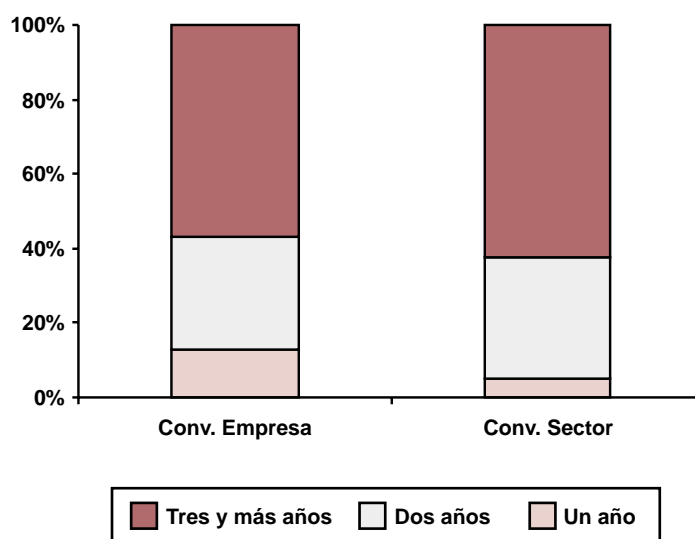
En la negociación colectiva de 2001 se observa que mayoritariamente se negocian convenios con vigencia plurianual. La negociación colectiva plurianual se mantiene respecto al año anterior, destacando que parte de esos convenios colectivos plurianuales se firmaron en 2000 con vigencia para ese año, para 2001 y para 2002.

Se puede apreciar que el 89% de los convenios colectivos (94% de los trabajadores/as con convenio vigente en 2001) 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 (aproximadamente la mitad), salvo en Gipuzkoa -donde la mayor parte de la negociación colectiva es de vigencia bianual- y en el órgano central de la CAV, donde es mayoritaria –en términos de trabajadores/as afectados- la vigencia anual ya que sus principales convenios –enseñanza privada e ikastolas- eran de vigencia anual.

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 el laudo de sustitución de la ordenanza laboral del trabajo en el campo es de vigencia indefinida.

Gráfico Nº 8. Vigencia de los convenios por ámbitos de aplicación
(% según número de convenios)



Cuadro Nº 14. Vigencia de los convenios

A.- Vigentes en 2001

	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
SECTOR	9	5,26	21.210	5,26	55	32,16	147.656	36,62	107	62,58	234.332	58,12
EMPRESA PRIVADA	70	12,82	6.038	6,79	165	30,22	24.365	27,41	311	56,96	58.500	65,80
EMPRESA PÚBLICA	60	12,37	4.585	6,21	140	28,87	16.330	22,11	285	58,76	52.929	71,68
	10	16,39	1.453	9,65	25	40,98	8.035	53,36	26	42,63	5.571	36,99
TOTAL	79	11,02	27.248	5,54	220	30,68	172.021	34,95	418	58,30	292.832	59,51

B.- Vigentes en 2000

	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
SECTOR	9	4,92	16.220	4,23	69	37,70	162.659	42,46	105	57,38	204.260	53,31
EMPRESA PRIVADA	78	14,83	7.777	8,83	169	32,13	29.379	33,37	279	53,04	50.885	57,80
EMPRESA PÚBLICA	72	15,49	6.011	8,36	145	31,18	22.041	30,65	248	53,33	43.854	60,99
	6	9,84	1.766	11,62	24	39,34	7.338	22,05	31	50,82	7.031	66,33
TOTAL	87	12,27	23.997	5,09	238	33,57	192.038	40,76	384	54,16	255.145	54,15

Cuadro Nº 15. Ámbito temporal de los convenios vigentes en 2001

	UN AÑO		DOS AÑOS		TRES Y MÁS AÑOS	
	Convenios (%)	Trabajadores/as afectados (%)	Convenios (%)	Trabajadores/as afectados (%)	Convenios (%)	Trabajadores/as afectados (%)
ÁLAVA	10,08	1,96	27,91	29,20	62,01	68,84
BIZKAIA	11,84	1,37	32,65	31,75	55,51	66,88
GIPUZKOA	17,24	1,05	36,78	65,05	45,98	33,90
INTERT. (*)	22,73	80,05	36,36	10,35	40,91	9,60
CAV	12,84	6,42	32,30	39,93	54,86	53,65
ESTATAL	7,26	1,94	27,35	14,72	65,39	83,34
TOTAL	11,02	5,54	30,68	34,95	58,30	59,51

(*) Ámbito interterritorial de la CAV

Gráfico Nº 9. Ámbito temporal de los convenios colectivos con incidencia en la CAV vigentes en 2001 (Nº total de convenios: 717)

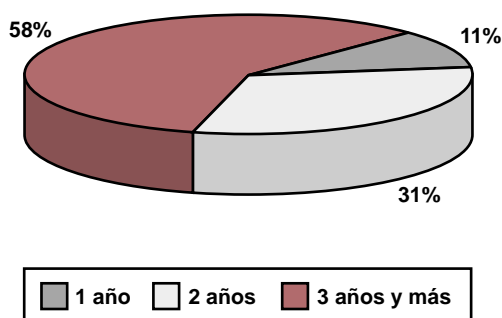
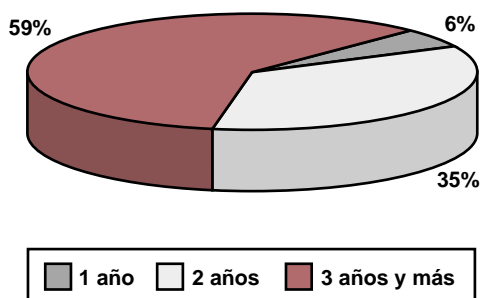
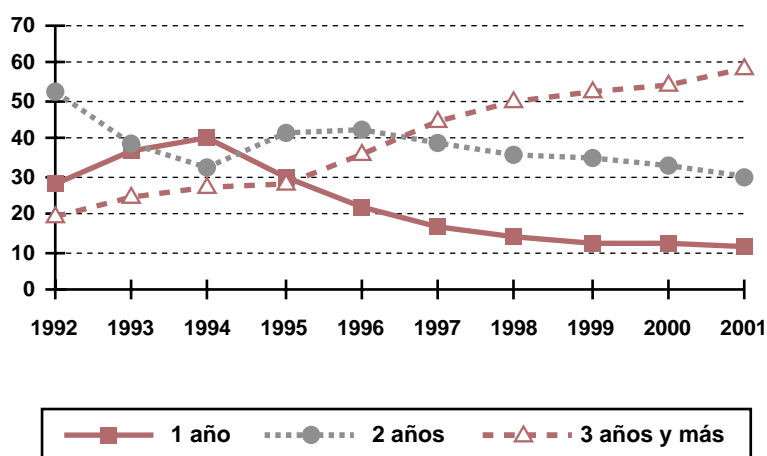


Gráfico Nº 10. Número de trabajadores/as afectados según el ámbito temporal de los convenios colectivos con incidencia en la CAV vigentes en 2001. (Nº total de trabajadores/as afectados: 492.101)



Durante estos últimos nueve 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 CAV (% sobre el total de convenios vigentes en cada año)



A la negociación pendiente 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, lo que haría aumentar el porcentaje de negociación colectiva a realizar.

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 (despachos de técnicos tributarios, residencias privadas de la tercera edad, Sociedad General de Autores, Konzerosa, etc.).

Capítulo 6
Procesos de negociación

La negociación colectiva en 2001 ha sido compleja debido fundamentalmente a varios factores estratégicos (discrepancias sobre materias y ámbitos territoriales, desacuerdos sobre la valoración de la situación socioeconómica, diferentes estrategias, etc.) y ha generado bastante conflictividad, comparándola con años anteriores.

6.1. ORIENTACIONES DE LAS ORGANIZACIONES

Organizaciones sindicales

Para la negociación colectiva de 2001 las organizaciones sindicales plantearon unas líneas reivindicativas que a continuación se resumen.

En general los sindicatos abogaron por la reducción de la jornada laboral (hacia las 35 horas) como vía de creación de empleo, la eliminación de las horas extraordinarias habituales, la renovación y sustitución de plantillas e incrementar las garantías del personal empleado a través de las ETT o por subcontratación, en la línea de lo establecido en el Acuerdo por el Empleo del Consejo de Relaciones Laborales.

También defendieron la consecución de unos incrementos salariales - algunos sindicatos los situaron en torno al 4% con cláusula de revisión salarial respecto a la inflación real- como contraprestación a los incrementos habidos en los beneficios, en la productividad de las empresas, y en la evolución de los precios.

Los sindicatos, además de solicitar la reducción de la jornada laboral, se inclinaron por limitar la distribución irregular de la jornada –de forma que no sea unilateral y se puedan conciliar la vida laboral y familiar- y por la compensación de las horas extraordinarias por descanso.

Fue común su postura respecto a defender la estabilidad en el empleo, causalizar la contratación, limitar la eventualidad, evitar la precariedad y los abusos en la contratación, la limitación y control de los fijos discontinuos y de los contratos temporales y su transformación en indefinidos, la causalización de los contratos de obra y servicio y el control de los contratos formativos, el contrato de relevo, y la voluntariedad en los contratos a tiempo parcial y la limitación de las horas complementarias.

También apostaron por impulsar la salud laboral (participación, formación, crédito horario adicional para los delegados de prevención, codecisión en la elección de la mutua, gratuidad de las revisiones médicas, etc.) y el medio ambiente, la formación profesional continua, y los planes de pensiones.

Los sindicatos coincidieron en luchar contra la discriminación de jóvenes, de mujeres y del personal de nueva contratación. Especial atención prestaron los sindicatos a la mujer trabajadora. Así, apostaron por erradicar discriminación directa e indirecta, el lenguaje sexista y la feminización de las categorías profesionales. También defendieron la creación de órganos paritarios de igualdad de oportunidades, de agentes para la igualdad, y de medidas de acción positiva para fomentar el acceso de la mujer trabajadora a ámbitos donde esté subrepresentada. Los sindicatos apoyaron incluir en los convenios las revisiones ginecológicas y la acumulación del período de lactancia, la incorporación de la definición del acoso sexual y de listas de agentes susceptibles de poner en peligro la salud de la madre o del feto.

Las organizaciones sindicales apoyaron el reconocimiento de las parejas de hecho y defendieron las diferentes opciones sexuales de las personas. También apostaron por medidas de apoyo para conciliar la vida laboral y familiar (incremento de licencias y suspensiones para guarda legal o acompañamiento de menores, mejoras en adopción y acogimiento, etc.).

Por el contrario hubo diferencias entre los sindicatos en materia del marco preferencial de relaciones laborales.

Asimismo, además de las orientaciones generales señaladas, cada sindicato expuso sus recomendaciones acerca de diversas cuestiones, entre las que podemos mencionar: reconducir la vigencia de los convenios a la duración anual o bianual, el mantenimiento y consolidación de la antigüedad generada, la introducción de un salario mínimo garantizado de convenio -60% del salario medio, aproximadamente 100.000 pesetas mensuales- y evitar la doble escala salarial, la intervención en la organización del trabajo, evitar los contratos indefinidos de jornada variable, la creación de la figura del delegado sectorial de prevención, el control de las segregaciones y de los grupos de empresas, la atención sobre la subrogación y las empresas de servicios no reguladas como ETT, los derechos de los inmigrantes, la colaboración de Kontseilua en la euskaldunización de las relaciones laborales, la reserva del puesto de trabajo para las personas que cumplen delitos de intención política, las ecoauditorías y la confidencialidad en los resultados de las revisiones médicas, y la inviolabilidad de comunicaciones tanto individual -buzón personal- como para la actividad sindical, exigiendo el derecho al acceso a correo electrónico e internet, las medidas que eviten un tiempo de trabajo complementario y el aislamiento total físico del teletrabajador, el seguimiento de la externalización de los compromisos sobre pensiones, la ampliación de las competencias de las comisiones paritarias, y la utilización de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.

Organizaciones empresariales

Confebask sugirió que la negociación colectiva puede ser un instrumento excepcional para la gestión empresarial si en la negociación colectiva se incluyen medidas de organización del trabajo y de flexibilidad que ayuden a mejorar la productividad de las empresas y su competitividad.

La confederación empresarial vasca apostó por una plurianualidad en la vigencia de los convenios, aunque limitando la ultractividad y atendiendo a las condiciones de cada empresa o sector.

En cuanto a los criterios de política salarial, Confebask recordó que el incremento de las retribuciones debe ser acorde con la evolución de la empresa o sector, por lo que aconsejó alejarse de fórmulas externas de referencia (ej.: IPC), evitando que se incremente el peso de los costes salariales reales sobre el conjunto de costes, y analizando la evolución de los costes laborales de los países europeos. También consideró que la estructura salarial debe acercarse a la aportación laboral efectivamente realizada (cantidad y calidad de trabajo), mediante remuneraciones variables y complementos no consolidables, y reduciendo o eliminando los de carácter personal. Para ello consideró necesario establecer un adecuado sistema de valoración de puestos de trabajo.

Sobre la jornada laboral Confebask reiteró que las reducciones generalizadas comprometen la competitividad y el mantenimiento del empleo en las empresas. En todo caso, aconsejó que se negociara la organización y la reordenación del tiempo de trabajo, abarcando su flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades de las empresas, considerando la mejor utilización de las instalaciones productivas.

Tampoco recomendó introducir rigideces a la contratación en la negociación e informó sobre las posibilidades de ampliación de las horas complementarias del contrato a tiempo parcial y de la jornada del personal fijo discontinuo. También consideró las alternativas de los contratos de relevo, aconsejando ampliar la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, recordando las posibilidades que da la identificación de tareas para el contrato de obra, e informando sobre las nuevas formas convencionales de contratación, como el contrato indefinido con jornada reducida o variable.

Sobre seguridad y salud laboral, la confederación consideró que la negociación colectiva puede ser un instrumento de mayor implicación de trabajadores/as y empresarios/as sobre los criterios de participación y corresponsabilidad, concretando las obligaciones y las acciones formativas, pero también con la inclusión de listas de infracciones y sanciones.

Por último, Confebask recordó la obligación de exteriorizar los compromisos sobre premios y fondos de pensiones.

6.2. 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 2001, 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 2001 fue de casi 7 meses (206 días) en la CAV y en la negociación colectiva acumulada (en el total de convenios sectoriales vigentes) para 2001, la duración media fue de 199 días.

Analizando los ámbitos territoriales, hay que advertir que no se ha podido disponer de la información de los procesos de algunos convenios sectoriales (establecimientos sanitarios de Bizkaia, comercio del mueble de Gipuzkoa, etc.). No obstante se ha realizado un estudio sobre el 90% de los convenios sectoriales de la CAV con una incidencia del 81% de los trabajadores del citado ámbito.

En Álava, los procesos de negociación de los convenios registrados en 2001 con vigencia para este año han tenido una media de duración de 192 días. Sin embargo la negociación colectiva acumulada arroja una duración media menor (159 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 (27 días).

En Bizkaia la media de duración de los procesos negociadores de los convenios registrados en 2001 y con vigencia para este año, ha sido la más alta, con 272 días (254 días en la acumulada). La negociación más dilatada se dio en el convenio sectorial de locales y campos deportivos, con una duración de más de dos años (920 días). En el otro extremo, destaca por su brevedad la negociación del sector de mayoristas de pescado de Mercabilbao (31 días).

En Gipuzkoa la duración media de la negociación colectiva sectorial con vigencia para 2001 y registrada en este año ha sido de 136 días (166 días en la acumulada), la más baja de los territorios históricos. El proceso negociador más dilatado es el correspondiente al convenio de estiba de Pasajes (730 días) y el más breve el de mayoristas de pescado (un sólo día).

En los convenios de ámbito interterritorial vasco la duración media de la negociación colectiva sectorial con vigencia para 2001 y registrada en este año ha sido de 91 días, (60 días en la acumulada). El proceso negociador más dilatado es el correspondiente al sector de ikastolas (118 días) y el más breve el del nuevo convenio de contratistas 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, la demora sería aún mayor. Así, es muy ilustrativo el ejemplo del convenio del comercio de juguetería de Gipuzkoa que, a pesar de tener un proceso de negociador de sólo 67 días, tenía el convenio sin renovar desde 1996.

Cuadro Nº 16. Duración de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales registrados durante 2001 en la CAV y vigentes en 2001

ÁMBITO	Nº Convenios Analizados	Nº Trabajadores/as Afectados	Media de días del proceso negociador
ÁLAVA	10	26.229	192
BIZKAIA	20	112.143	272
GIPUZKOA	14	79.155	136
INTERTERR.*	2	19.433	91
CAV	46	236.960	206

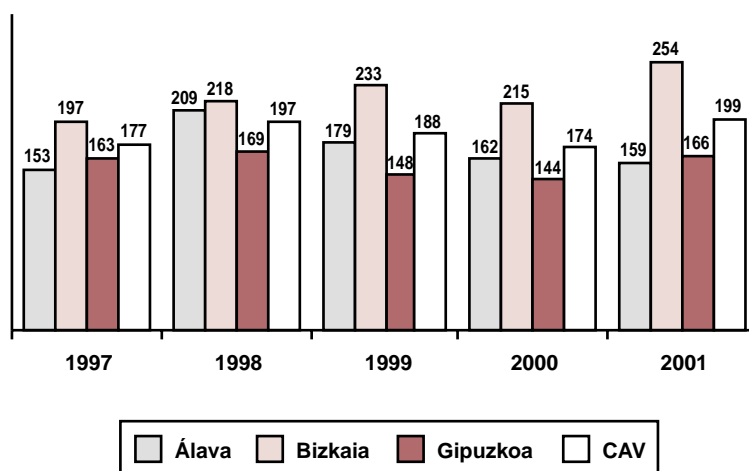
* Interterr.: Interterritoriales de la CAV

Cuadro Nº 17. Duración de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales registrados durante 2001 y años anteriores o posteriores en la CAV y vigentes en 2001 (negociación colectiva acumulada)

ÁMBITO	Nº Convenios Analizados	Nº Trabajadores/as Afectados	Media de días del proceso negociador
ÁLAVA	17	37.351	159
BIZKAIA	36	160.276	254
GIPUZKOA	26	102.069	166
INTERTERR.*	3	20.266	60
CAV	82	319.962	199

* Interterr.: Interterritoriales de la CAV

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



6.3. CONFLICTIVIDAD LABORAL

El año 2001 también ha sido más conflictivo que 2000. Según la información disponible sobre huelgas, aunque éstas han aumentado en un 13,6%, los trabajadores/as afectados por las mismas aumentaron en un porcentaje del 115,9% y las jornadas no trabajadas aumentaron en 59,3%. La explicación de estos índices radica en la importancia de las huelgas por la negociación del convenio de determinados sectores (siderurgia de los tres territorios históricos, industria de la madera y ayuda a domicilio de Álava; artes gráficas, papel, limpieza, transitarios y hospitalización de Gipuzkoa; y ambulancias de Bizkaia) y por otros motivos (paro en los tres territorios históricos por la siniestralidad en la construcción, otras causas en la estiba de Pasajes y Bilbao, etc.). La negociación colectiva como motivo de conflictividad ha aumentado respecto al año anterior.

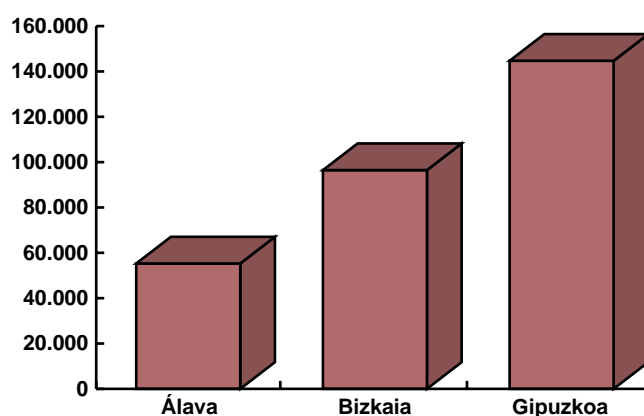
Cuadro Nº 18. Huelgas laborales en 2001 en la CAV

ÁMBITO	Nº de Huelgas	Nº de empresas	Nº de trabajadores/as de plantilla	Nº de trabajadores/as afectados	Nº de jornadas no trabajadas
ÁLAVA	41	5.442	30.022	13.584	55.323
BIZKAIA	80	3.854	91.555	91.031	96.529
GIPUZKOA	71	4.859	75.024	39.758	144.204
CAV	192	14.155	196.601	144.373	296.056

Fuente: Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y SS 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 31%, respecto a 2000.

Gráfico Nº 13. Número de jornadas no trabajadas por conflictividad laboral (2001)



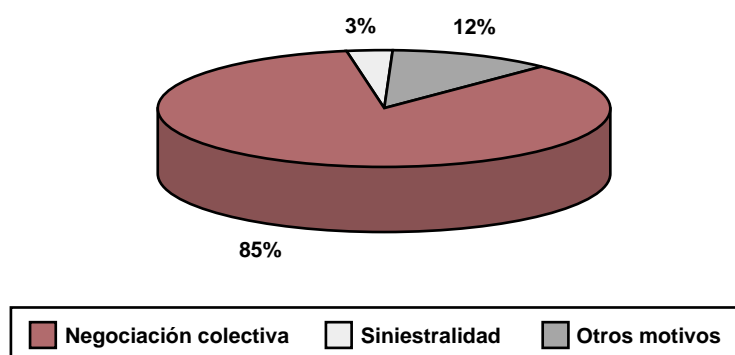
Al margen de las huelgas sectoriales citadas, durante 2001 ha habido diversas huelgas en otros sectores (telefonía, telemarketing, agua, etc.), en la Administración (Inspección de Trabajo, Agencia Tributaria, examinadores de Tráfico, Cuerpo de Gestión de Hacienda, etc.), en entes públicos (Correos, Instituto Foral de Bienestar Social, etc.) y en empresas públicas (Renfe, Izar, Eusko Trenbideak, etc.), por diferentes motivos.

Cuadro Nº 19. Huelgas laborales en 2001 según motivación

MOTIVOS	Nº de Huelgas	Nº de trabajadores/as de plantilla	Nº de trabajadores/as afectados	Nº de jornadas no trabajadas
Negociación colectiva	102	144.185	77.885	250.629
Salarios	15	902	700	1.428
Organización	14	3.217	807	2.746
Siniestralidad	10	40.636	10.448	10.316
Otros motivos	51	7.661	4.533	30.937
TOTAL	192	196.601	94.373	296.056

Fuente: Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y SS 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 2001 estuvo relacionado a la negociación de los convenios correspondientes. Así, de un total de 192 huelgas durante el año, 102 tuvieron como motivo la negociación colectiva. En relación con años precedentes, el porcentaje que representa la negociación colectiva como causa de las huelgas crece (19,9% de las jornadas no trabajadas en 1998, 4,28% en 1999, 74% en 2000 y 84,71 en 2001).

Cuadro Nº 20. Jornadas no trabajadas por huelgas laborales en la CAV

	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	CAV	CAV (2001) (%)	CAV (2000) (%)	CAV (1999) (%)	CAV (1998) (%)
Negociación colectiva	40.166	81.247	129.216	250.629	84,7	73,5	4,3	19,9
Salarios	138	1.134	156	1.428	0,4	1,8	0,3	3,4
Organización del trabajo	646	1.028	1.072	2.746	0,9	1,4	0,4	12,4
Siniestralidad	1.685	7.376	1.255	10.316	3,5	16,7	3,3	0,0
Conflictos Varios	12.688	5.744	12.505	30.937	10,5	6,6	91,7	64,3
Total	55.323	96.529	144.204	296.056	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y SS del Gobierno Vasco

Asimismo, si se analizan las huelgas en función de las jornadas no trabajadas por ellas, se observa que el dominio de motivos relacionados a la negociación colectiva como principal motivación de las huelgas es extensible a los tres territorios. Sin embargo, las jornadas no trabajadas por huelgas ocasionadas por motivos ajenos a la negociación colectiva disminuyeron sensiblemente en 2001 con respecto a 2000.

Cuadro Nº 21. Evolución de las jornadas no trabajadas por huelgas laborales

	Álava 01/00 (%)	Bizkaia 01/00 (%)	Gipuzkoa 01/00 (%)	CAV 01/00 (%)
Negociación colectiva	45,6	-14,1	752,2	83,0
Total	44,9	-19,8	428,6	59,3

Capítulo 7
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 participación en la negociación de los 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 30 de abril de 2001 para cuantificar la representatividad de las organizaciones sindicales.

7.1. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

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

7.1.1. 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 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 (30 de abril de 2001).

Cuadro Nº 22. Resultados provisionales de las elecciones sindicales al 30 de abril de 2001
(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
Álava	962 (31,58%)	562 (18,45%)	349 (11,46%)	705 (23,15%)	112 (3,68)	89 (2,92%)	171 (5,61%)	96 (3,15%)	3.046 (100%)
Bizkaia	3.603 (41,30%)	1.714 (19,65%)	1.003 (11,50%)	1.433 (16,43%)	199 (2,28%)	130 (1,49%)	444 (5,08%)	198 (2,27%)	8.724 (100%)
Gipuzkoa	2.696 (44,62%)	938 (15,52%)	1.453 (24,05%)	586 (9,65%)	18 (0,30%)	83 (1,37%)	135 (2,24%)	133 (2,20%)	6.042 (100%)
Total	7.261 (40,76%)	3.214 (18,04%)	2.805 (15,75%)	2.724 (15,29%)	329 (1,85%)	302 (1,70%)	750 (4,21%)	427 (2,40%)	17.812 (100%)

* No sindicados

Fuente: Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco-Eusko Jaurlaritzza

7.1.2 Composición de las mesas negociadoras

A continuación se ofrece la participación de los sindicatos más representativos de nuestra comunidad en las mesas negociadoras de los convenios colectivos sectoriales que se registran en la CAV, de acuerdo con los resultados de las elecciones sindicales al 30 de abril de 2001.

La información de cada uno de los sindicatos se presenta englobada en diversos estratos de representatividad (entre el 10% y el 24%; 25% y 50%; y más del 50%) de los convenios colectivos sectoriales, ordenados según su ámbito territorial. Para ello, se han eliminado aquellas representaciones que en los ámbitos de los diferentes convenios no alcanzasen el 10% (no se han tenido en cuenta las participaciones en las mesas negociadoras de los sindicatos que, confederados en las organizaciones "más representativas", no alcancen el 10% en el ámbito correspondiente) y las correspondientes a "no sindicados", tal y como se lleva analizando en los anteriores informes desde hace años.

Asimismo, se han analizado aquellos convenios que periódicamente se debieran actualizar. Para ello se ha utilizado el criterio de incluir aquéllos que se hubieran registrado a partir de 1990 alguna vez. Por otro lado, a través de los resultados de las elecciones sindicales no se ha podido obtener información de algunos convenios (autoescuelas de Gipuzkoa, y oficinas de farmacia de Bizkaia y Gipuzkoa), por no constar la celebración de elecciones sindicales en esos ámbitos. Tampoco se ha podido desglosar la representación del convenio sectorial de consignatarias de Gipuzkoa al estar agrupado con transitarios, por lo que la representación se ha atribuido al convenio vigente de transitarios, dado que el de consignatarias lleva varios años sin renovar.

De esta forma se han utilizado un total de 109 convenios sectoriales que afectaban a 349.716 trabajadores/as, cuyo desglose por ámbitos territoriales es el siguiente:

- Álava 18 convenios que afectaban a 38.768 trabajadores/as
- Bizkaia 48 convenios que afectaban a 170.455 trabajadores/as
- Gipuzkoa 41 convenios que afectaban a 121.060 trabajadores/as
- Interterritoriales 2 convenios que afectaban a 19.433 trabajadores/as

Cuadro Nº 23. Participación de los sindicatos más representativos en las mesas negociadoras de los convenios sectoriales de la CAV

A.- Participación del sindicato ELA

	Entre 10-24%				Entre 25-50%				Mayor que 50%				Total			
	Nº CC	%	Trab. Afect.	%	Nº CC	%	Trab. Afect.	%	Nº CC	%	Trab. Afect.	%	Nº CC	%	Trab. Afect.	%
Álava	4	22,22	49,29	12,71	12	66,66	32.504	83,84	1	5,55	357	0,92	17	94,44	37.790	97,48
Bizkaia	2	4,17	1.148	0,67	22	45,83	123.906	72,69	22	45,83	44.416	26,06	46	95,83	169.470	99,42
Gipuzkoa	3	7,32	1.190	0,98	13	31,71	18.403	15,20	22	53,66	100.923	83,37	38	92,68	120.516	99,55
Intert.*	0	0,00	0	0,00	1	50,00	3.380	17,39	1	50,00	16.053	82,61	2	100,00	19.433	100,00
Total	9	8,26	7.267	2,07	48	44,04	178.193	50,95	46	42,20	161.749	46,25	103	94,49	347.209	99,28

* INTERT.: Interterritoriales (convenios colectivos registrados en la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco)

En cuanto al sindicato ELA se observa que en general participa con el 10% o más de representatividad en el 94% de los convenios sectoriales que afectan al 99% de los trabajadores. Asimismo, su representatividad es superior al 50% en el 42% de los convenios que incide en casi la mitad de los trabajadores/as, hecho que se produce principalmente en los convenios de Gipuzkoa, pero también en los de ámbito interterritorial.

B.- Participación del sindicato CC.OO.

	Entre 10-24%				Entre 25-50%				Mayor que 50%				Total			
	Nº CC	%	Trab. Afect.	%	Nº CC	%	Trab. Afect.	%	Nº CC	%	Trab. Afect.	%	Nº CC	%	Trab. Afect.	%
Álava	7	38,89	21.290	54,92	7	38,89	14.640	37,76	0	0,00	0	0,00	14	77,78	35.930	92,68
Bizkaia	18	37,50	123.012	72,17	12	25,00	38.321	22,48	2	4,16	1.148	0,67	32	66,66	162.481	95,32
Gipuzkoa	13	31,71	102.990	85,07	5	12,19	6.180	5,10	3	7,32	328	0,27	21	51,22	109.498	90,45
Intert.*	1	50,00	16.053	82,61	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	50,00	16.053	82,61
Total	39	35,78	263.345	75,30	24	22,02	59.141	16,91	5	4,58	1.476	0,42	68	62,38	323.962	92,63

* INTERT.: Interterritoriales (convenios colectivos registrados en la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco)

Respecto a CC.OO. se puede destacar que participa con un 10% o más de representatividad en más de la mitad de los convenios sectoriales que inciden en el 93% de los trabajadores/as. Esta representatividad se concentra especialmente en el estrato de "entre 10% y 24%" (36% de convenios que inciden sobre el 75% de los trabajadores/as), ofreciendo un reparto por territorios muy equilibrado.

C.- Participación del sindicato LAB

	Entre 10-24%				Entre 25-50%				Mayor que 50%				Total			
	Nº CC	%	Trab. Afect.	%	Nº CC	%	Trab. Afect.	%	Nº CC	%	Trab. Afect.	%	Nº CC	%	Trab. Afect.	%
Álava	8	44,44	21.750	56,10	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	8	44,44	21.750	56,10
Bizkaia	11	22,92	85.522	50,17	2	4,16	907	0,53	2	4,16	1.378	0,81	15	31,25	87.807	51,51
Gipuzkoa	14	34,15	38.824	32,07	15	36,58	76.960	63,57	4	9,75	3.820	3,15	33	80,49	119.604	98,79
Intert.*	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	50,00	3.380	17,39	1	50,00	3.380	17,39
Total	33	30,27	146.096	41,77	17	15,59	77.867	22,26	7	6,42	8.578	2,45	57	52,29	232.541	66,49

* INTERT.: Interterritoriales (convenios colectivos registrados en la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco)

Con relación al sindicato LAB se observa que participa en más de la mitad de los convenios sectoriales con representatividad del 10% o más, afectando a dos terceras partes de los trabajadores/as de ese ámbito. Su mayor participación se localiza especialmente en el estrato entre el 25% y el 50% en los convenios de Gipuzkoa. En el ámbito interterritorial tiene representatividad con mayoría absoluta en el sector de ikastolas de la CAV.

D.- Participación del sindicato UGT

	Entre 10-24%				Entre 25-50%				Mayor que 50%				Total			
	Nº CC	%	Trab. Afect.	%	Nº CC	%	Trab. Afect.	%	Nº CC	%	Trab. Afect.	%	Nº CC	%	Trab. Afect.	%
Álava	1	5,55	2.346	6,05	12	66,66	32.898	84,86	4	22,22	3.167	8,17	17	94,44	38.411	99,08
Bizkaia	17	35,41	124.793	73,21	10	20,83	35.658	20,92	1	2,08	106	0,06	28	58,33	160.557	94,19
Gipuzkoa	7	17,07	27.524	22,73	2	4,87	282	0,23	3	7,32	794	0,66	12	29,27	28.600	23,62
Intert.*	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	25	22,93	154.663	44,22	24	22,02	68.838	19,68	8	7,34	4.067	1,16	57	52,29	227.568	65,07

* INTERT.: Interterritoriales (convenios colectivos registrados en la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco)

El sindicato UGT participa en más de la mitad de los convenios sectoriales con un 10% o más de representatividad, que afectan a seis de cada diez trabajadores/as de la muestra. La representatividad del sindicato presenta un mayor peso en los convenios de Álava (casi el 100% de los convenios), siguiendo en importancia el territorio histórico de Bizkaia. La representatividad es menor en Gipuzkoa.

Asimismo, se ha obtenido la representatividad media por territorios, teniendo en cuenta los convenios sectoriales mencionados anteriormente y utilizando el número de trabajadores/as afectados por cada uno de ellos como ponderación. De esta forma, se ha elaborado el siguiente cuadro:

Cuadro Nº 24. Representación de los sindicatos en las mesas negociadoras de los convenios sectoriales (mesa tipo media)

	Convenios de sector		Tasas de representatividad sindical				
	Nº	Tr. Af.	ELA (%)	CCOO (%)	LAB (%)	UGT (%)	Otros (%)
ÁLAVA	18	38.768	35,28	21,55	9,52	33,14	0,51
BIZKAIA	48	170.455	49,48	22,18	7,85	18,89	1,60
GIPUZKOA	41	121.060	52,18	16,72	26,31	4,32	0,47
INTERT.*	2	19.433	65,45	12,05	9,80	0,00	12,70
TOTAL	109	349.716	49,73	19,66	14,54	14,38	1,69

* INTERT.: Interterritoriales (convenios colectivos registrados en la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco)

7.1.3. Organizaciones firmantes

En segundo lugar se presenta información sobre las organizaciones firmantes de los convenios registrados en la CAV y vigentes en 2001.

Cuadro Nº 25. Participación de los representantes de los trabajadores/as en la firma de los convenios registrados en la Comunidad Autónoma Vasca

	ELA	CCOO	UGT	LAB	USO	ESK	Otros S.	Ind.(No S)*
SECTOR								
Nº CONV.	44	56	63	43	8	3	3	0
(%S/T)	48,35	61,54	69,23	47,25	8,79	3,29	3,29	0,00
TR.AFEC.	119.331	259.739	303.885	212.238	10.915	10.895	1.893	0
(%S/T)	35,82	77,96	91,21	63,70	3,28	3,27	0,56	0,00
EMPRESA								
Nº CONV.	256	167	181	125	38	30	27	61
(%S/T)	65,31	42,60	46,17	31,89	9,69	7,65	6,88	15,56
TR.AFEC.	47.394	42.928	40.865	31.002	9.470	5.054	6.229	10.030
(%S/T)	76,52	69,31	65,98	50,05	15,28	8,16	10,05	16,19
TOTAL								
Nº CONV.	300	223	244	168	46	33	30	61
(%S/T)	62,11	46,17	50,51	34,78	9,52	6,83	6,21	12,62
TR.AFEC.	166.725	302.667	344.750	243.240	20.385	15.949	8.122	10.030
(%S/T)	42,20	76,60	87,25	61,56	5,16	4,03	2,05	2,53

* Independientes (No sindicatos)

ELA ha participado en la firma de dos de cada tres convenios que afectaban también a dos de cada tres trabajadores/as. Esta organización ha suscrito mayor porcentaje de convenios de empresa que convenios de sector. Destaca su baja participación, respecto a otros años, especialmente en los convenios de Gipuzkoa, principalmente debido a que esta organización sindical no firmó algunos convenios sectoriales. En comparación con el año anterior desciende su participación en la firma de convenios y disminuye el porcentaje sobre el número de trabajadores/as afectados por los convenios firmados por el sindicato.

Cuadro Nº 26. Participación de los representantes de los trabajadores/as en la firma de los convenios registrados en Álava

	ELA	CCOO	UGT	LAB	USO	ESK	Otros S.	Ind.(No S)*
SECTOR								
Nº CONV.	7	14	16	8	2	0	0	0
(%S/T)	41,17	82,35	94,11	47,05	11,76	0,00	0,00	0,00
TR.AFEC.	11.395	36.062	36.994	14.290	1.713	0	0	0
(%S/T)	30,51	96,54	99,04	38,26	4,58	0,00	0,00	0,00
EMPRESA								
Nº CONV.	65	46	64	34	22	14	8	17
(%S/T)	58,03	41,07	57,14	30,36	19,64	12,50	7,14	15,17
TR.AFEC.	13.455	13.154	14.216	7.942	3.990	2.065	998	2.082
(%S/T)	73,45	71,80	77,60	43,35	21,78	11,27	5,44	11,36
TOTAL								
Nº CONV.	72	60	80	42	24	14	8	17
(%S/T)	55,81	46,51	62,01	32,56	18,60	10,85	6,20	13,17
TR.AFEC.	24.850	49.216	51.210	22.232	5.703	2.065	998	2.082
(%S/T)	44,64	88,40	91,99	39,94	10,24	3,71	1,79	3,74

* Independientes (No sindicados)

CCOO suscribió casi la mitad de los convenios identificados, los cuales afectaban a más de las tres cuartas partes de los trabajadores/as. Se mantiene el porcentaje en la firma de convenios y decae ligeramente el porcentaje de trabajadores/as afectados, en relación a 2000. Destaca la presencia del sindicato en convenios sectoriales en relación con los de empresa.

Cuadro Nº 27. Participación de los representantes de los trabajadores/as en la firma de los convenios registrados en Bizkaia

	ELA	CCOO	UGT	LAB	USO	ESK	Otros S.	Ind.(No S)*
SECTOR								
Nº CONV.	26	24	28	14	5	2	2	0
(%S/T)	61,90	57,14	66,66	33,33	11,90	4,76	4,76	0,00
TR.AFEC.	69.894	129.571	155.704	100.583	8.369	10.062	1.381	0
(%S/T)	41,90	77,67	93,34	60,30	5,01	6,03	0,83	0,00
EMPRESA								
Nº CONV.	137	90	95	56	16	13	15	33
(%S/T)	67,48	44,33	46,79	27,58	7,88	6,40	7,38	16,25
TR.AFEC.	22.980	20.660	19.480	13.969	5.480	1.966	2.834	6.288
(%S/T)	77,55	69,72	65,73	47,14	18,49	6,63	9,56	21,22
TOTAL								
Nº CONV.	163	114	123	70	21	15	17	33
(%S/T)	66,53	46,53	50,20	28,57	8,57	6,12	6,93	13,46
TR.AFEC.	92.874	150.231	175.184	114.552	13.849	12.028	4.215	6.288
(%S/T)	47,28	76,47	89,18	58,31	7,04	6,12	2,14	3,20

* Independientes (No sindicados)

UGT suscribió la mitad de los convenios objeto de estudio, los cuales afectaron a más de ocho de cada diez trabajadores/as. Tiene mayor presencia en los de sector que en los de empresa, destacando los registrados en Álava y Bizkaia. Si comparamos estos datos con los de 2000, aumenta su porcentaje de convenios firmados, y también aumenta el porcentaje de trabajadores/as afectados por los mismos.

Cuadro Nº 28. Participación de los representantes de los trabajadores/as en la firma de los convenios registrados en Gipuzkoa

	ELA	CCOO	UGT	LAB	USO	ESK	Otros S.	Ind.(No S)*
SECTOR								
Nº CONV.	8	17	17	19	0	0	1	0
(%S/T)	27,59	58,62	58,62	65,52	0,00	0,00	3,44	0,00
TR.AFEC.	17.776	93.273	94.301	93.152	0	0	512	0
(%S/T)	16,35	85,77	86,72	85,67	0,00	0,00	0,47	0,00
EMPRESA								
Nº CONV.	35	20	16	27	0	2	2	8
(%S/T)	60,34	34,48	27,58	46,55	0,00	3,44	3,44	13,79
TR.AFEC.	5.807	5.086	4.551	5.966	0	164	1.209	792
(%S/T)	65,74	57,58	51,52	67,54	0,00	1,85	13,68	8,96
TOTAL								
Nº CONV.	43	37	33	46	0	2	3	8
(%S/T)	49,43	42,52	37,93	52,87	0,00	2,29	3,44	9,19
TR.AFEC.	23.583	98.359	98.852	99.118	0	164	1.721	792
(%S/T)	20,06	83,66	84,08	84,30	0,00	0,14	1,46	0,67

* Independientes (No sindicados)

LAB suscribe más de uno de cada tres convenios identificados, los cuales afectaron a más de seis de cada diez trabajadores/as. Su mayor peso radica en la negociación sectorial de los interterritoriales de la CAV y de Gipuzkoa. Aumenta su participación en la firma de los convenios y su porcentaje de trabajadores/as afectados.

USO participó en la firma del 9% de los convenios objeto de estudio, los cuales afectaron al 5% de los trabajadores/as. Disminuye ligeramente el porcentaje de convenios firmados, pero aumenta el de trabajadores afectados por esos convenios. No ha intervenido en la firma de los registrados en Gipuzkoa. Participa con mayor porcentaje en los convenios de empresa que en los de sector.

ESK aumenta ligeramente en su participación en la firma de convenios colectivos (7%), pero disminuye en cuanto a número de trabajadores/as afectados (4%). Es más elevada su participación en convenios de empresa y en los territorios históricos de Álava y Bizkaia.

Cuadro Nº 29. Participación de los representantes de los trabajadores/as en la firma de los convenios registrados en Órgano Central (Ámbito interterritorial)

	ELA	CCOO	UGT	LAB	USO	ESK	Otros S.	Ind.(No S)*
SECTOR								
Nº CONV.	3	1	2	2	1	1	0	0
(%S/T)	100,00	33,33	66,66	66,66	33,33	33,33	0,00	0,00
TR.AFEC.	20.266	833	16.886	4.213	833	833	0	0
(%S/T)	100,00	4,11	83,32	20,79	4,11	4,11	0,00	0,00
EMPRESA								
Nº CONV.	19	11	6	8	0	1	2	3
(%S/T)	100,00	57,89	31,58	42,11	0,00	5,26	10,52	15,79
TR.AFEC.	5.152	4.028	2.618	3.125	0	859	1.188	868
(%S/T)	100,00	78,18	50,81	60,66	0,00	16,67	23,06	16,84
TOTAL								
Nº CONV.	22	12	8	10	1	2	2	3
(%S/T)	100,00	54,54	36,36	45,45	4,54	9,09	9,09	13,63
TR.AFEC.	25.418	4.861	19.504	7.338	833	1.692	1.188	868
(%S/T)	100,00	19,12	76,73	28,87	3,27	6,65	4,67	3,41

* Independientes (No sindicados)

Por otro lado, se ha recogido información sobre otras organizaciones sindicales que inciden en el 6% de los convenios registrados, convenios que afectan al 2% de los trabajadores/as. Son sindicatos sectoriales, como STEE-EILAS, o minoritarios, 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 15% de los convenios de empresa registrados en la CAV, convenios éstos que afectaban al 16% 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 CAV vigentes en 2001 (% convenios colectivos)

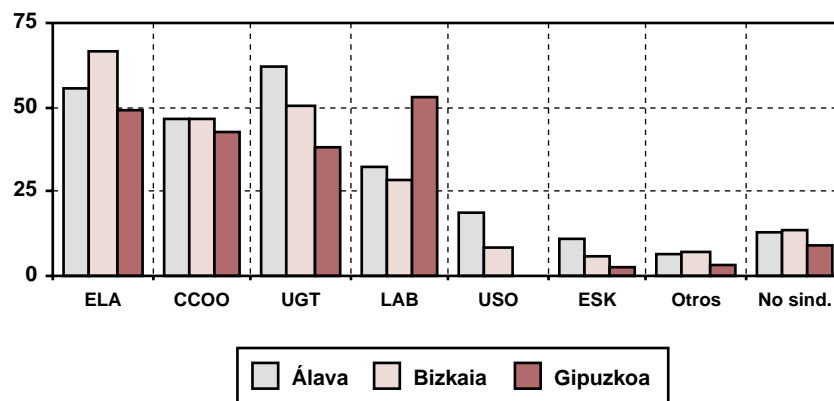
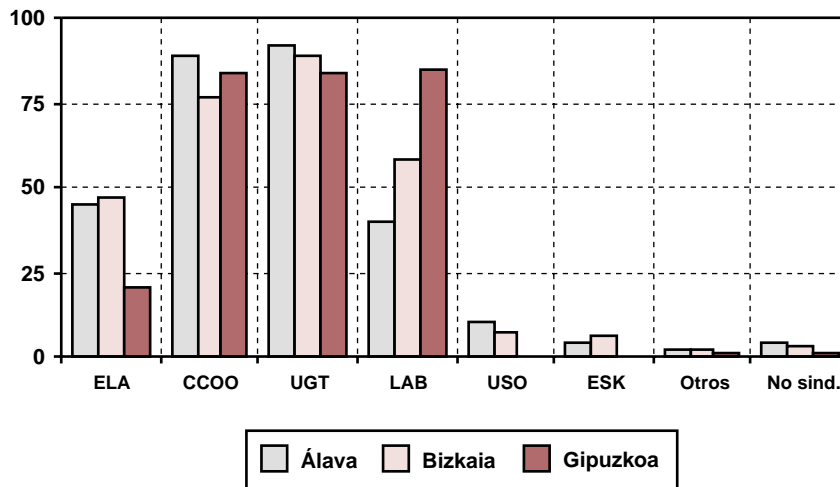


Gráfico Nº 16. Representantes de los trabajadores/as en la firma de los convenios registrados en la CAV vigentes en 2001 (% trabajadores/as afectados)



Sin embargo, es necesario reseñar que la participación en la firma no es asimilable a la representatividad señalada anteriormente. Asimismo, un mayor porcentaje en la firma no es equiparable a la presencia de una organización sindical 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 ellas

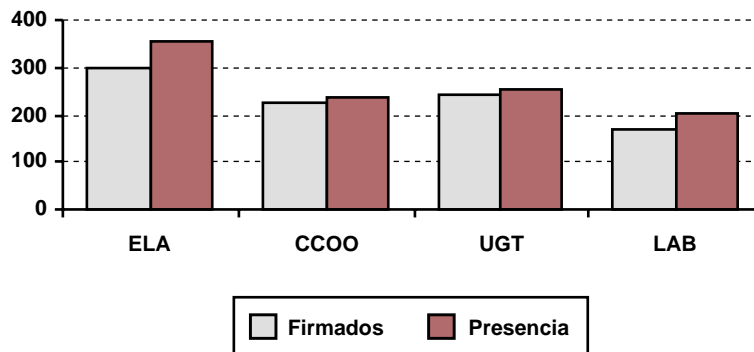
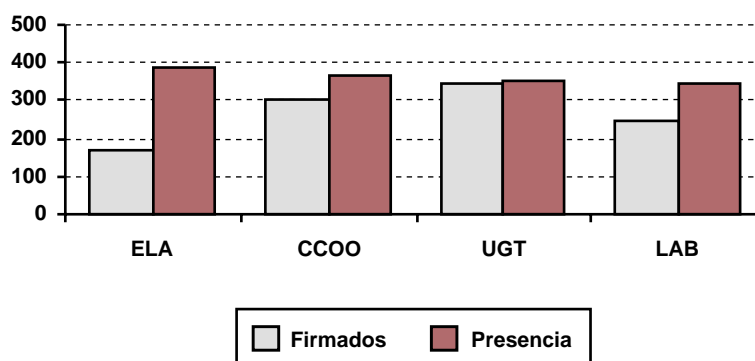


Gráfico Nº 18. Número de trabajadores/as afectados por convenios colectivos con presencia de las organizaciones sindicales mayoritarias y firmados por ellas (miles)



7.2. REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

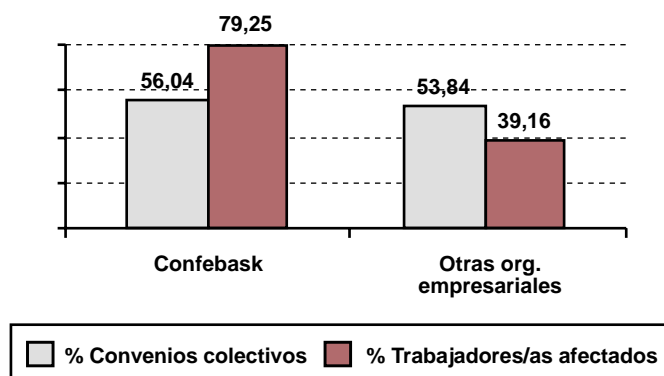
Tras analizar la información obtenida de los convenios de sector, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Los convenios suscritos por las organizaciones enmarcadas en Confebask (CEBEK, Adegí y SEA) exceden de la mitad de los convenios de sector, resultando afectados el 79% de los trabajadores/as de dicho ámbito. Lo que se ha denominado “otras organizaciones empresariales en conjunto”, han intervenido en la firma del 54% de los convenios de sector, pero afectando a un menor número de trabajadores/as (39%). En comparación con los convenios de 2000, aumenta la presencia de las organizaciones enmarcadas en Confebask y disminuye la de otras organizaciones empresariales.

Cuadro Nº30. Participación de las organizaciones empresariales en la firma de los convenios de sector registrados en la CAV

	Convenios		Trabajadores/as Afectados	
	Número	%	Número	%
CONFEBASK	51	56,04	264.053	79,25
OTRAS	49	53,84	130.486	39,16

Gráfico N° 19. Participación de las organizaciones empresariales en la firma de los convenios de sector registrados en la CAV



En Álava, la organización SEA ha participado en la firma de más de la mitad de los convenios sectoriales registrados, resultando afectados el 75% 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 25% de los trabajadores/as de la muestra.

En relación a la negociación colectiva de 2000, hay pequeñas fluctuaciones en la participación de SEA y de otras organizaciones empresariales, debidas al hecho de que la negociación de 2001 dejó pendientes de firma algunos convenios.

Cuadro N°31. Participación de las organizaciones empresariales en la firma de los convenios de sector registrados en Álava

	Convenios		Trabajadores/as Afectados	
	Número	%	Número	%
SEA	9	52,92	28.070	75,15
OTRAS	8	47,06	9.281	24,85

En lo que se refiere a los convenios de sector registrados en Bizkaia, CEBEK intervino en la firma del 67% de los mismos, y resultaron afectados por éstos el 82% de los trabajadores. Otras organizaciones han suscrito el 40% de los citados convenios, 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 2000, hay pequeñas fluctuaciones en la participación del CEBEK y de otras organizaciones empresariales, debidas al hecho de que la negociación de 2001 dejó pendientes de firma algunos convenios.

Cuadro N°32. Participación de las organizaciones empresariales en la firma de los convenios de sector registrados en Bizkaia

	Convenios		Trabajadores/as Afectados	
	Número	%	Número	%
CEBEK	28	66,66	136.133	81,61
OTRAS	17	40,47	57.700	34,59

En Gipuzkoa la organización Adegí ha suscrito casi la mitad de los convenios, que afectaron al 92% de los trabajadores/as encuadrados en el ámbito de sector. Otras organizaciones en su conjunto han participado en el 72% de los convenios, que afectaron al 40% de los trabajadores/as.

En relación con la negociación colectiva de 2000, hay pequeñas fluctuaciones en la participación del Adegí y de otras organizaciones empresariales, debidas al hecho de que la negociación de 2001 dejó pendientes de firma algunos convenios.

Cuadro N°33. Participación de las organizaciones empresariales en la firma de los convenios de sector registrados en Gipuzkoa

	Convenios		Trabajadores/as Afectados	
	Número	%	Número	%
ADEGI	14	48,27	99.850	91,83
OTRAS	21	72,41	43.239	39,76

Cuadro N°34. Participación de las organizaciones empresariales en la firma de los convenios de sector registrados en la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco (Interterritoriales)

	Convenios		Trabajadores/as Afectados	
	Número	%	Número	%
CONFEBASK	0	0,00	0	0,00
OTRAS	3	100,00	20.266	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 tres acuerdos analizados.

Capítulo 8
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 2001, 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 de 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, organización de la empresa, acuerdos con incidencia en el empleo, formación continua y acuerdos sobre resolución de conflictos; por otro lado, en la revisión de puntos concretos se ha escogido para este informe el correspondiente a los códigos de conducta en las relaciones laborales.

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 hoja estadística y la tabla de conversión de la duración de la jornada como soporte metodológico del trabajo.

8.1. CUESTIONES DE REVISIÓN PERMANENTE

8.1.1. 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, la estructura salarial, los complementos de antigüedad, las cláusulas de inaplicación del régimen salarial del convenio y sobre las retribuciones establecidas en algunos convenios colectivos sectoriales.

A. Incrementos salariales

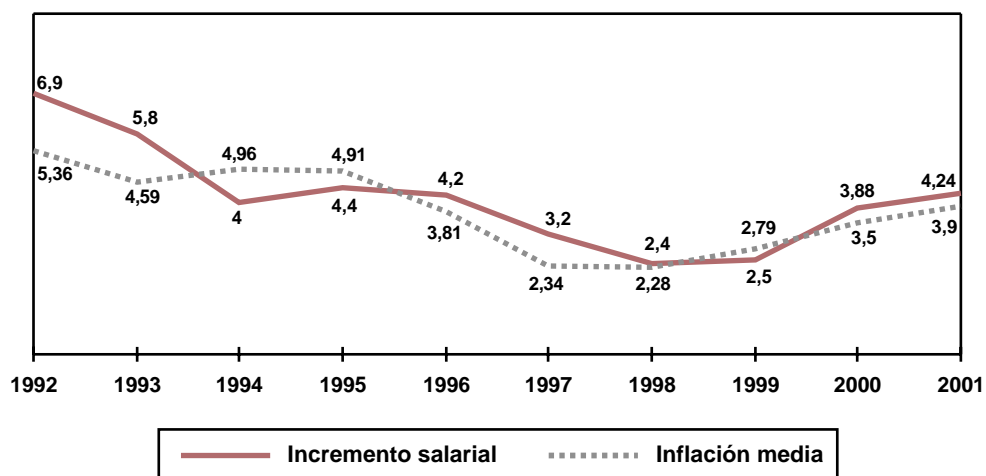
Para el año 2001, el incremento salarial medio del total de convenios ha sido del 4,24%, porcentaje superior al obtenido en el conjunto del Estado que ha sido del 3,68%, según fuentes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los convenios de sector negociados en nuestra Comunidad Autónoma o con incidencia en la CAV han experimentado un incremento medio ligeramente superior a la media, ya que aumentaron sus salarios en un 4,34% mientras que los convenios colectivos de empresa lo hicieron en un 3,79%. También se da esa tendencia en los convenios del conjunto del Estado, ya que el incremento medio de los convenios de sector fue del 3,75%, mientras que en los de empresa lo fue del 3,14%.

Por otro lado y dentro de los convenios de empresa de la CAV, hay diferencias significativas, ya que mientras la empresa privada incrementó sus salarios en un 3,85%, la pública lo hizo en un 3,51%.

Se puede estimar que en 2001 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 2001: 3,9% en la CAV), 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 2001 (4,28%) que fueron superiores a los pactados en los convenios registrados en otros períodos de tiempo pero con vigencia para 2001.

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



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 CAV; solamente en algunos sectores (sanidad privada de Bizkaia, almacenistas de frutas de Bizkaia, etc.) y empresas (Transportes Pesa, Ubis, Vacuplas, Cementos Lemona, Consorcio de Aguas, etc.) se ha dado tal cuestión. Aún menos comunes han sido las referencias a otros IPC (Unión Europea en Altos Hornos de Bergara y Guardian, IPC de Álava en Fundición Alcasting, etc.). Por último, han sido escasos los convenios que han pactado congelaciones salariales (IFES, Outokumpu, etc.).

Cuadro N° 35. Incrementos salariales, 2001

	COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA	ESTADO (*)
SECTOR	4,34	3,75
EMPRESA	3,79	3,14
PRIVADA	3,85	3,35
PÚBLICA	3,51	2,63
TOTAL	4,24	3,68

(*) Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Si comparamos estos resultados con los correspondientes a 2000, destacan sobremane-
ra los siguientes aspectos:

- 1) El aumento del incremento salarial.
- 2) El superior crecimiento salarial de los convenios de sector respecto a los de empre-
sa.
- 3) El menor incremento salarial en las empresas públicas.

- 4) La obtención de unos incrementos salariales superiores en la CAV respecto a los del conjunto del Estado.
- 5) El crecimiento en el poder adquisitivo de los salarios en 2001.

Cuadro Nº 36. Incrementos salariales, 2000

	COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA	ESTADO (*)
SECTOR	3,89	3,74
EMPRESA	3,82	3,43
PRIVADA	4,01	3,76
PÚBLICA	2,96	2,57
TOTAL	3,88	3,71

(*) Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Cuadro Nº 37. Cuadro comparativo con el año anterior de los incrementos salariales en los convenios de empresa con incidencia en la CAV, según el ámbito de aplicación

	2000	2001
EMPRESA PRIVADA	4,01	3,85
EMPRESA PÚBLICA	2,96	3,51
DIFERENCIA	-1,05	-0,34

Cuadro Nº 38. Comparación anual CAV-Estado de incrementos salariales

AÑO	1999		2000		2001	
	CAV	Estado	CAV	Estado	CAV	Estado
Incremento salarial	2,50	2,74	3,88	3,71	4,24	3,68
DIFERENCIA	-0,24		0,17		0,56	

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

- En Gipuzkoa, en Bizkaia y en los convenios registrados en la Dirección de Trabajo (los de ámbito interterritorial) el incremento salarial ha sido superior a la media de la CAV, mientras que en Álava se acordaron incrementos inferiores a esa media.
- Los convenios colectivos estatales con incidencia en la CAV han tenido un incremento inferior a la media total.

Realizadas estas observaciones, se puede constatar que las pautas seguidas dentro de cada territorio son similares: mayor incremento en los convenios de sector que en los de empresa (salvo Álava); y entre los convenios de empresa, los relativos a empresas públicas experimentaron un incremento inferior a los de las empresas privadas, salvo en Bizkaia.

Cuadro Nº 39. Incrementos salariales según ámbito territorial, 2001

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTERT.*	CAV	ESTATAL	TOTAL
SECTOR	4,09	4,40	4,91	4,67	4,55	3,33	4,34
EMPRESA	4,35	3,85	4,10	4,12	4,05	3,21	3,79
PRIVADA	4,42	3,82	4,13	4,43	4,09	3,30	3,85
PÚBLICA	2,92	3,95	3,89	3,95	3,86	2,77	3,51
TOTAL	4,17	4,32	4,85	4,56	4,47	3,29	4,24

* INTERT. = Ámbito Interterritorial

Cuadro Nº 40. Evolución anual de los incrementos salariales según ámbito de aplicación de los convenios con incidencia en la CAV

	1997	1998	1999	2000	2001
SECTOR	3,35	2,42	2,47	3,89	4,34
EMPRESA	2,76	2,29	2,63	3,82	3,79
TOTAL	3,23	2,40	2,50	3,88	4,24

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

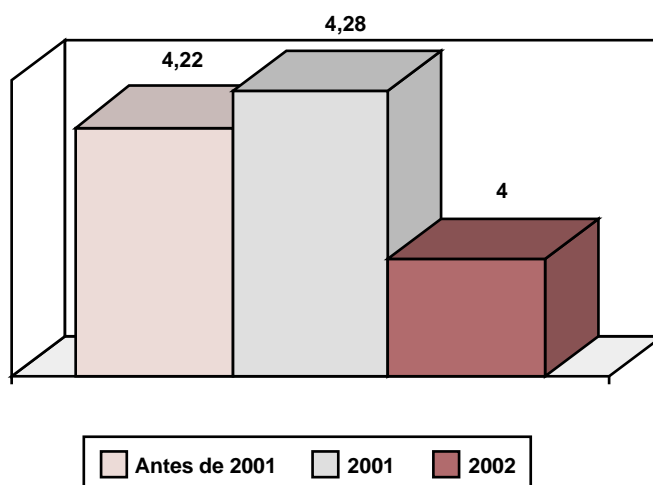
Cuadro Nº 41. Incrementos salariales para 2001 según año de registro de los convenios

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		INTERT.*		CAV		ESTATAL		TOTAL	
	Reg. ant. 2001	Reg. en 01-02	Reg. ant. 2001	Reg. en 01-02	Reg. ant. 2001	Reg. en 01-02	Reg. ant. 2001	Reg. en 01-02	Reg. ant. 2001	Reg. en 01-02	Reg. ant. 2001	Reg. en 01-02	Reg. ant. 2001	Reg. en 01-02
SECTOR	4,62	3,91	5,12	4,07	4,76	4,94	3,80	4,71	4,97	4,42	3,03	3,62	4,39	4,32
EMPRESA	3,86	4,91	3,79	3,89	3,57	4,23	4,39	4,09	3,82	4,23	3,17	3,23	3,66	3,88
PRIVADA	3,86	5,13	3,75	3,90	3,60	4,27	4,48	4,41	3,80	4,37	3,40	3,27	3,73	3,94
PÚBLICA	-----	2,92	4,32	3,84	3,36	4,02	4,00	3,94	4,13	3,81	2,75	2,80	3,20	3,64
TOTAL	4,24	4,14	4,83	4,05	4,64	4,89	4,05	4,59	4,68	4,40	3,06	3,48	4,22	4,26

Los incrementos salariales pactados para 2001 en los convenios que se registraron antes de 2001 fueron inferiores a los de los registrados en 2001 y 2002, especialmente en los convenios de empresa (salvo en el ámbito interterritorial de la CAV).

En el siguiente gráfico se puede observar la evolución de esos incrementos en términos generales. Así, para 2001, los incrementos salariales de convenios registrados en 2001 fueron ligeramente superiores que los de los registrados en años anteriores, aunque los registrados en 2002 pactaron unos incrementos salariales a la baja.

Gráfico Nº 21. Incrementos salariales para 2001 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 2001 un 3%, siendo este crecimiento económico superior al de su entorno (2,8% en el Estado y 1,7% en la UE), aunque representa una desaceleración con respecto a 2000 (5,3%). Por otra parte, la evolución de los precios fue mejor que en el año precedente, experimentando la inflación un crecimiento del 3,4% - diciembre sobre diciembre- (2,7% en el Estado).

También fue positiva la evolución del mercado de trabajo, el cual alcanzó la cifra de 849.400 personas empleadas (incremento del 3,2%), gracias al aumento de la contratación laboral (incremento del 1,8% en la contratación registrada por el INEM). No obstante, el desempleo, a pesar de su descenso, siguió siendo el índice negativo. Así, al final de 2001 la tasa de paro en la CAV fue del 9,9%, incidiendo especialmente en los jóvenes y en las mujeres, y todavía distante de la media europea (7,7%).

Dado que la situación económica fue buena, se acordaron incrementos salariales superiores 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, la industria, el sector servicios y, sobre todo el de agricultura y pesca experimentaron unos incrementos salariales inferiores a la media, con lo que actuaron como elementos estabilizadores.

Cuadro Nº 42. Incrementos salariales de los convenios vigentes en 2001 por sectores económicos

	AGRICULTURA- PESCA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
SECTOR	3,20	4,31	5,46	4,14	4,34
EMPRESA	3,45	3,90	3,05	3,66	3,79
PRIVADA	3,45	3,94	3,05	3,70	3,85
PÚBLICA	-----	2,75	-----	3,58	3,51
TOTAL	3,29	4,22	5,45	4,06	4,24

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 (39% de los convenios vigentes para 2001, los cuales afectaron al 41% de los trabajadores/as), sin embargo su influencia cobra mayor importancia si se considera que representan a la mayoría de los convenios colectivos que utilizaban el IPC del año 2001 como referencia a la hora de establecer los correspondientes incrementos salariales.

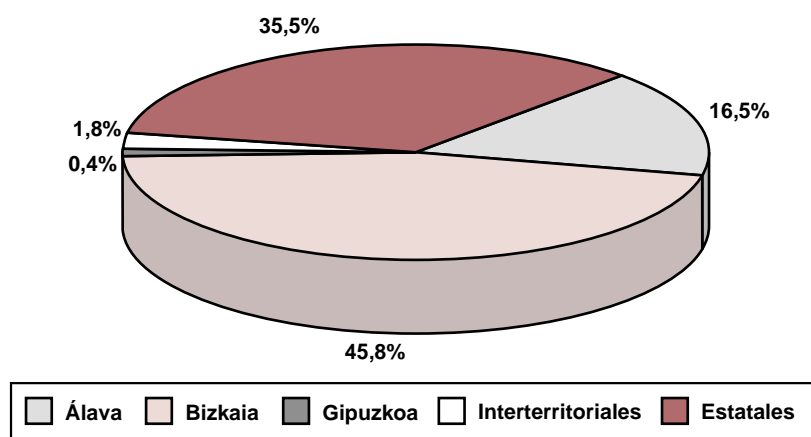
Los ámbitos territoriales reflejan prácticas diferenciadas. Así, mientras en Álava y Bizkaia se sigue la tendencia general de vincular el incremento salarial al IPC del año de vigencia, en Gipuzkoa los convenios analizados establecen sus incrementos salariales en función del IPC pasado. Por otra parte, los convenios colectivos de ámbito estatal la mayoría de los mismos 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 43. Convenios colectivos con cláusula de garantía salarial vigentes en 2001

	NÚMERO DE CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
ÁLAVA	33	25,58	33.065	59,39
BIZKAIA	87	35,51	91.896	46,78
GIPUZKOA	14	16,09	3.682	3,13
INTERTERRITORIAL	2	9,09	758	2,98
ÁMBITO ESTATAL	145	61,96	71.367	73,58
TOTAL	281	39,19	200.768	40,80

Gráfico Nº 22. Trabajadores/as afectados por convenios colectivos con cláusula de revisión salarial (distribución por territorios %)



Cuadro Nº 44. Convenios colectivos con cláusula de garantía salarial vigentes en 2000

	NÚMERO DE CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
ÁLAVA	33	27,97	16.571	29,96
BIZKAIA	89	37,24	73.621	41,33
GIPUZKOA	11	11,00	2.528	2,07
INTERTERRITORIAL	3	5,24	1.335	5,65
ÁMBITO ESTATAL	124	53,68	59.063	64,28
TOTAL	260	36,67	153.118	32,49

Por otro lado, comparando estos datos con los de 2000, 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 2001.
- 2) El número de trabajadores/as afectados aumenta, motivado por las propias fluctuaciones de la negociación colectiva.

Cuadro Nº 45. Evolución de convenios con cláusulas de garantía salarial (según el número de trabajadores afectados).

	1999		2000		2001	
	Nº Tr. Af.	%	Nº Tr. Af.	%	Nº Tr. Af.	%
ÁLAVA	28.690	58,78%	16.571	29,96	33.065	59,39
BIZKAIA	78.614	51,99%	73.621	41,33	91.896	46,78
GIPUZKOA	2.288	2,19%	2.528	2,07	3.682	3,13
INTERTERRIT.	1.335	7,11%	1.335	5,65	758	2,98
ÁMB. ESTATAL	42.718	57,20%	59.063	64,28	71.367	73,58
TOTAL	153.645	38,61%	153.118	32,49	200.768	40,80

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 46. Efectos económicos de la cláusula de garantía salarial para 2001

A.- Según ámbito de aplicación

	INCREMENTO SALARIAL SIN CLÁUSULA DE GARANTÍA	EFFECTOS ECONÓMICOS DE LA CLÁUSULA DE GARANTÍA	INCREMENTO SALARIAL TOTAL
SECTOR	4,21	0,13	4,34
EMPRESA	3,36	0,43	3,79
PRIVADA	3,36	0,49	3,85
PÚBLICA	3,39	0,12	3,51
TOTAL	4,06	0,18	4,24

Los efectos económicos reales de este tipo de cláusulas, han tenido menos importancia (0,18%) que en el año precedente, 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 2001 (2%) y el IPC real de dicho año (dic99/dic98), que fue el 2,7% (3,4% en la CAV), lo que hizo que la diferencia fuera menor que en 2000. 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	3,77	0,40	4,17
BIZKAIA	4,20	0,12	4,32
GIPUZKOA	4,83	0,02	4,85
INTERTERRITORIAL	4,55	0,01	4,56
CAV	4,35	0,12	4,47
ÁMBITO ESTATAL	2,86	0,43	3,29
TOTAL	3,06	0,18	4,24

C. Estructura salarial, complementos de antigüedad y cláusulas de inaplicación del régimen salarial del convenio.

La negociación colectiva para 2001, como en los años precedentes, apunta hacia una paulatina reducción del número de complementos salariales dentro de la estructura salarial de cada convenio, a la modificación del tratamiento de la antigüedad y hacia un lento avance en la consolidación de otros criterios diferentes del tiempo de presencia para el establecimiento del salario.

La estructura salarial tiende a la simplificación y se ve afectada por complementos e incrementos condicionados a la consecución de objetivos de productividad, calidad, resultados, beneficios, ventas, etc. De esta forma hay que unir a los tradicionales complementos de productividad (racionalizados o no) del personal obrero del sector industrial, a las retribuciones a la parte del sector de la pesca y a las comisiones de los vendedores, nuevos complementos como son los de calidad y polivalencia. Así, hay convenios colectivos que reflejan el cambio experimentado en la estructura retributiva (ej.: Copiti), mientras que otros convenios establecen retribuciones variables (Wagons Lits, K-2000, Donostigas, Telyco, Nefitel, etc.) o por objetivos (Kimberly, Ofita, Abrasivos Manhattan, etc.).

Complementos de antigüedad

La antigüedad ha sido otra de las materias más tratadas, estableciendo su modificación (grandes almacenes, confitería de Bizkaia, Michelin, BBK, Firestone, Consorcio de Aguas, Cimubisa, Explosivos Alaveses, ONCE, etc.), congelación (industria química, ikastolas de la CAV, siderurgia de Álava y Bizkaia, comercio del metal de Álava, estaciones de servicio de Gipuzkoa, Compasa, Gaztaroa, Erroak, Infraestructuras y Elastomeros, Helados Miko, etc.), absorción (ej.: UPS-Clínica La Esperanza), supresión (universidades privadas, industria del frío industrial, prensa diaria, TPI, Alcoa, Retevisión, Kaefer, Bimbo, Aratubo, Pepsico, Herrajes Ocariz, etc.), o su estudio (comercio de la piel y el calzado de Bizkaia, estaciones de servicio de Bizkaia, Schweppes, etc.). Especialmente relevante ha sido la supresión de la antigüedad en el sector de la industria de la madera de Gipuzkoa, la cual fue compensada con un incremento salarial añadido del 5,75% en 4 años.

Si la antigüedad ha sufrido recortes en cuanto a su consideración como complemento salarial, los convenios siguen manteniendo los tradicionales premios por años cumplidos en la empresa (10 años, 25 años, etc.). También cada día son más los convenios que priman con días extras de vacaciones por antigüedad (seguros, Getronics, Mahle-Busato, Mannesmann, Policlínica San José, Trox, Alstom Contracting, etc.).

En los cinco últimos años las modificaciones en la antigüedad han sido importantes, por lo que hay que destacar la importancia acumulativa de las mismas. No obstante, la tendencia futura parece apuntar también hacia una progresiva disminución del peso del concepto de antigüedad entre las componentes de la masa salarial, bien sea mediante la disminución del máximo de años y del máximo de porcentaje sobre el salario base, bien sea mediante su paulatina desaparición o sustitución.

Descuelgue salarial

Las cláusulas relativas a los descuelgues salariales en convenios sectoriales son abundantes. Siete de cada diez convenios de sector las incluyen dentro de su articulado, afectando a ocho de cada diez trabajadores/as de ese ámbito y 42.931 empresas.

La mayoría de los convenios colectivos sectoriales con ámbito en la CAV remiten la inaplicación del régimen salarial del convenio a la comisión paritaria, actuando los procedimientos del Preco de forma subsidiaria. Esto se hace más patente sobre todo en los territorios históricos de Bizkaia y Gipuzkoa. Por el contrario, es llamativo que en Álava sólo cinco convenios colectivos sectoriales (industria siderometalúrgica, construcción, comercio del metal, ayuda a domicilio e industrias derivadas del cemento) regulen la inaplicación de los incrementos salariales del convenio en empresas con dificultades económicas. En cómputo general, hay un 16% de trabajadores cuyos convenios colectivos sectoriales no prevén descuelgues salariales. Entre estos convenios destacan el de la banca privada, el de la construcción de Bizkaia y el de hostelería de Álava.

Cuadro Nº 47. Convenios colectivos sectoriales con cláusulas de inaplicación del régimen salarial del convenio, vigentes en 2001

	NÚMERO DE CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
ÁLAVA	5	29,41	25.489	68,24
BIZKAIA	30	71,43	129.756	75,79
GIPUZKOA	24	82,76	107.256	98,64
INTERTERRITORIAL	2	66,66	19.433	95,89
CAV	61	67,03	281.934	84,62
ÁMBITO ESTATAL	58	72,50	57.496	82,10
TOTAL	119	69,59	339.430	84,18

A continuación se reproduce la cláusula de descuelgue salarial del convenio colectivo del comercio del metal de Gipuzkoa que desarrolla esta materia:

“Artículo 51.Cláusula de inaplicación salarial.

Los incrementos salariales establecidos en este convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas, por el contenido del resto del convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del convenio en el boletín oficial de Gipuzkoa o en el caso de revisiones salariales en el plazo de 15 días a contar desde la publicación de las mismas. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la comisión mixta de convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la comisión mixta. En el supuesto de desacuerdo, o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco-II), publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 de 3 de julio de 1990.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales.”

Asimismo, es reseñable la existencia de algún convenio de empresa que establece aspectos económicos bajo condición (ej.: Lantegi Batuak) y de inaplicabilidad, a efectos económicos, como el convenio de la empresa La Bacaladera, cuyo texto reproducimos a continuación:

Art. 27. Aplicabilidad salarial.

Se acuerda que cuando la empresa soporte dos años consecutivos de pérdidas o cinco alternos de pérdidas en un periodo de diez años, podrá considerarse excluida de la aplicabilidad del Convenio. El procedimiento a seguir será el siguiente:

a) Informe del Auditor titulado en el cual conste de modo expreso la cuantía de las citadas pérdidas.

b) Entrega por la empresa a la representación sindical de la misma del informe dando un plazo de alegaciones que no será inferior a quince días.

c) Examinadas las alegaciones de los representantes, la empresa adoptará la decisión pertinente dando cuenta a la Comisión Paritaria.

d) Caso de que los representantes de los trabajadores no estén conformes con la decisión de la empresa, podrán elevar sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio. Definida por ésta su posición, se tomará dicha decisión. En caso de no acuerdo, transcurridos 30 días desde su presentación a la Comisión Paritaria, las partes podrán ejercer las acciones oportunas ante la jurisdicción competente, sin que en uno u otro caso obste a la ejecutividad de la decisión de la empresa.

La inaplicabilidad del convenio se referirá siempre a los efectos económicos del mismo en todo su ámbito.

D. 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 características similares.

a) Industria siderometalúrgica

Cuadro Nº 48. Tablas salariales para 2001 de la industria siderometalúrgica

	ÁLAVA	BIZKAIA *	GIPUZKOA *
LICENCIADO	3.057.214	3.471.249	4.163.425
MAESTRO TALLER	2.519.232	2.422.282	2.998.848
OFICIAL 1ª	2.406.327	2.133.083	2.704.369
ESPECIALISTA	2.040.000	2.000.000	2.434.595
PEÓN	2.000.000	2.000.000	2.434.595

* Retribución anualizada para el caso de carencia de incentivo

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 cantidades 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 1.753 horas anuales de jornada laboral
- Bizkaia 1.734 horas anuales en jornada partida
1.714 horas anuales en jornada continua
- Gipuzkoa 1.722 horas anuales en jornada a partida
1.707 horas anuales en jornada continuada.

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 4.783 pta. (por desplazamiento de hasta 3 días)
- Bizkaia 4.850 pta. (por desplazamiento de 7 días o menos)
- Gipuzkoa 6.591 pta. (por desplazamiento de hasta 3 días)

Finalmente, si se combinan los tres conceptos analizados (retribución bruta anual, jornada y dietas), 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 49. Tablas salariales para 2001 del sector de construcción y obras públicas

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA
ARQUITECTO	3.603.435	3.409.487	5.007.975
ENCARGADO	3.047.872	2.921.342	3.302.023
OFICIAL 1ª OFICIO	2.820.420	2.669.759	2.907.609
PEÓN ORDINARIO	2.490.776	2.221.475	2.551.366

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 1.756 horas anuales
- Bizkaia 1.744 horas anuales
- Gipuzkoa 1.738 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 50. Otros conceptos retributivos del sector de construcción y obras públicas

	DIETA COMPLETA	KILÓMETRAJE
ÁLAVA	3.533 pta.	de 42 a 46 pta./km.
BIZKAIA	5.215 pta.	de 37 a 44 pta./km.
GIPUZKOA	5.100 pta.	de 39 a 40 pta./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.

c) Hostelería

Cuadro 51. Tablas salariales para 2001 del sector de hostelería

	ÁLAVA*	BIZKAIA	GIPUZKOA
JEFE DE COCINA	2.600.962	2.449.500	2.639.322
JEFE DE BARRA	2.404.920	2.449.500 **	2.639.322**
CAMARERO	2.253.418	2.161.500	2.269.904
AYUDANTE	2.084.852	2.041.500	2.164.124***

* 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, con la excepción de la categoría de Jefe de barra.

Si se analiza el tiempo anual de trabajo:

- Álava 1.769 horas anuales
- Bizkaia 1.800 horas anuales
- Gipuzkoa 1.763 horas anuales

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

d) Comercio del metal

Cuadro Nº 52. Tablas salariales para 2001 del comercio del metal

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA
LICENCIADO	2.918.550	2.999.649	3.332.280
JEFE SEC. MERCANTIL	2.168.040	2.452.570	2.760.465
DEPENDIENTE	1.834.605	2.318.106	2.320.515
AYTE. DEPENDIENTE	1.667.700	2.114.092	2.151.525

El convenio de Álava es el que más bajas retribuciones pacta de los tres 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 1.776 horas anuales
- Bizkaia 1.770 horas anuales
- Gipuzkoa 1.753 horas anuales

Destaca el hecho de que Álava, siendo el convenio que tiene los salarios más bajos, sea sin embargo, el que tiene el mayor 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. En el de Bizkaia se establece una dieta completa por el importe de 7.305 pta./día y en el de Gipuzkoa la dieta es de 6.080 pta./día por alojamiento, 260.- pta. por desayuno, 2.278.- pta. por comida y 1.652 pta. por cena.

e) Oficinas y despachos

Cuadro Nº 53. Tablas salariales 2001 de oficinas y despachos

	ÁLAVA*	BIZKAIA**	GIPUZKOA
LICENCIADO	-	3.342.827	4.227.477
OFICIAL ADMINISTR. 1ª	-	2.473.619	2.879.364
TELEFONISTA-RECEPC.	-	2.039.169	2.536.457
AUX. ADMINISTRATIVO	-	1.938.842	2.234.861

* No hay convenio de oficinas y despachos en Álava. ** Resto de sectores salvo ingeniería e informática

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 1.767 horas anuales
- Gipuzkoa 1.766 horas anuales

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 37,70 pta./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 2001, en la mayoría de los sectores, los siguientes:

- Desayuno: 348 pesetas.
- Comida: 2.455 pesetas.
- Cena: 1.760 pesetas.
- Kilometraje coche del empleado/a: 50 pesetas/km.

f) Transporte de mercancías por carretera

Cuadro Nº 54. Tablas salariales 2001 de transporte de mercancías por carretera

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA
CONDUCTOR NACIONAL	2.271.498	2.616.000	2.451.995*
CONDUCTOR COMARCA	2.207.158	2.495.445	-
CONDUCTOR LOCAL	2.177.124	2.364.675	2.381.925 **
AYTE. CONDUCTOR	1.999.239	2.344.350	2.264.990
MOZO DE CARGA Y DES.	1.999.239	2.250.795	2.187.640

* 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 1.764 horas anuales
- Bizkaia 1.766 horas anuales
- Gipuzkoa 1.738 horas anuales

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

• Álava:	España y Portugal	Otros países
Comida	1.706.- Pta.	2.133.- Pta.
Cena	1.585.- Pta.	1.979.- Pta.
Cama	1.706.- Pta.	3.046.- Pta. *
Almuerzo	731.- Pta.	-
Total	5.728.- Pta.	7.158- Pta.

* Cama y desayuno

• Bizkaia:

Cama	1.749.- Pta.
Desayuno	593.- Pta.
Comida	1.611.- Pta.
Cena	1.563.- Pta.
Total	5.516.- Pta.

Dietas en el extranjero:

228 francos franceses
62.678 liras italianas
134 marcos alemanes
57 libras esterlinas
1.576 francos belgas

• Gipuzkoa:

Comida o cena	1.773 Pta.
Desayuno y cama	1.743 Pta.
Dieta completa	5.291 Pta.

Dietas en el extranjero:

233,4 francos franceses
81.397 liras italianas
116,5 marcos alemanes
45,6 libras esterlinas
1.797 francos belgas

Por último, si combinamos los tres conceptos analizados (retribución bruta anual, jornada y dietas), se llega a la conclusión de que hay que destacar las condiciones inferiores pactadas para Álava, respecto a los otros dos territorios históricos.

8.1.2. 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 2001.

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 la tabla de conversión que se adjunta en el Anexo II.

El cómputo medio anual pactado para 2001 es de 1.717 horas. Los convenios de sector han establecido una jornada sensiblemente superior (1.722 horas/año) a la pactada en los convenios de empresa (1.695 horas/año). Entre los de empresa la jornada negociada en la empresa privada (1.707 horas/año) es superior a la acordada en la empresa pública (1.636 horas/año).

Cuadro Nº 55. Cómputo anual de horas de trabajo según ámbito territorial y de aplicación

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTERT.	CAV	AMB. EST.	TOTAL
SECTOR	1.754	1.744	1.738	1.273	1.715	1.758	1.722
EMPRESA	1.717	1.680	1.701	1.635	1.690	1.707	1.695
PRIVADA	1.722	1.694	1.716	1.713	1.707	1.706	1.707
PÚBLICA	1.641	1.605	1.606	1.592	1.605	1.709	1.636
TOTAL	1.742	1.734	1.735	1.343	1.711	1.744	1.717

En los convenios del órgano central de la CAV 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 (1.759 horas según el Ministerio de Trabajo) a la cifra que señala el cuadro nº 55, referente a los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAV (1.744 horas) debido a la desigual incidencia de los convenios estatales en la CAV, lo cual hace que influyan más los convenios del sector servicios (banca, cajas de ahorros, seguros, etc.) y que se reduzca la media.

Cuadro Nº 56. Duración de la jornada en la CAV y en el Estado en 2001
(Número de horas al año)

	CAV	ESTADO
SECTOR	1.722	1.764
EMPRESA	1.695	1.709
TOTAL	1.717	1.759

Por territorios históricos, Bizkaia con 1.734 horas anuales tiene la menor jornada, mientras que Álava, con 1.742 horas anuales, cuenta con la mayor jornada. No obstante, es necesario destacar la influencia que determinadas empresas (ej.: empresas de servicios), tienen en Bizkaia, lo que hace bajar la media de este territorio.

Por sectores de actividad, el de servicios es el que cuenta con la jornada más baja de los analizados, por debajo de la media total. Sin embargo, los sectores de agricultura-pesca, industria y construcción, tienen unas jornadas superiores a la media.

Cuadro Nº 57. Según sectores económicos y ámbito territorial

	AGR.-PESCA	INDUSTRIA	CONSTRUC.	SERVICIOS	TOTAL
ÁLAVA	1.758	1.749	1.756	1.722	1.742
BIZKAIA	1.649	1.734	1.744	1.733	1.734
GIPUZKOA	1.748	1.725	1.738	1.750	1.735
INTERTERRI.	-	1.710	-	1.325	1.343
CAV	1.703	1.733	1.744	1.681	1.711
AMB. ESTAT.	1.778	1.739	1.749	1.746	1.744
TOTAL	1.751	1.734	1.744	1.698	1.717

Dado que la fluctuación de la propia negociación colectiva puede influir en alteraciones numéricas, 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 2000 y 2001, para observar con rigor cuál ha sido la variación experimentada por la jornada laboral.

Realizado un análisis en una muestra representativa de convenios (94% de los convenios y 99% de los trabajadores/as afectados) que facilitaban información sobre la duración del tiempo de trabajo establecido para 2000 y 2001, se puede constatar una disminución media de 8 horas y 33 minutos en el cómputo global anual de las horas de trabajo (9 horas y 41 minutos entre los convenios registrados en la CAV), siendo en los convenios de los tres territorios históricos en los que mayor disminución de jornada se acordaba (9 horas en Álava y Gipuzkoa, y 11 horas en Bizkaia). En términos generales esta evolución de la jornada presenta una mayor disminución que la experimentada en los últimos años.

Cuadro Nº 58. Convenios colectivos que rebajan la jornada laboral 2001/2000

	MUESTRA		VARIACIONES	
	% Convenios	% Trabajadores/as	% Convenios que rebajan la jornada	% Trabajadores/as con menor jornada
ÁLAVA	99,22	99,59	75,19	92,94
BIZKAIA	98,78	99,82	67,35	87,51
GIPUZKOA	98,85	99,98	56,32	82,71
INTERTERRITORIAL	90,91	99,06	59,09	19,71
CAV	98,55	99,79	67,08	82,49
ÁMBITO ESTATAL	85,89	97,16	29,06	32,81
TOTAL	94,42	99,27	54,67	72,69

Más de la mitad de los convenios colectivos rebajaba la jornada laboral para 2001 respecto a la de 2000 (67% en la CAV). La disminución de jornada ha influido a siete de cada diez trabajadores/as en el conjunto del estudio y a ocho de cada diez trabajadores/as en la CAV. 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 2001 (personal laboral de la Administración autonómica, Talleres Usoa, Viviendas Municipales de Bilbao, Bilbao Orquesta Sinfónica, Gardelegi, Escuela Municipal de Música Aranbarri, Ranzari, Badesa, Segema, etc.). Algunos convenios aplazan la introducción de las 35 horas para años sucesivos (2002 Aparcabisa, Ramel, FCC Medio Ambiente, etc.; 2003 Metrobilbao, Ferroser, Cespa, Papresa, etc.). Para el descenso de la jornada laboral ha sido determinante la rebaja experimentada en los principales convenios colectivos sectoriales (industria siderometalúrgica, construcción, etc.) de los tres territorios históricos, así como el descenso de jornada en los convenios para el personal laboral al servicio de las administraciones vascas.

Cuadro Nº 59. Variación de la jornada pactada

	DISMINUCIÓN JORNADA 99-98 (HORAS/AÑO)	DISMINUCIÓN JORNADA 00-99 (HORAS/AÑO)	DISMINUCIÓN JORNADA 01-00 (HORAS/AÑO)
ÁLAVA	4,24	5,17	8,83
BIZKAIA	3,45	4,68	10,84
GIPUZKOA	3,76	4,56	8,94
INTERTERRITORIAL	0,11	4,01	6,10
CAV	3,47	4,67	9,69
ÁMBITO ESTATAL	2,04	6,27	3,84
TOTAL	3,21	4,97	8,56

Si se comparan estos resultados con los obtenidos en 2000 y 1999, se puede concluir señalando que en 2001 se ha continuado con la tendencia a reducir el número de horas de trabajo, aunque en mayor medida que en años anteriores.

b) Distribución irregular de la jornada y horas extraordinarias

Se ha optado por tratar estos dos temas de forma conjunta porque cada vez van más unidos. 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 más de 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 2001 se han acordado máximos de jornada diaria y semanal (abanico de 5 a 9 o 10 horas diarias y 39 horas semanales en transporte de viajeros por carretera de Bizkaia, 6 a 9 horas diarias en ambulancias del Estado, 6,5 a 9 horas diarias en la siderurgia de Gipuzkoa, 7 a 9 horas diarias en la industria del vino de Álava, máximo de 10 horas diarias y 50 horas semanales en la siderurgia de Bizkaia, etc.), bolsines de horas de disponibilidad (120 horas en Alstom T & D, 110 horas en el sector de desinfección, 100 horas en la siderurgia de Bizkaia, 80 horas en Consonni, 65 horas en la siderurgia de Gipuzkoa, 70 horas en el metal de Álava, 50 horas en industrias lácteas, 40 horas en Euskotren, 32 horas en ACB, 30 horas en Herrajes Ocariz, 20 horas en la industria de la madera de Álava, etc.) y porcentajes de flexibilidad (10% en Fundación Gizakia, 7,5% en Legaia, etc.). Sin embargo, en ocasiones este tipo de flexibilidad se ha limitado (máximo de tres meses en Garay Recubrimientos, máximo de 7 días de modificación del calendario en Laminaciones Arregui, etc.).

Cuadro Nº 60. Bolsas de horas de disponibilidad de los convenios de sector de la Industria siderometalúrgica

	Jornada partida anual (2001)	Nº de horas de disponibilidad anual	% de las horas de disponibilidad sobre la jornada
ÁLAVA	1.753	70	3,99
BIZKAIA	1.734	100	5,76
GIPUZKOA	1.722	65	3,77

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 2001 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 Garay Recubrimientos); otros, en cambio, reducen ese límite (72 horas estructurales en estaciones de servicio de Bizkaia, 60 horas en Herramientas Lumi, etc.) o establecen consecuencias (ej.: un nuevo empleo por cada jornada anual en horas extras en 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 cinco años se han diversificado los recargos, apareciendo algunos acuerdos que estipulan, en unos casos un recargo inferior y en otros superior al 75% tradicional.

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 (58%), 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

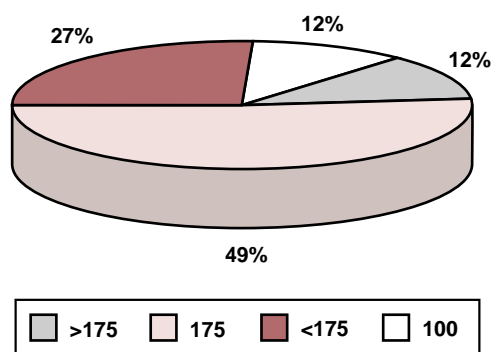
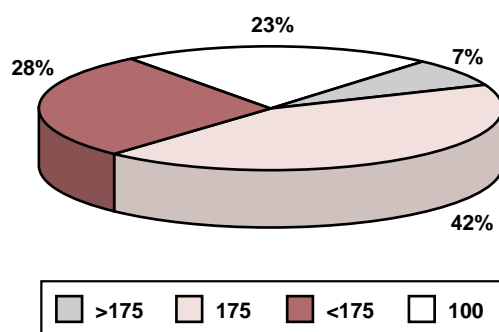


Gráfico Nº 24. Trabajadores/as afectados por convenio con porcentaje de retribución de la hora extraordinaria o descanso compensatorio sobre la hora ordinaria



Para la compensación de las horas extras va ganando terreno el descanso compensatorio con diferentes recargos (200% en mayoristas de pescado de Gipuzkoa, 175% en siderurgia de Álava, etc.), apreciándose un ligero aumento de convenios que pactan recargos inferiores al 75% (150% en la siderurgia de Bizkaia, 140% en Egui, 133% en la siderurgia de Gipuzkoa, 125% en Degremont, etc.). Sin embargo, todavía son muchos los convenios que pactan compensación monetaria a tanto alzado (Atofina, Miesa, La Bacaladera, Trelleborg, Zuvillaga, etc.) la hora o mediante recargos (200% en Cinematografía Capitol, 185% en la confitería de Bizkaia, 175% en el comercio del mueble de Álava, 150% en limpieza de Bizkaia, 130% en Guardian, etc.). También se pactan en la compensación de las horas extras opciones entre retribución y descanso (al 200% en Sasemar, al 175% en Combisa, 150% en Laminados Velasco, etc.), en algunas ocasiones mediante elección por parte del empresario/a (ej.: Aratubo), del trabajador/a (Guinea, SK10, etc.) o mediante acuerdo por ambas partes (ej.: industria de la madera de Bizkaia). En la negociación colectiva pueden contemplarse opciones diferenciadas que priman el descanso (175% en retribución y 200% en descanso compensatorio en Europcar, 110% en retribución y 115% en descanso compensatorio en Inyectametal, etc.). En algunos convenios se pactan compensaciones mixtas, que consisten en descanso compensatorio más retribución monetaria (ej.: 1 hora de descanso más retribución en Herramientas Eurotools). En algunos casos la compensación se deriva al acuerdo en el seno de las empresas.

Por otra parte, se han dado otras cuestiones como considerar todas las horas extras estructurales (ej.: sector de transporte de viajeros). En la retribución de las horas extras se han dado casos de congelación de su retribución (Crown, Mebusa, etc.). 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 (no sobrepasar 20 horas extras anuales por trabajador).

Otras cuestiones negociadas sobre la jornada han sido establecer una jornada reducida (ej.: Telefónica) 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. Mención especial debe hacerse sobre el contrato indefinido de jornada variable (ej.: Michelin).

B. Organización

La negociación colectiva se ha ocupado de cuestiones diversas relacionadas con la organización del trabajo, tales como, entre otros, los objetivos de productividad (ej.: Cables y Alambres Especiales) o calidad (Catelsa, Tarabusi, Paradores, etc.), de las nuevas tecnologías (ej.: Bekaert), de la promoción profesional (Banco de España, Milupa, Saemar, Atesa, etc.), de los planes de inversiones (ej.: Cables y Alambres Especiales), o del régimen de absentismo (industrial del papel del Estado, Tubos Reunidos, Rinder, Vacuplas, Cemosá, Aratubo, Ofita, etc.). A continuación se analizan dos aspectos importantes: clasificación profesional y movilidad.

a) Clasificación profesional

La clasificación profesional tiende hacia el agrupamiento de las categorías en grupos profesionales. Esto no implica una disminución en el número de categorías, si bien esta es la tendencia. Asimismo, crece el número de convenios que describen las funciones de las mismas (algunos de ellos como producto del traslado de lo dispuesto en las antiguas ordenanzas laborales) o que crean comisiones ad hoc para su estudio.

A pesar de lo expuesto, los convenios mayoritariamente todavía contemplan un gran número de categorías profesionales que se contraponen con el impulso actual de desarrollo horizontal de las organizaciones en donde la clasificación profesional va cada día más unida a cuestiones como son la polivalencia, la promoción, la formación continua y el desarrollo de las carreras profesionales.

La modificación de la clasificación profesional anterior se ha dado en un buen número de convenios (ONCE, Finanzauto, Unyprix, etc.). En algunos, se establece la clasificación profesional en base a criterios, tal como es el de los grupos profesionales (ej.: Aceralia). También hay convenios que reducen el número de categorías profesionales, mientras que otros incorporan nuevas categorías laborales.

A continuación, se reproduce el texto correspondiente al convenio de la empresa Ofita, el cual contempla una clasificación de grupos profesionales:

Anexo

PROYECTO DE ORGANIZACIÓN PROFESIONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE OFITA, S.A.

PREMISAS

Para la determinación de la Organización Profesional y de la Estructura Salarial se han partido de las siguientes premisas:

- La definición de los factores de encuadramiento tiene su origen en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos (BOE de 09/06/97) y en el Acuerdo Marzo sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal (BOE de 04/03/96). Estos factores se han precisado y concretado para el Área de Producción de OFITA a través de sucesivas reuniones de trabajo junto con la Dirección de RR.HH. y la Dirección de Operaciones.

- Para la realización del trasvase profesional de los trabajadores del actual sistema de organización profesional al propuesto para su negociación se ha realizado sin ningún tipo de discriminación, realizándose de manera unitaria el encuadramiento según la Categoría Funcional de origen.
- Las bandas salariales realizadas a partir de la nueva organización profesional han sido dispuestas en función de las percepciones salariales brutas, excepto la antigüedad, de los trabajadores en ellas encuadradas.
- La adaptación de la organización profesional a la estructura salarial actualizada con los incrementos para 2001 ha conllevado que únicamente existan dos desfases salariales por debajo del mínimo previsto, con lo que el coste salarial del nuevo encuadramiento es casi imperceptible.
- Los diferentes niveles salariales creados en cada Banding Salarial responden a la necesidades de establecer nivelaciones que posibiliten a los trabajadores su desarrollo dentro del mismo Grupo Profesional.
- El promocionamiento en los niveles salariales de un Grupo Profesional se realizará mediante la valoración por parte del Responsable inmediato del trabajador, mediante un Sistema de Valoración de los Factores de Encuadramiento.

ORGANIZACIÓN PROFESIONAL

El sistema de Clasificación Profesional diseñado por el Equipo de Trabajo se diseñó sobre unos Grupos Profesionales que han de comprender unas aptitudes profesionales, unos conocimientos y un contenido general de la prestación. La aptitud profesional sería la capacidad y disposición para el desempeño de las funciones propias de un puesto. Por conocimientos se ha de entender tanto la habilitación que suponen los títulos oficiales para el desempeño de ciertas profesiones como la experiencia acreditada en la realización de una función. Por último, el contenido general de la prestación hace referencia al conjunto de tareas objetivas que integran la especialidad profesional.

En definitiva, un Grupo Profesional debe formarse tomando en consideración dos elementos fundamentales, las condiciones que deben reunir los trabajadores para poder desempeñar las tareas y el contenido propio de esas tareas. Asimismo, y dado que se pretende sustituir el sistema de clasificación basado en las Categorías Funcionales, éstas se han tomado como una de las referencias de integración en los Grupos profesionales. De igual manera, se ha elaborado una matriz de encuadramiento con tres entradas, como son los Niveles Funcionales, los Grupos Profesionales y las Áreas Ocupacionales o Familias Profesionales.

El Grupo Profesional incluye, a su vez, diversas Categorías Profesionales con contenido propio, en donde se recogen las diferentes funciones o puestos de trabajo a desarrollar en el Área de Producción de OFITA. La Clasificación Profesional, en consecuencia, tendría la siguiente configuración:

- Grupo 0. Director de Operaciones
- Grupo 1. Jefe de Producción.
- Grupo II. Encargados.
- Grupo III. Oficiales.
- Grupo IV. Especialistas de Producción.
- Grupo V. Especialistas de Sección.
- Grupo VI. Operarios.

Para un correcto posicionamiento de los trabajadores de OFITA se han establecido unos criterios de encuadramiento denominados factores que objetivizan las condiciones exigidas a cada empleado para su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales que se han desarrollado.

Un factor es un elemento significativo y claramente definido que OFITA desea establecer con el propósito de facilitar el encuadramiento, el desarrollo, la formación y la selección de futuros empleados de la Compañía. Asimismo, estos factores han de ser aceptables, medibles, entendibles, discriminantes y exhaustivos, sin que pueda existir solapamiento entre ellos.

Estos factores objetivos son los siguientes:

- a) Conocimientos:
 - Formación.
 - Experiencia profesional
- b) Iniciativa/Autonomía
- c) Responsabilidad
- d) Capacidad de Coordinación
- e) Complejidad

Los criterios generales de pertenencia a cada Grupo Profesional, en función de los factores antes enunciados, vendrían delimitados por los siguientes contenidos:

GRUPO I	Son aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de un área de la empresa a partir de directrices emanadas del Comité de Dirección, tomando decisiones y participando en la definición de objetivos concretos.
GRUPO II	Son aquellos trabajadores que con responsabilidad de mando realizan funciones de coordinación y supervisión de tareas homogéneas de otros trabajadores dentro de un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso productivo.
GRUPO III	Son aquellos trabajadores que ejecutan su trabajo bajo la dependencia de los Encargados y que deben poseer ciertos conocimientos profesionales, experiencia acreditada y responsabilidad en la ejecución práctica de las tareas.
GRUPO IV	Son aquellos trabajadores que, dentro de su familia ocupacional, realizan trabajos de ejecución autónoma con un alto nivel de especialización y experiencia.
GRUPO V	Son aquellos trabajadores que realizan trabajos concretos que exijan habitualmente iniciativa y conocimientos o experiencia acreditada dentro de su especialidad.
GRUPO VI	Son aquellos trabajadores que ejecutan sus tareas con un alto grado de dependencia y siguiendo instrucciones precisas, debiendo tener unos conocimientos elementales.

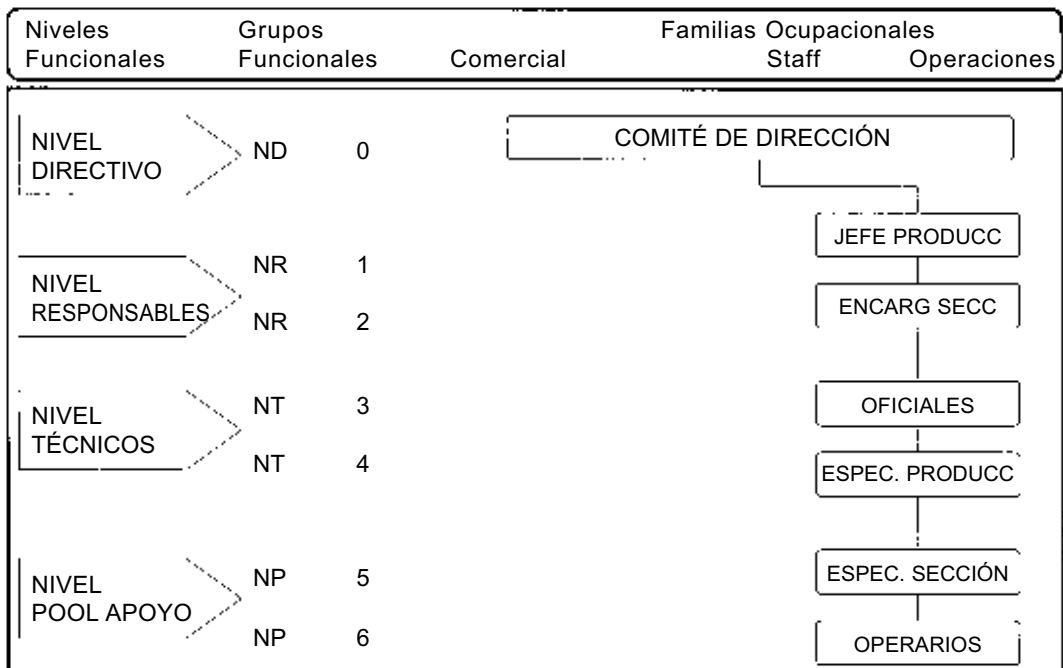
La relación de los factores de encuadramiento profesional con cada uno de los Grupos Profesionales previstos para OFITA vendría establecida por la determinación siguiente:

Grupos/ Funciones	Conocimientos	Iniciativa/Autonomía	Responsabilidad	Capacidad de Coordinación	Complejidad
VI	<ul style="list-style-type: none"> Graduado Escolar/ Primer Ciclo /ESO/ FPI/Segundo Ciclo ESO. No se requieren conocimientos específicos 	<ul style="list-style-type: none"> Muy escasa Instrucciones directas Alto nivel de dependencia 	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo en tareas auxiliares o subalternas Transmitir información 	<ul style="list-style-type: none"> Ninguna 	<ul style="list-style-type: none"> Tareas básicas y rutinarias
V	<ul style="list-style-type: none"> Graduado Escolar/ Primer Ciclo ESO/ FP1/Segundo Ciclo ESO o experiencia mínima de 6 meses Conocimientos técnicos adquiridos en el desempeño de la profesión. 	<ul style="list-style-type: none"> Tareas ejecutadas bajo la supervisión de profesionales más cualificados. Ejecución directa de tareas u operaciones concretas que requieran iniciativa limitada. 	<ul style="list-style-type: none"> Atención al usuario. Dar soporte básico y realizar el seguimiento de posibles incidencias. 	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo a los colaboradores del estadio organizativo inferior. 	<ul style="list-style-type: none"> Método de trabajo o instrucciones precisas o directas Realización de funciones homogéneas dentro de un marco concreto
IV	<ul style="list-style-type: none"> Graduado Escolar/ Primer Ciclo ESO/ FP1/Segundo Ciclo ESO o experiencia mínima de 12 meses. Conocimientos técnicos adquiridos en el desempeño de la profesión. 	<ul style="list-style-type: none"> Tareas específicas de ejecución autónoma. 	<ul style="list-style-type: none"> Atención al usuario. Responsabilidad sobre las tareas encomendadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo a los colaboradores del estadio organizativo superior. 	<ul style="list-style-type: none"> Método de trabajo preciso. Ejecución especializada de las funciones propias de su área.

Grupos/ Funciones	Conocimientos	Iniciativa/Autonomía	Responsabilidad	Capacidad de Coordinación	Complejidad
III	<ul style="list-style-type: none"> • FPI/FP/II/Segundo Ciclo ESO/FP Grado Medio y/o experiencia dilatada en el puesto de trabajo de 4/5 años. • Manejo cualificado de documentación técnica maquinaria o herramientas complejas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa. • Supervisar y ejecutar tareas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad sobre las tareas realizadas. • Soporte técnico y control al estado organizativo superior. • Colaborar en la detección de necesidades y en su elaboración e implementación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Integración y supervisión de tareas homogéneas realizadas por colaboradores de estadios organizativos inferiores. • Participar en la gestión y en la coordinación y planificación del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Complejidad técnica avanzada. • Ejecución especializada.
II	<ul style="list-style-type: none"> • FP/II/FP Grado Medio/ Titulación Media Universitaria con una experiencia acreditada para nuevo personal o experiencia de 3/4 años para promociones internas. • Manejo cualificado de documentación técnica o herramientas complejas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones o participación en la elaboración de las decisiones. • Estudio, análisis y propuestas de viabilidad • Alto grado de autonomía. • Iniciativa para proponer y desarrollar mejoras en su trabajo y en el de su equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto nivel de responsabilidad sobre la gestión y los resultados de su equipo. • Participación en la definición de objetivos y metodología de trabajo. • Asesoramiento especializado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación, supervisión y evaluación de trabajos. • Potenciar y optimizar rendimientos. • Dirección y gestión de su equipo. • Planificación y organización de las tareas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alta complejidad y cualificación. • Tareas técnicas, complejas y homogéneas.
I	<ul style="list-style-type: none"> • Titulación Universitaria Superior y experiencia consolidada en el sector profesional. • Conocimientos equivalentes equiparados por OFITA. 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alto grado de iniciativa y autonomía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar políticas y directrices de OFITA. • Definición de objetivos concretos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar y supervisar un área operativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. • Tareas técnicas, complejas y heterogéneas.

Operaciones

Correspondencia de los Grupos Profesionales con las Categorías Funcionales		
ND	0	DIRECTOR OPERACIONES
NR	1	JEFE PRODUCCIÓN
NR	2	ENCARGADOS
NT	3	ALMACENERO N 4 CAPATAZ ESPECIALISTA ENCARGADO *
NT	4	ALMACENERO N 2 ALMACENERO N 3 OFICIALES 3ª OFICIALES CONDUCTORES
NP	5	ESPECIALISTA N 1 B ESPECIALISTA N 2 ESPECIALISTA N 3 ESPECIALISTA N 4
NP	6	ESPECIALISTA NIVEL 1



En definitiva, la negociación colectiva va paulatinamente adaptando las clasificaciones profesionales a estructuras cada vez más flexibles que respondan a las diferentes necesidades organizativas del trabajo.

b) Movilidad funcional y geográfica

Es reseñable que seis de cada diez convenios colectivos reflejan diferentes cuestiones sobre movilidad funcional. En el articulado de los convenios se contemplan tanto el caso de que el trabajador realice funciones correspondientes a una categoría superior o inferior de la que ostenta, como el caso de la movilidad funcional dentro del grupo profesional sin menoscabo de la dignidad profesional del trabajador. Los continuos cambios de sistemas productivos hacen cada día más necesarios acuerdos respecto a la movilidad funcional. En esa línea, a continuación se reproduce el compromiso de la empresa Alcoa:

Artículo 8.o—Movilidad funcional

1. Se entiende como movilidad funcional, dentro de la Fábrica:

Cambio de nivel, o subnivel, dentro del mismo grupo funcional.
Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.

2. Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional.

La Dirección, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

2.1. Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses —salvo en los casos de sustitución por IT, servicio militar y excedencia—los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional.

Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Dicho traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre de los trabajadores afectados y destino.
- Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el Nivel superior si realizare dichas funciones durante más de 6 meses en 1 año o 9 meses en 2 años, excepto en los supuestos de sustitución por IT, servicio militar y excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se reintegrará al trabajador a su nivel de origen.

2.2. Las discrepancias que pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en el apartado 2.1 se someterán al procedimiento de Resolución de Conflictos establecido en el presente Convenio.

2.3. Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los traba-

jadores con carácter indefinido a la realización de tareas de Nivel superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción contempladas en el Convenio.

2.4. Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional. En este caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

2.5. Si se produjera el traslado de un productor a un puesto de inferior nivel retributivo por causas imputables al trabajador, el trabajador mantendrá su nivel de calificación, pero el porcentaje de prima a percibir se aplicará sobre el nivel que corresponde al nuevo puesto que ocupe.

3. Cambios de grupo funcional.

Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores, sin cambio de Nivel, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, aplicándose las normas de compensación y absorción que existan en el Convenio.

Transcurrido un plazo de 15 días sin acuerdo en el seno de la empresa, se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos establecido en el Convenio.

4. Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente apartado.

Artículo 9.o—Saturación individual del tiempo de trabajo

1. A efectos de conseguir una adecuada saturación individual, la Dirección de la empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

2. El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto, y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

3. Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

Dadas las necesidades en materia de movilidad funcional, cada vez son más numerosos los compromisos referentes a la polivalencia. La polivalencia consiste en la facultad de que un trabajador pueda realizar diversas tareas aunque, en principio, no se ajusten todas al perfil de su inicial puesto de trabajo asignado. En el sector químico, en transporte urbano y en el metal se da con especial profusión la polivalencia, estableciéndose en ocasiones pluses al respecto. A continuación se reproduce el contenido del convenio colectivo de la empresa Rontealde relativo a la polivalencia:

Artículo 10.—Especificaciones de los puestos
(...)

Operadores Polivalentes:

Para cubrir las ausencias a 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, siempre que no haya horario de día.

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, etc.

(...)

Reglamento del Polivalente:

1. Los Polivalentes cubrirán las ausencias de todos los puestos de trabajo.

2. El Polivalente pertenecerá al grupo de Encargado o Profesionales de 1.a, cubriendo normalmente al grupo que pertenezca.

3. Si por cualquier circunstancia el Polivalente tuviese que cubrir un puesto de trabajo de superior categoría, éste percibirá además, la diferencia de salario entre las dos categorías durante el tiempo que cubra dicha categoría superior.

4. Las vacaciones de 30 días naturales las disfrutará en dos tandas de 15 días, una de las cuales coincidirá si lo prefiere con los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Se procurará que las vacaciones sean disfrutadas completas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

5. Los Polivalentes serán voluntarios y nombrados por la Dirección de la Empresa, una vez superado el período de formación y adiestramiento.

(...)

Por otra parte, casi cuatro de cada diez convenios tratan la movilidad geográfica dentro de su articulado. Los traslados de las unidades productivas suelen acometerse por razones económicas, técnicas, organizativas, o productivas. Sin embargo, los convenios colectivos suelen establecer con mayor frecuencia las condiciones de los desplazamientos que las de los traslados. Los desplazamientos temporales conllevan normalmente el abono de los gastos de viaje y de las dietas, además de los permisos de días laborables en su domicilio de origen. Sin embargo, los traslados con cambio de residencia son más complejos, sobre todo los colectivos por necesitar una serie de trámites, entre los que destaca el período de consultas previo.

La movilidad geográfica se encuentra más desarrollada en los convenios de ámbito estatal porque parte de ella corresponde a grandes empresas multinacionales y nacionales con varios centros de trabajo en el Estado. Aunque en algunos convenios esta materia esta muy desarrollada, en la mayoría de los convenios que tratan la cuestión se limitan a remitirse a futuros acuerdos con el trabajador afectado o con la representación del personal, asumiendo la empresa el coste del traslado. Entre los convenios sectoriales de

Gipuzkoa, algunos cuentan con cláusulas tipo referentes a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y a la movilidad geográfica de tipo colectivo que, en caso de desacuerdo, se solucionará mediante los procedimientos del Preco. Otros convenios limitan la movilidad geográfica, bien sea limitándola geográficamente o estableciendo un procedimiento. A continuación se reproduce lo pactado en el convenio del Grupo La Estrella:

CAPÍTULO III

Movilidad geográfica

Artículo 10. Principios generales.

1. La movilidad geográfica se configura como una facultad empresarial adoptada en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que comportan, en su aplicación, implicaciones funcionales y personales para las Empresas y los trabajadores.
2. La movilidad geográfica se considera igualmente como un derecho que asiste al trabajador a obtener de las Empresas el traslado o desplazamiento por razones personales o de promoción, mediante mutuo acuerdo, que, en todo caso, respetará como condiciones mínimas las establecidas en el presente capítulo.
3. Las empresas, para hacer efectivo este derecho en el ámbito de la Unión Europea, desarrollarán políticas concretas encaminadas a facilitar el desplazamiento a cualquiera de los centros de trabajo de los diferentes Estados miembros en los que las Empresas desarrollen su actividad aseguradora.
4. Dentro de la misma población, las empresas podrán disponer el traslado del personal de una a otra oficina, o a otra empresa, siempre que ésta pertenezca al Grupo de Empresas incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, y se respeten los derechos que tuviere reconocidos el personal.
5. No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad, o de un radio de 25 kilómetros, a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores presten sus servicios a la firma del presente Convenio, o desde donde se trasladen voluntariamente ; y para los ingresados con posterioridad, desde donde sean destinados.
6. Los cambios de lugar de trabajo en un radio de entre 26 y 99 kilómetros, que superen los límites temporales establecidos en el CGSS para los desplazamientos, en los que el trabajador opte por no levantar su residencia habitual, serán compensados por la Empresa mediante el abono del importe del billete del medio público de locomoción que cubra dicho trayecto o del importe de los kilómetros realizados por el trabajador, única y exclusivamente en los supuestos en que no haya medio de locomoción público adecuado para llegar al centro de trabajo.

Artículo 11. Modalidades.

1. La movilidad geográfica podrá ejercerse a través de las modalidades de traslados y de desplazamientos, en función de los límites fijados legal y convencionalmente.
2. Los traslados podrán ser calificados como individuales o como colectivos, atendiendo a las previsiones del TRET, del CGSS y del presente Convenio.

Artículo 12. Traslados.

12.1 Concepto:

1. Se considerará traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa que requiera variación de residencia, fuera de los supuestos comprendidos en los números 4 y 5 del artículo 10 del presente Convenio, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.
2. A estos efectos, se entenderá que hay variación de residencia cuando el centro de trabajo de destino diste del centro de trabajo de origen 100 kilómetros o más y/o el tiempo invertido en el trayecto sea de una hora o más de transporte público, compensándose dicho cambio de centro como un traslado.

12.2 Traslado por mutuo acuerdo: Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, que no podrán ser inferiores en su conjunto a las mínimas reguladas en el presente Capítulo. Dicho traslado habrá de ser comunicado a la representación legal de los trabajadores.

12.3 Traslados individuales por necesidades objetivas:

1. Los traslados individuales por necesidades objetivas de la empresa requerirán la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.
2. Con carácter previo a la decisión del traslado, la empresa pondrá en conocimiento de todos los trabajadores el puesto o puestos a cubrir, a efectos de considerar las solicitudes presentadas, valorando al efecto los criterios de idoneidad señalados en el apartado 12.4.4 del presente artículo.
3. La empresa deberá comunicar el traslado al trabajador afectado con una antelación mínima de 30 días hábiles a la fecha de su efectividad.
4. Con esta misma antelación, la empresa comunicará igualmente a la representación legal de los trabajadores el propósito del traslado, a efectos de que ésta pueda contrastar la concurrencia de las necesidades objetivas.
5. El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales, económicos o de carácter personal que viniera disfrutando el trabajador afectado, debiendo ser respetadas, en todo caso, las condiciones que tuviera reconocidas hasta el momento de producirse dicho traslado.

12.4 Traslado colectivo:

1. El traslado colectivo se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, al menos con treinta días hábiles de antelación, debiendo hacer entrega a la empresa, en ese mismo momento, de la documentación que lo acredite. Durante un período de quince días se contrastará por la representación legal de los trabajadores la documentación aportada, iniciándose a continuación un período de consultas sobre la concurrencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

2. Durante el proceso de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
3. Finalizado el período de consultas con acuerdo, se abrirá un plazo de quince días para la adscripción voluntaria de los trabajadores a las plazas o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir. Este sistema de adscripción voluntario afectará a la totalidad de la plantilla. No obstante lo anterior, las empresas tendrán derecho a excepcionar la aplicación de esta medida, para supuestos individuales, siempre que existan razones de perfil profesional, capacitación, idoneidad para el puesto u otros criterios de racionalidad objetiva.
4. Concluido dicho período y no habiendo sido cubiertas las plazas, la empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que hayan de ser ocupados, dando comunicación simultánea a los representantes legales de los trabajadores y atendiendo al respecto a los siguientes criterios:
 - a) Requerimientos profesionales del puesto.
 - b) Cargas y condicionamientos familiares.
 - c) Experiencia y menor antigüedad en la empresa.
 - d) En el caso de traslado de uno de los cónyuges dentro del territorio español, el otro, si fuera de la misma empresa o Grupo de Empresas, tendrá derecho al traslado a la misma localidad en el plazo máximo de seis meses.
 - e) Los representantes legales de los trabajadores, en los procedimientos a que se refiere este capítulo, tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.
 - f) Después de un traslado, el trabajador afectado no podrá ser nuevamente trasladado durante un período de un año si hubo cambio de residencia, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido a petición propia o a propuesta de la Empresa. En caso de un segundo traslado, la empresa abonará por una sola vez, además de lo establecido en el presente artículo, 600.000 pesetas brutas, que serán revalorizables anualmente con el porcentaje de incremento que se aplique a la tabla salarial en cada convenio.
 - g) Salvo acuerdo entre las partes, el puesto que, como consecuencia de un traslado no voluntario quede vacante, no podrá cubrirse mediante el traslado de otro trabajador en un período de un año, salvo que el trabajador trasladado manifieste por escrito su voluntad de no retornar a su centro de origen.
5. Si durante el período de negociación no se llegare a un acuerdo, ambas partes se someten a la mediación de la Comisión Paritaria del presente Convenio.

12.5 Condiciones del traslado:

Las condiciones mínimas de compensación por traslado serán las siguientes:

1. Los gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.
2. Los gastos de transporte, mobiliario y enseres.

3. cuatro mensualidades ordinarias, compuesta de los siguientes conceptos retributivos: sueldo base, CAI, complemento por experiencia, plus funcional de inspección, complemento personal, complemento de integración, complemento de jornada así como el complemento voluntario que estuviera percibiendo el trabajador.
4. La empresa abonará una ayuda por vivienda, revalorizable anualmente con el porcentaje de incremento que se aplique a la tabla salarial en cada convenio, cuyo importe se adecuará al precio medio de mercado de los alquileres de la ciudad a que el trabajador sea trasladado y a las necesidades familiares del mismo (número de miembros de la unidad familiar), durante, al menos, los dos primeros años de traslado. Las cantidades abonadas por las Empresas en concepto de ayuda por vivienda tendrán, en todo caso, carácter extrasalarial, dada su naturaleza compensatoria de un gasto.
5. Un permiso retribuido de diez días naturales, además de abonar los gastos justificados, según la Norma General de Gastos establecida por la Empresa, o dietas completas, a elección del trabajador, para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.
6. En los traslados que, en razón de su fecha de notificación, deban hacerse efectivos a partir del 1 de septiembre, los trabajadores afectados que tengan hijos que cursen estudios escolares, de formación profesional o universitarios podrán acogerse, durante un período de tiempo que no podrá exceder del 30 de junio siguiente, al régimen de desplazamiento.

12.6 Extinción del contrato de trabajo por traslado: Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, con las compensaciones antes reguladas, o la extinción del contrato en las condiciones que, salvo pacto en contrario, a continuación se expresan:

- a) Si el supuesto se localiza entre la fecha de entrada en vigor del Convenio y el 31 de diciembre de 2001, la indemnización opcional por rechazo de traslado será de 30 días por año trabajado con el tope máximo fijado para el despido improcedente.
- b) Si el supuesto se localiza a partir del 1 de enero de 2002, la indemnización opcional por rechazo al traslado, será idéntica a la que correspondería al trabajador si se hubiera declarado la improcedencia del despido.

12.7 Impugnación de los traslados:

1. En cualquier momento, las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que el trabajador y los representantes legales de los trabajadores pudieran ejercitar, en su caso, ante la jurisdicción competente.
2. La impugnación del traslado no impedirá que este se lleva a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

Artículo 13. Desplazamientos.

1. Tendrán la consideración de desplazamiento los supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que se efectúen dentro de los límites fijados legalmente. Su regulación se sujetará a lo previsto en el artículo 40, números 4 y 5 del TRET, en el CGSS y en el presente Convenio.

2. Los desplazamientos requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
3. Salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, el trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de la efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborales. De la comunicación se dará copia a la representación legal de los trabajadores.
4. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a tres meses, el plazo mínimo de preaviso será de quince días naturales, procediéndose igualmente a facilitar copia de la comunicación a la representación legal de los trabajadores.
5. La empresa abonará todos los gastos justificados derivados del desplazamiento (viajes, estancia, manutención, etc.), según la Norma General de Gastos establecida por las empresas.
6. El trabajador también tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.
7. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en las disposiciones legales y en el presente Convenio para los traslados, salvo que el trabajador prefiera seguir con el régimen de desplazamiento.

Artículo 14. Modificación de la Norma General de Gastos: Régimen especial para ciertos gastos derivados de traslados y desplazamientos.

1. Las sucesivas modificaciones de la citada Norma General de Gastos, exclusivamente por lo que respecta a su aplicación a los gastos de traslados a que se refiere el artículo 12.5.5 y a los de desplazamientos citados en el art. 13.5, ambos del presente Convenio, podrán ser impugnadas por cualquier interesado, así como por la representación legal de los trabajadores, mediante comunicación escrita, que deberá ser razonada.
2. La Comisión Paritaria del presente Convenio será competente para resolver las divergencias que, en su caso, pudieran suscitarse. De no alcanzarse acuerdo unánime, se mantendrá en vigor la Norma General de Gastos inmediatamente anterior a la impugnada.

Por último, algunos convenios colectivos establecen especificaciones sobre los desplazamientos (ej.: situaciones de aerofobia en Unysis), o compromisos para evitar los traslados forzosos, pero otros textos se limitan o establecen la permuta como procedimiento de movilidad geográfica voluntaria.

8.1.3. Contratación y empleo

A. Cláusulas con incidencia en el empleo

A pesar del aumento del número de contrataciones, la situación del empleo en nuestra comunidad sigue siendo preocupante, dado que la tasa de desempleo a finales de 2001 representaba el 9,9% de la población activa. Los agentes sociales han reflejado su preocupación por esa lacra social que representa el desempleo.

De esta forma, en el seno del Consejo de Relaciones Laborales se firmó el 15 de enero de 1999 el Acuerdo por el Empleo, por el cual las organizaciones más representativas –sindicales y empresariales- de la CAV llegaron a varios compromisos, principalmente sobre supresión de las horas extraordinarias, en materia de utilización de las empresas de trabajo temporal (ETT) y sobre sustitución y renovación de plantillas, y quedaron pendientes, para una negociación ulterior, la jornada laboral y la distribución del tiempo de trabajo. Estos compromisos incluían su traslado a las Administraciones Públicas para concertar con ellas lo necesario para dar eficacia de lo suscrito, principalmente su financiación. El Acuerdo sobre el Empleo, negociado en el Consejo de Relaciones Laborales, ha quedado reflejado en los convenios registrados este año (ej.: para renovación de plantillas en la siderurgia y comercio del metal de Álava).

Algunos convenios colectivos reflejan compromisos de mantenimiento del nivel de empleo (conservas de pescado del Estado, ikastolas de la CAV, Telefónica, Michelin, Iberdrola, Guardian, Euskotren, Papresa, Grupo La Estrella, Rontealde, Paradores, Ofita, etc.), mientras que otros convenios acuerdan la creación de empleo (Vital Kutxa, Firestone, BBK, Laminados Velasco, Fundiciones Gelma, etc.).

Por otra parte, en algunos convenios se ha limitado la temporalidad en la contratación (30% en piedra y mármol de Bizkaia, 20% en Vacuplas, 10% en Sidenor, 7 a 5% en Tubos Reunidos, etc.) o se ha establecido un porcentaje de plantilla fija (residencias privadas de la tercera edad, hostelería y ayuda a domicilio de Álava, limpieza y ambulancias de Bizkaia, Sabeco, Champion, etc.).

La negociación colectiva de 2001 ha incluido diversas cuestiones sobre el empleo. Así, hay acuerdos referentes a la eliminación o reducción de las horas extraordinarias como vía genérica de creación de empleo, aunque generalmente estos acuerdos no concretan la cantidad de empleo a crear.

Algunos convenios reflejan otros compromisos relativos al empleo o a la contratación (plan estratégico de empleo en el Matadero de Bilbao, comisión de contratación en la Clínica Virgen Blanca, bolsa de trabajo en ayuda a domicilio de Álava, fondo de desempleo y prohibición de contratación de personal pluriempleado en consignatarias de Bizkaia, requisitos de contratación en Kaefer, contratación a través del INEM en Dalia, indemnizaciones por expedientes de regulación de empleo en varios convenios sectoriales de Gipuzkoa, reducción de jornada y salario en Neiker, etc.).

B. Modalidades de contratación y utilización de las ETT.

Contratos eventuales

En la negociación colectiva de 2001 se han establecido múltiples compromisos en materia de contratación eventual. Entre ellos, destaca que seis de cada diez convenios colectivos sectoriales con vigencia para 2001 establecieron el período de contratación para los contratos eventuales por circunstancias de la producción, afectando a tres de cada cuatro trabajadores de este ámbito.

Cuadro Nº 61. Convenios colectivos sectoriales que establecen la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción

	NÚMERO DE CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
ÁLAVA	15	88,24	35.547	95,17
BIZKAIA	11	26,19	67.897	40,70
GIPUZKOA	24	82,76	107.082	98,48
INTERTERRITORIALES	2	66,66	19.433	95,89
CAV	52	57,14	229.959	69,02
ÁMBITO ESTATAL	55	68,75	52.654	75,19
TOTAL	107	62,57	282.613	70,09

Es llamativo el pequeño porcentaje de convenios sectoriales de Bizkaia que establecen la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción. Por el contrario en Álava y Gipuzkoa los acuerdos relativos a la duración de los contratos eventuales son más abundantes. En Gipuzkoa hay una cláusula tipo, mayoritaria en la negociación colectiva sectorial de este territorio histórico, que determina una ampliación de la duración de los contratos eventuales y excluye de la misma a los contratos de puesta a disposición con las ETT. A continuación se reproduce la correspondiente al convenio sectorial del comercio en general de Gipuzkoa:

Artículo 27. Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados o que se celebren con posterioridad al 3 de marzo de 2001, podrán ser de hasta 12 meses trabajados dentro de un período de 16 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

En cuanto a su duración los períodos son diversos (6 meses en un período de 12 meses en el convenio estatal de jardinería, 9 meses en un período de 12 meses en conservas de pescado del Estado, 12 meses en un período de 18 meses en el convenio de la siderurgia de Gipuzkoa, 12 meses en un período de 16 meses en la industria de la madera de Gipuzkoa, 12 meses en ikastolas y enseñanza privada de la CAV, etc). Algunos convenios han previsto indemnizaciones a la finalización de este tipo de contrato (ej.: comercio del metal de Álava), mientras que otros convenios contemplan otras cuestiones (ej.: plus de eventualidad en la sanidad privada de Bizkaia).

Contratos de obra o servicio

Los contratos de obra o servicio determinado, que tradicionalmente se han contemplado por la negociación colectiva en algunos sectores (ej.: construcción) han sido también objeto de atención en la negociación colectiva de 2001, especialmente en Gipuzkoa, donde hay un significativo número de convenios sectoriales (48%) que regulan este tipo de contrato. En estos convenios sectoriales de Gipuzkoa se establece una cláusula tipo para que en caso de contrato de puesta a disposición de las Empresas de Trabajo Temporal, hayan de identificarse (subsidiariamente a través de los procedimientos del Preco en caso de desacuerdo) las actividades susceptibles de este tipo de contratos. A continuación se reproduce el texto correspondiente al convenio sectorial del comercio del metal de Gipuzkoa:

Artículo 28.º 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 cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las empresas darán cuenta a la representación de los trabajadores la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las empresas afectadas por este Convenio con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad contractual de obra o servicio en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

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 II (Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 de 3.7.90).

Cuadro Nº 62. Convenios colectivos sectoriales que regulan el contrato de obra o servicio determinado

	NÚMERO DE CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
ÁLAVA	6	35,29	28.518	76,35
BIZKAIA	5	11,90	78.946	47,33
GIPUZKOA	14	48,28	94.445	86,85
INTERTERRITORIALES	2	66,66	19.433	95,89
CAV	27	29,67	221.342	66,43
ÁMBITO ESTATAL	38	47,50	47.669	68,05
TOTAL	65	38,01	269.011	66,72

Es destacable la intención reseñada en varios convenios sectoriales de ámbito estatal, que los contemplan como herramienta útil para disminuir los contratos a través de las ETT (ej.: industria química). La negociación colectiva también se ha ocupado de otros aspectos relacionados con el contrato de obra o servicio determinado (actividades a desarrollar en industria de la madera de Álava, limitaciones porcentuales a la contratación en residencias privadas de la tercera edad, indemnizaciones al final del contrato en la hostelería de Álava, duración de 3 años en Kaefer, etc.).

Contratos de formación y prácticas

La negociación colectiva también ha tratado las modalidades de contratación de formación, en ocasiones limitando la edad (16 a 18 años en artes gráficas de Bizkaia, 16 a 20 años en Combisa, 16 a 21 años en jardinería, etc.), su duración (2 años en Kaefer, 3 años en grandes almacenes, etc.), su número o porcentaje (conservas de pescado del Estado, jardinería, Europcar, etc.), incrementando el tiempo de formación (ej.: 25% en artes gráficas de Bizkaia) o excluyendo la contratación (ej.: contratos de limpieza de Gobierno Vasco) o en algunas categorías (industrias lácteas, comercio textil de Bizkaia, Combisa, Champion, etc.). La mayoría de los convenios establecen una retribución superior a la contemplada en la normativa básica. También la negociación colectiva se ha ocupado de otras cuestiones relacionadas con este contrato (ej.: tutoría en el comercio del mueble de Álava).

Los contratos en prácticas han tenido menor incidencia en el articulado de los convenios (grandes almacenes, universidades privadas, industria de la madera de Álava, locales de espectáculos y deportes de Gipuzkoa, Piedra y Mármol de Bizkaia, etc.). En estos se limitan a incrementar las retribuciones mediante la elevación del porcentaje a cobrar respecto al salario de convenio, aunque algunos establecen la duración (ej.: 1 año en la Kutxa, etc.), el período de prueba (ej.: comercio del metal de Bizkaia), o el porcentaje máximo de contratos (ej.: 5% en residencias privadas de la tercera edad). También se ha negociado su exclusión absoluta (ej.: bingos del Estado).

Contratos a tiempo parcial

La contratación a tiempo parcial ha sido incluida en el contenido de los convenios, sobre todo de ámbito estatal (ej.: industria química). En los convenios se han establecido unos mínimos de horas (12 horas semanales en Iberia, 15 horas semanales en la industria del papel del Estado, 16 horas semanales en grandes almacenes, etc.), un máximo de jornada (2/3 de la jornada en Kaefer, 77% de la jornada en instaladores de calefacción de Bizkaia, etc.). En algunas ocasiones se ha tratado sobre esta modalidad de contratación sobre otras cuestiones, como su limitación porcentual de contratación (33% máximo en bingos del Estado, máximos del 6% del total y 12% por categoría en Kaefer, etc), las horas complementarias (30% en torrefactores de café de Bizkaia, 40% en grandes almacenes, de 50% en la industria química, 60% en Tubos Reunidos, etc.), o su causalidad (para refuerzos en Cespa, para sábados estivales en comercio de alimentación de Bizkaia, para festivos en UTE Barakaldo, etc.). Asimismo algunos convenios tratan indirectamente este tipo de contrato (los derivados del contrato de relevo, el contrato indefinido de jornada variable de Michelin, posibilidad de pasar de un contrato de jornada completa a un contrato a tiempo parcial en el Grupo Aceralia, etc.)

A continuación se reproduce lo acordado en el convenio colectivo de la siderurgia de Bizkaia:

Artículo 30.—Contratación

(...)

e) Contrato a tiempo parcial

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando al amparo de lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el R.D. Ley 5/2001, de 2 de marzo, preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, entendiéndose como comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato y que realice un trabajo idéntico o similar.

Durante la vigencia del presente Convenio no podrán realizarse más de 1.400 horas anuales entre horas ordinarias y complementarias y sin que en ningún caso estas últimas superen el 60% de las inicialmente pactadas. En el contrato deberá figurar el número de horas de trabajo ordinarias al día, a la semana, al mes o al año, su distribución y su horario de trabajo. El incumplimiento de lo previsto en este apartado presumirá que el contrato se ha celebrado a jornada completa.

(...)

Contratos indefinidos y otros tipos de contratos

Los convenios colectivos han contemplado el contrato indefinido y la conversión de otras modalidades contractuales en contratos indefinidos (Bellota, Zardoya, Sidenor, Telyco, Catelsa, Laminaciones Arregui, Tennecco, Policlínica de Gipuzkoa, etc.), pero más peculiar es el convenio de la empresa Michelin, el cual contempla la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos con jornada variable.

Los contratos de sustitución y relevo han sido objeto de negociación en 2001. Dentro del Acuerdo por el Empleo, firmado el 15 de enero de 1999 por los agentes sociales de la CAV, en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, hay un compromiso sobre sustitución y renovación de plantillas. Los contratos de sustitución y relevo también han sido citados en la negociación colectiva, mediante la adhesión a lo estipulado en el Acuerdo por el Empleo del CRL (enseñanza privada de la CAV, siderurgia de Álava, comercio del metal de Bizkaia, Theis, Bellota, Beretti, Loramendi, etc.) o mediante su inclusión en el articulado de los convenios (industria química, enseñanza privada de la CAV, comercio de alimentación de Bizkaia, limpieza de edificios y locales de Álava, Metrobilbao, Fundación Zorroaga, Araluze, Arania, Arregui, Velasco, Alcoa, Cespa, Papresa, Gelma, etc.), aunque en algunos casos se limite a formular su recomendación (confitería de Álava, oficinas y despachos de Bizkaia, confitería de Gipuzkoa, Guardian, Consonni, Técnicas Hidráulicas, etc.).

Los convenios colectivos también han tratado otro tipo de contrataciones como las de interinidad (industria del curtido, limpieza de edificios y locales de Álava, Atofina, Diocesanas, etc.), estableciendo en ocasiones una indemnización al final del contrato (ej.: 10 días por año en farmacias del Estado).

La negociación colectiva también ha tratado la contratación de minusválidos/as. Al margen de los contratos de bajo rendimiento de los Centros Especiales de Empleo y de los traslados internos por minusvalía sobrevenida, los convenios han establecido cupos mínimos de contratación (2% en Philips, 3% en Allianz, etc.), convenios con entidades (ej.: con ATAM en Telyco) y lista de reserva de puestos (ej.: para empresas de más de 50 trabajadores/as en transporte de viajeros de Bizkaia).

Algunos convenios colectivos han tratado las condiciones de trabajo de los fijos/as discontinuos (conservas de pescado del Estado, locales de deportes de Bizkaia, La Bacaladera, Helados Miko, etc.), en ocasiones limitando porcentualmente su contratación (ej.: máximo del 30% en la industria textil), limitando su jornada (ej.: máximo del 77% de la jornada en conservas de pescado de Bizkaia, 1.350 horas en la industria textil, etc.) o estableciendo otras cuestiones (ej.: pasar a fijo si se completan 320 días en 4 años en conservas de pescado de Bizkaia).

El período de prueba ha sido materia tratada en abundantes convenios, normalmente siguiendo la tendencia anterior (de 6 meses a 15 días). No obstante algunos convenios establecen un período superior (18 meses si han recibido formación interna para titulados superiores en Alcatel, 12 meses para titulados/as superiores en Zurich, 8 meses para titulados/as superiores en Inquitex, 12 meses para los comerciales en Finanzauto, 6 meses para todos en Vidrala, etc.) o un cómputo distinto (160 horas en Europistas, 180 días y 45 días de trabajo efectivo en Sabeco, diferencia entre empresas por el número de plantilla en el comercio del metal de Bizkaia, etc.).

Empresas de Trabajo Temporal

Las modificaciones normativas no han sido obstáculo para que la negociación colectiva se haya ocupado de las contrataciones a través de las ETT. La negociación colectiva ha continuado reflejando múltiples compromisos en relación con las ETT, algunos derivados del Acuerdo por el Empleo del CRL (fabricación de papel de Gipuzkoa, oficinas y despachos de Bizkaia, etc.). Así, los convenios colectivos han seguido estableciendo diferentes cuestiones como la equiparación salarial (industria química, enseñanza privada de la CAV, peluquerías de señoras de Álava, artes gráficas de Gipuzkoa, materiales y prefabricados para la construcción de Bizkaia; Reckitt, Papresa, Cemos, Theis, Tennecco, Gameko, Forging, etc.), la identificación de los trabajos susceptibles de contratación mediante la modalidad de obra (ej.: Atofina), el fomento del contrato de obra para evitar la contratación a través de las ETT (ej.: industria química), el periodo máximo de contratación (3 meses en Amurrio, 1 mes en SK10, etc.) o límites porcentuales (5% en Fundición Alcasting, 10% en el Grupo de Negocio de Ediciones y Publicaciones, etc.). En ocasiones se establecen cautelas (ej.: notificación a los representantes del personal en la industria fotográfica), rechazos a este tipo de contratación (ikastolas de la CAV, personal laboral del Departamento de Interior del Gobierno Vasco, Rontealde, Arregui, Casa de Cultura de Basauri, Miko, Viviendas Municipales de Bilbao, etc.) o se limita a casos concretos (ej.: Elf Atochem), urgentes (ej.: EISA) o cuando sea imprescindible (ej.: Silquímica). Por el contrario, algunos convenios la admiten expresamente (ej.: Indumetal Recycling).

Cuadro Nº 63. Convenios colectivos sectoriales que regulan diversas cuestiones relacionadas con las empresas de trabajo temporal (ETT)

	NÚMERO DE CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
ÁLAVA	15	88,23	36.827	98,59
BIZKAIA	9	21,43	46.137	27,66
GIPUZKOA	23	79,31	106.174	97,64
INTERTERRITORIALES	2	66,66	19.433	95,89
CAV	49	53,85	208.571	62,60
ÁMBITO ESTATAL	29	36,25	39.978	57,08
TOTAL	78	45,61	248.549	61,64

Son destacables los acuerdos de equiparación de condiciones de trabajo, así como los compromisos logrados en la negociación colectiva sectorial de Gipuzkoa sobre la identificación bilateral de los trabajos por razón de obra o servicio determinado susceptibles de cubrirse a través de una ETT o sobre la prohibición de que opere la ampliación acordada de la duración de los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, a los contratos de puesta a disposición celebrados con este tipo de empresas. Sin embargo, son más escasas las cláusulas sobre ETT en los convenios registrados en Bizkaia y en los de ámbito estatal.

8.1.4. Formación

A. Acuerdos de formación continua

La formación profesional está enmarcada en dos grandes acuerdos: el Acuerdo Vasco de Formación Continua y el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

En la Comunidad Autónoma Vasca se firmó por los agentes sociales más representativos el 28 de septiembre de 1995 un acuerdo orientado hacia la demanda de formación que realizan las empresas, cuyo desarrollo conllevó la constitución en julio de 1996 de la Fundación Vasca para la Formación Continua "Hobetuz".

El Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito en 1992 y renovado en 1996 y 2000 por los agentes sociales mayoritarios de ámbito estatal, cuenta con un organismo que gestiona los fondos es el FORCEM-Fundación para la Formación Continua con ámbito nacional.

Es creciente la formación a través de estas instituciones. Así, Hobetuz presupuestó en 2001 aproximadamente 28,1 millones de euros (9,5 millones del INEM, 9,02 del Fondo Social Europeo y 9,56 del Gobierno Vasco) para financiar 848 planes de formación aprobados en la convocatoria ordinaria, aunque faltó la financiación añadida por parte del Estado, lo cual generó una agria polémica. Esos planes (de empresa, agrupados, individuales y de nuevas tecnologías) afectaban a 204.137 personas.

En la negociación colectiva de 2001 se han dado abundantes remisiones a los acuerdos de la CAV (ikastolas de la CAV, comercio del metal de Álava, industria de la madera de Gipuzkoa, comercio textil de Bizkaia, Laminados Velasco, Catelsa, etc.) y del Estado (industria química, universidades privadas, industria del papel, bingos, Fremap, Iberia, Telefónica, Champion, Bimbo, etc.), o a sus organismos gestores: Hobetuz (industria del papel de Gipuzkoa, Sidenor, Eurotools, Compasa, Olarra, Transportes Pesa, etc.) y FORCEM (seguros, residencias privadas de la tercera edad, Telyco, Wagons List Viajes, Philips, Euroservice etc.) en materia de formación profesional continua. En definitiva, la mayoría de los convenios registrados en la CAV hacía referencia al acuerdo vasco y a Hobetuz, mientras que la mayoría de los registrados en el Estado se refería al acuerdo nacional y al FORCEM.

B. Planes de empresa y acciones de formación

Al margen de la asunción por los convenios de sector de los citados grandes acuerdos firmados por los agentes sociales y del establecimiento de fondos sectoriales (seguros, construcción, etc.), en ocasiones los convenios colectivos establecen principios para la aplicación de acciones formativas (ej.: plan previa auditoría en RM Permesa), o planes concretos de formación (Olarra, Tenneco, etc.).

En los últimos años ha crecido de una forma constante el número de convenios colectivos que reflejan contenidos o prácticas relacionadas con la formación profesional. Entre ellos, están los desarrollados a través de Hobetuz y del FORCEM, pero también los que,

en el ámbito de empresa, se desarrollan como planes de formación propios. En el ámbito de las empresas, las que cuentan con planes de formación internos suelen ser las grandes empresas, aunque éstos planes no están plenamente desarrollados en el articulado del convenio colectivo. En ocasiones se establece un presupuesto o una cantidad de dinero determinada destinada para la formación (ej.: Estructura). En otras ocasiones se subvenciona total o parcialmente los gastos de formación. En las pequeñas empresas, las acciones formativas, cuando se establecen en convenio, son de pequeña entidad o se limitan a compromisos genéricos, remitiendo su aplicación a la dirección de la empresa.

A continuación se reproduce lo acordado en el convenio de la empresa Olarra:

Artículo 19.—Formación

Se reconoce como derecho laboral básico, derivado de la relación laboral, el de la formación profesional en el trabajo.

Es política de la empresa conseguir que sus trabajadores adquieran el mayor grado de cualificación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de capacitarlos tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario o de otros trabajos, como para posibilitar su progreso en la empresa.

A tal efecto los trabajadores tendrán derecho a:

—Disfrutar de los permisos necesarios retribuidos para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

—Adaptación de la jornada diaria de trabajo, siempre que sea compatible con las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, o alternativamente, a la concesión del permiso oportuno no retribuido con reserva del puesto de trabajo.

En ambos supuestos, es requisito absolutamente necesario que el trabajador acredite ante la Dirección de la Empresa el seguimiento de sus estudios, con adecuado aprovechamiento, en Centros Estatales o reconocidos oficialmente.

Los trabajadores podrán solicitar, igualmente, permisos individuales de formación para realizar acciones formativas presenciales que les permitan la adquisición de un mayor nivel de cualificación y competencia profesional que lleve asociada una titulación oficial.

En cuanto a la tramitación de estas solicitudes, requisitos a cumplir, duración y financiación de los permisos individuales de formación y procedimientos a seguir, etc., se estará a la normativa que al respecto establezcan en sus convocatorias anuales las Fundaciones para la Formación Continua Forcem y Hobetuz, y que en cada caso estará a disposición del Comité y de los trabajadores.

Por su parte, la Dirección de la Empresa elaborará anualmente un Programa de Formación, del que informará al Comité de Empresa para recoger sus sugerencias al respecto, con carácter previo a la aprobación definitiva de dichos Programas por la Dirección General.

Este Programa estará orientado a:

- Eliminar déficit profesionales, adecuando la capacitación y cualificación de las personas a las necesidades de los puestos y funciones a desarrollar.
- Adaptación a nuevos procesos de producción.
- Prevención de riesgos laborales.
- Conocimiento de las nuevas tecnológicas que se incorporen.
- Mejora de procesos administrativos y de control de producción.
- Control de calidad.
- Implantación de procesos de mejora continua.

Durante toda la vigencia del presente convenio, la asistencia a cursos o actividades formativas que promueva la empresa fuera de la jornada de trabajo, se compensará de conformidad con la siguiente tarifa:

(...)

También los convenios citan en su contenido a las comisiones mixtas para la formación (construcción de Gipuzkoa, Petronor, etc.). Las comisiones por lo general tienen la finalidad de coordinar las acciones formativas con la intención de incrementar las posibilidades de promoción y adaptar la formación profesional del personal a las necesidades de la empresa.

C. Otros compromisos relativos a la formación

En la negociación colectiva tienen una relativa incidencia las cláusulas que promueven la formación en idiomas. Entre éstas destacan las cláusulas que promueven el aprendizaje o la utilización del euskara sobre todo en entidades y empresas públicas donde se suele acordar un proceso de euskaldunización del personal (Metrobilbao, Consorcio de Aguas, Egailan, etc.). No obstante, en muchos convenios de empresa privada, se acuerda el pago de las matrículas pero apenas se trata sobre la utilización en el ámbito laboral del euskara, salvo excepciones (plan de utilización del euskara en el trabajo en la CAF, la preferencia de bilingües para cubrir vacantes en la enseñanza privada, comisión paritaria de bilingüismo en la Kutxa, valoración del euskara en Catelsa, etc.).

Los compromisos sobre el aprendizaje de lenguas extranjeras son marginales, hecho que contrasta con la importancia que se le da en el mercado de trabajo. En sectores como la enseñanza, alquiler de vehículos, hoteles, informática, etc., las empresas promocionan (mediante el abono de total o parcial de los gastos de matrícula) el aprendizaje de estos idiomas (fundamentalmente el inglés) y en ocasiones establecen complementos salariales por el aprendizaje de lenguas extranjeras como inglés, francés o alemán.

En la negociación colectiva para 2001 se han reproducido con incidencia desigual una serie de cláusulas favorables a la formación. De esta forma se han articulado un número de horas al año para formación (seguros, BBK, Autobar, Sasemar, Erroak, Comibsa, Sabeco, Euskotren, etc.), licencias retribuidas y no retribuidas (ej.: Kutxa), compensaciones horarias (Degremont, Besa, etc.), la flexibilidad y la adaptabilidad horaria para favorecer los estudios, las excedencias por razón de estudios (ej.: comercio de flores), las licencias por exámenes (ej.: Oxinorte), etc. Sin embargo, las becas y ayudas al estudio se establecen condicionadas al aprovechamiento del trabajador/a beneficiario.

Algunos convenios han incluido dentro de su articulado cuestiones más concretas, como son los planes de carreras profesionales (ej.: ITP), la formación específica para las mujeres (ej.: Inquitex), formación orientada al reciclaje y a la polivalencia (ej.: Nervacero), o el porcentaje de la masa salarial destinado a la formación (ej.: Estructura).

8.1.5. Acuerdos sobre resolución de conflictos

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 ellos.

La Comunidad Autónoma Vasca (Preco) fue pionera en este tipo de acuerdos, 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 2001 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 CAV) y en el ASEC (para los convenios de ámbito estatal).

Cuadro N° 64. Acuerdos sobre resolución de conflictos

A.- Según ámbito funcional

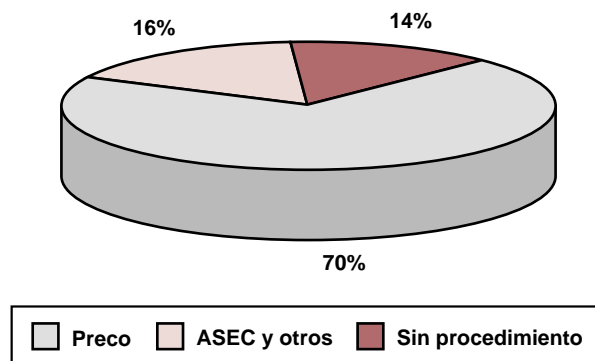
	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
SECTOR	132	77,19	374.462	92,87
EMPRESA	214	39,19	49.788	56,01
PRIVADA	193	39,79	42.283	57,26
PÚBLICA	21	34,43	7.505	49,84
TOTAL	346	48,26	424.250	86,21

B.- Según ámbito territorial

	NÚMERO DE CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
ÁLAVA	45	34,88	34.119	61,29
BIZKAIA	125	51,02	180.766	92,02
GIPUZKOA	48	55,17	112.795	96,09
INTERTERRITORIAL	16	72,73	23.314	91,72
CAV	234	48,44	350.994	88,82
ÁMBITO ESTATAL	112	47,86	73.256	75,52
TOTAL	346	48,26	424.250	86,21

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).

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



Del total de los convenios analizados en el presente estudio, casi 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.

A. Preco

Entre los convenios colectivos registrados que cuentan con procedimientos de resolución de conflictos, seis de cada diez convenios incluyen cláusulas relativas al Preco dentro de su articulado (86% de los convenios entre los registrados en la CAV). Por tanto, el acuerdo sobre resolución de conflictos laborales Preco, suscrito por los agentes sociales vascos y gestionado por el Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi, ha mantenido su

presencia en la negociación colectiva de la CAV en relación con 2000. En nuestra Comunidad Autónoma el Preco afecta a casi la mitad de los convenios, y a más de ocho de cada diez trabajadores/as incluidos en el estudio y a 41.568 empresas aproximadamente. Por territorios, destaca Gipuzkoa como el territorio que ha asumido con más fuerza el Preco, siendo Álava el que menos ha incluido dentro de sus convenios este procedimiento. En los convenios interterritoriales se aprecia una incidencia de compromisos menor, mientras que en los convenios de ámbito estatal la incidencia del acuerdo es aún menor, ya que tienen más importancia relativa otros acuerdos de resolución de conflictos y en particular el ASEC. Asimismo, el Preco tiene mayor incidencia en los convenios de sector que en los de empresa, y entre estos últimos más en las empresas privadas que en las públicas.

Cuadro Nº 65. Convenios registrados en la CAV vigentes en 2001 que incluyen el Preco

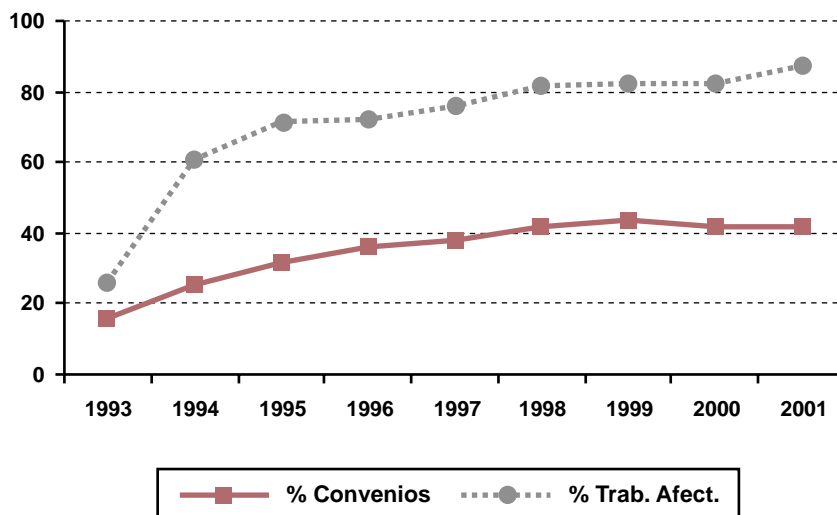
A.- Según ámbito funcional

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
SECTOR	73	80,22	319.856	96,01
EMPRESA	129	32,91	24.989	40,35
PRIVADA	121	35,38	22.806	44,19
PÚBLICA	8	16,00	2.183	21,14
TOTAL	202	41,82	344.845	87,28

B.- Según ámbito territorial

	NÚMERO DE CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
ÁLAVA	32	24,81	32.209	57,86
BIZKAIA	109	44,49	177.315	90,26
GIPUZKOA	48	55,17	112.795	95,94
INTERTERRITORIAL	13	59,09	22.526	88,62
TOTAL CAV	202	41,82	344.845	87,28

Gráfico N° 26. Evolución de los convenios registrados en la CAV 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 objetivo final solucionar un conflicto, irresuelto por cauces internos, en el seno de un sector o de una empresa. Sin embargo, la fuerza vinculante de las remisiones al Preco es muy variada. Así, se han negociado cláusulas que van desde las que mantienen el carácter voluntario de los procedimientos, a otras cláusulas que obligan a someter las discrepancias a los procedimientos del Preco con carácter previo a las vías jurisdiccionales y/o administrativas o, incluso las que remiten la solución definitiva del conflicto a un laudo arbitral que vincule a las partes. Asimismo, en ocasiones los convenios consideran la utilización de profesionales del Preco para solucionar conflictos individuales.

En cuanto al contenido más genérico de estas remisiones al Preco podemos distinguir cuatro tipos:

- Cláusulas de remisión genéricas o de adhesión al Preco.
- Cláusulas relativas a la solución de conflictos colectivos, a los desacuerdos durante el proceso de negociación colectiva, y en general a las desavenencias en el seno de la comisión paritaria.
- Cláusulas para la solución de las discrepancias suscitadas por la aplicación de los des-cuelgues salariales.
- Cláusulas sobre discrepancias a la hora de concretar acuerdos derivados del Acuerdo del Empleo (concreción del descanso compensatorio de horas extras estructurales, renovación de plantillas, etc.), suscrito en el seno del Consejo de Relaciones Laborales.
- Cláusulas relativas a desavenencias sobre otras materias, como las relativas a los trabajos susceptibles de realizar por personal contratado a través de las empresas de trabajo temporal, sobre el calendario laboral, la movilidad, la modificación sustancial de las

condiciones de trabajo, vacaciones, cambios tecnológicos y de organización del trabajo, flexibilidad horaria, etc.

Se han observado 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 distinto a las partes en 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.

También aparecen otras remisiones al Preco para cuestiones más concretas, como en el caso del convenio de Michelin de Lasarte para las controversias que pudieran darse en el procedimiento de conversión de los contratos temporales en indefinidos con jornada variable.

El Preco incrementó en 2001 en un 45% los conflictos que atendió respecto a 2000, lo cual demuestra la confianza de los agentes sociales en los procedimientos del Preco. En 2001 los conflictos oficializados (los presentados ante la Autoridad Laboral y el Preco) aumentaron en un 31,1%. Fruto del Preco fueron convenios colectivos (ej.: Emankor). Asimismo, este incremento de los procedimientos del Preco durante 2001 también es debido a que mediante el Acuerdo Interprofesional, de 16 de febrero del año 2000, negociado y firmado en el seno del Consejo de Relaciones laborales, por Confebask y los sindicatos ELA, CCOO, LAB y UGT, el Preco asumió en exclusividad la conciliación requerida como requisito previo para acudir a la vía judicial en el caso de los conflictos colectivos de trabajo. Así, se suprimió la dualidad existente hasta ahora para acudir alternativamente a estos efectos a la Autoridad Laboral. Esto representó un paso más a que las organizaciones empresariales y sindicales se autogobernaran en la solución de los conflictos. Asimismo, se agilizaron las reglas de los procedimientos, dotando a éstos de una mayor flexibilidad para su óptima acomodación a las circunstancias de cada conflicto y a los deseos de 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 16% 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 66. Convenios vigentes en 2001 que incluyen otros procedimientos de resolución de conflictos

A.- Según ámbito de aplicación

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
SECTOR	59	34,50	54.606	13,54
EMPRESA	82	15,02	23.436	26,36
PRIVADA	69	14,23	18.114	24,53
PÚBLICA	13	21,31	5.322	35,34
TOTAL	141	19,66	78.042	15,86

B.- Según ámbito territorial

	NÚMERO DE CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
ÁLAVA	13	10,08	1.910	3,43
BIZKAIA	16	6,53	3.451	1,75
GIPUZKOA	-	-	-	-
INTERTERRITORIAL	3	13,63	788	3,11
CAV	32	6,62	6.149	1,56
ÁMBITO ESTATAL	109	46,58	71.893	74,12
TOTAL	141	19,66	78.042	15,86

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.).

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 si el criterio de consideración de "otros procedimientos" en materia de solución de conflictos fuese más estricto se reduciría el porcentaje de los mismos. En efecto, hay algunos convenios, aunque son escasos, que no remiten a un procedimiento desarrollado sino que nombran exclusivamente el tipo de procedimiento (ej.: arbitraje).

8.1.6. Singularidades y novedades

En este apartado se pretende resaltar aquellas cuestiones que impliquen novedad con respecto a años anteriores, así como las tendencias que se observan, aunque estas mismas sean tratadas en sus apartados correspondientes.

El traslado de espacios al terreno de la negociación colectiva, derivado de las últimas reformas del Estatuto de los Trabajadores y la progresiva derogación de las antiguas ordenanzas laborales hace que la negociación colectiva recoja, cada vez más, una amplia pluralidad de materias. Se observa que paulatinamente se van introduciendo en el contenido de los convenios, con más profusión, determinadas materias (distribución irregular de la jornada, contrataciones, EPSV, modificaciones de los complementos de antigüedad, seguridad, etc.) y el recurso a los procedimientos del Preco en caso de conflicto.

La negociación colectiva ha incluido algunas cláusulas sobre la mujer trabajadora (igualdad de oportunidades en Metrobilbao, promoción según criterios de subrepresentación de género en Redesa, formación para las trabajadoras en Inquitex, etc.) y sobre las uniones de hecho.

En 2001 la negociación colectiva ha introducido compromisos variados sobre el control público de las bajas (ej.: Araluce), sobre la elección por las partes de la mutua (ej.: SD 2000), sobre la gratuidad para el personal de las revisiones médicas (ej.: Theis), sobre la externalización de los planes de pensiones (ej.: Grupo Unión Española de Explosivos) y sobre el uso del correo electrónico e internet (ej.: Grupo Imperio) en los centros de trabajo.

Por último, la negociación colectiva se ha ocupado de cuestiones dispares como la modificación de la clasificación profesional (ej.: ONCE), de la estructura salarial (ej.: Copiti), de la retribución variable (ej.: K2000), de la movilidad geográfica (ej.: Grupo La Estrella) y funcional (ej.: Alcoa), de las nuevas tecnologías (ej.: Bekaert), de la promoción profesional (ej.: Banco de España), de la productividad (ej.: Aceralia) y de la calidad (ej.: Tarabusi), del trabajo por objetivos (ej.: ITP), de los planes de sugerencias (ej.: Aceralia), del absentismo (ej.: Tubos Reunidos), de la polivalencia (ej.: Rontealde), de la subrogación (ej.: ambulancias de Bizkaia), de las inversiones (ej.: Cables y Alambres Especiales), del acoso sexual (ej.: confitería de Gipuzkoa), del procedimiento de reclamaciones (ej.: Alcoa), o del teletrabajo (ej.: Ibermática).

8.2. CUESTIONES DE REVISIÓN PUNTUAL

En este apartado se abordarán cuestiones que se han considerado de actualidad y merecedoras, por tanto, de un análisis monográfico. A continuación se analiza, desde el contenido de la negociación colectiva, el tema de los códigos de conducta de las relaciones laborales.

8.2.1. Los códigos de conducta en las relaciones laborales

A. Introducción

En este apartado se ha estudiado lo que se ha denominado en este informe como “códigos de conducta en las relaciones laborales”, entendiéndolo desde un punto de vista amplio para conformar derechos y obligaciones del personal y de la empresa, más allá de los premios y sanciones, pero sin incurrir en una generalización excesiva que extienda el tema a derechos y obligaciones consustanciales a la relación laboral (ej.: deber de obediencia a las instrucciones del empresario/a) o tradicionalmente reflejadas en la normativa general básica de las relaciones laborales (ej.: derechos sindicales).

La negociación colectiva ha venido trasladando el régimen sancionador de las derogadas ordenanzas laborales y de los antiguos reglamentos de régimen interno de las empresas a los textos de los convenios. Asimismo, aunque menos abundantes, los convenios también tratan premios por diversas circunstancias (asistencia, puntualidad, por sugerencias, por carencia de accidentes, por comportamientos destacados, por permanencia, por jubilación, etc.). Hay otras materias afines como el establecimiento de derechos y obligaciones para trabajadores/as y empresarios/as, lo que en conjunto con las cláusulas mencionadas contribuyen a conformar lo que se puede denominar los códigos de conducta de las relaciones laborales.

El 44% de los convenios contenían un régimen sancionador en sus convenios, el cual afectaba a tres de cada cuatro trabajadores/as.

Cuadro Nº 67. Cláusulas sobre régimen sancionador en los convenios vigentes en 2001

A.- Según ámbito de aplicación

	Nº CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
SECTOR	124	72,51	330.437	81,95
EMPRESA	192	35,16	35.714	40,17
PRIVADA	165	34,02	26.437	35,80
PÚBLICA	27	44,26	9.277	61,60
TOTAL	316	44,07	366.151	74,41

B.- Según ámbito territorial

	NÚMERO DE CONVENIOS	%	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	%
ÁLAVA	28	21,70	28.923	53,37
BIZKAIA	64	26,53	118.315	60,23
GIPUZKOA	54	62,07	111.670	94,48
INTERTERRITORIAL	13	59,09	22.689	89,26
CAV	159	32,92	281.597	71,27
ÁMBITO ESTATAL	157	67,09	84.554	87,17
TOTAL	316	44,07	366.151	74,41

Destaca la mayor presencia en los convenios sectoriales y en aquellos territorios donde la negociación colectiva sectorial tiene más presencia (ej.: Gipuzkoa).

A continuación se reproduce el texto correspondiente al convenio de la empresa Industrias Galycas:

ANEXO III

CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 1. Principios ordenadores

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes:

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 2. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 3. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 4. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alternado los registro y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de las empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

Artículo 5. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

- f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.
- g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.
- h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la Empresa.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vinculadas por su situación personal o laboral.

Artículo 6. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
 - Despido

Artículo 7. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar que pueda instruirse en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 8. Procedimiento sancionador.

1. Para la corrección disciplinaria de faltas graves o muy graves, será necesario la instrucción de un Expediente Informativo en el que será oído el trabajador afectado. En dicho expediente se recabará informe de la representación legal de los trabajadores, concediéndose para su emisión un plazo de cinco días naturales, siendo notificada, en su momento, de la resolución que proceda.
2. Igualmente, los Delegados Sindicales serán oídos previamente a la imposición de sanciones que afecten a trabajadores afiliados a su Sindicato, siempre que a la Empresa le conste dicha filiación, pudiendo formular las alegaciones en el plazo indicado en el párrafo anterior.
3. En las faltas tipificadas en los apartados c, g y h del apartado de faltas muy graves, la Dirección de la Empresa podrá adoptar la medida cautelar de suspensión de empleo, mientras dure la substanciación del expediente correspondiente.

Artículo 9. Cumplimiento de Sanciones

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo que pudieran imponerse por la comisión de las faltas laborales tipificadas en el presente Capítulo, serán cumplidas una vez resuelto el expediente informativo, sin que el inicio de su cómputo pueda exceder de los seis meses siguientes a la fecha de la notificación de su resolución al interesado, salvo que éste hubiera impugnado la misma, en cuyo caso tal inicio se llevará a cabo dentro de los seis meses siguientes a la firmeza de la resolución judicial que confirme la sanción impuesta.

A la regulación que sobre estas materias hay en la normativa básica (Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, etc.) la negociación colectiva ha ido introduciendo materias no contempladas en las antiguas ordenanzas (ej.: acoso sexual), materias de actualidad (ej.: utilización del correo electrónico), y con el tiempo se incrementarán otras solicitadas por las partes (régimen sancionador por incumplimiento por parte de los trabajadores/as de medidas de seguridad, limitación de la videovigilancia, el acoso moral, etc.).

Para conformar una idea de su incidencia en la negociación colectiva se han analizado tres convenios sectoriales de los tres territorios históricos en los tres principales sectores de la actividad: industria siderometalúrgica, construcción y comercio del metal, que a continuación se presentan de forma esquemática.

B. Industria siderometalúrgica

Se han analizado las materias que pudieran conformar un código de conducta de los convenios colectivos sectoriales de la industria siderometalúrgica.

Los convenios sectoriales de la industria siderometalúrgica de Bizkaia y Gipuzkoa no establecen premio alguno. Sin embargo el convenio sectorial de la siderurgia de Álava contempla una prima por jubilación anticipada condicionada a una permanencia mínima de 15 años en la empresa. Este tipo de primas ha dejado de tener sentido con la introducción de los contratos de sustitución y de relevo. Por ello, el convenio lo condiciona a que subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, y la escala de indemnizaciones entre 60 y 64 años se aplicará salvo que se opte por el sistema de jubilación especial a los 64 años con simultánea contratación de otros trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo. Así, cuando el trabajador/a se acoja a la jubilación con derecho al 100% de las prestaciones que le correspondan y su puesto de trabajo sea ocupado por otro nuevo trabajador, dado de alta en el I.N.E.M. como desempleado, no procederá el abono del premio por jubilación previsto en este artículo. Las organizaciones firmantes del presente convenio declaran que el premio o indemnización a que se refiere el presente artículo no tiene carácter de “compromiso de pensión” a que hace referencia el RD 1588/99 y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar el texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo unánime de sus integrantes. El convenio de la siderurgia de Bizkaia no contempla este tipo de prima por recomendar los contratos de sustitución y de relevo. De la misma manera el convenio de la siderurgia de Gipuzkoa se adhiere al Acuerdo por el empleo, el cual incluye los citados contratos como instrumento de renovación de plantillas.

En cuanto a régimen sancionador, los tres convenios de la siderurgia de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa incluyen un régimen sancionador muy similar, con sus principios ordenadores, graduando las faltas del personal como leves, graves y muy graves, y sus prescripciones. Las sanciones van desde la amonestación hasta el despido disciplinario, pasando por suspensiones de empleo y sueldo durante cierto tiempo. También contemplan el abuso de autoridad como el cometido por directivos, jefes o mandos intermedios con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador/a.

Otros comportamientos obligados en estos convenios sectoriales son los referentes a dar los preceptivos preavisos por cese voluntario de los trabajadores/as, cuyo incumplimiento conlleva el descuento en la liquidación de una cuantía equivalente al importe del salario por día de retraso en el aviso, aunque el incumplimiento sobre la liquidación conlleva una indemnización de un día por cada día de retraso de la liquidación.

El convenio sectorial de Gipuzkoa prohíbe la discriminación de la mujer en la incorporación al mercado de trabajo, con respeto a la igualdad de oportunidades (al igual que el convenio de Álava), y se plantea los objetivos de igualdad de oportunidades en el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo, así como la igualdad salarial y en las otras condiciones de trabajo, sin discriminación por sexo o edad. Asimismo este convenio obliga a las empresas de más de 100 trabajadores a proporcionar a los mandos de la empresa relación escrita de las funciones y responsabilidades fundamentales. También faculta la presencia de la representación unitaria o sindical en la firma de los finiquitos, y establece procedimientos específicos con participación sindical para la modificación sus-

tancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo, y la fijación de los calendarios laborales. Por otro lado, se establece la participación sindical en el análisis de las necesidades de formación y determinar en su caso los cursos de interés para la empresa y adecuados para completar la formación del personal, mencionando expresamente la utilización del euskara. Este convenio establece la obligación de comunicar la utilización de horas retribuidas en el ejercicio de la acción sindical sin interferir en el trabajo - bajo sanción de traslado de puesto de trabajo - del restante personal ni la marcha general de la producción.

A los tradicionales incentivos de este sector, cuando son racionalizados mediante sistemas de medición de la producción, en el convenio de Gipuzkoa introduce sanciones leves, graves y muy graves por rendimientos menores a lo estipulado, reparaciones o selecciones en casos de trabajos con falta de calidad con el tiempo empleado a costa del trabajador/a. En contra partida, los tiempos de espera y de paro no imputables al trabajador son retribuidos de igual manera.

Por último el convenio sectorial de Álava faculta el cambio de puesto de trabajo de la las trabajadoras embarazadas.

C. Construcción

Se han analizado las materias que pudieran conformar un código de conducta de los convenios colectivos sectoriales de la construcción.

Los convenios sectoriales de la construcción establecen una prima por jubilación anticipada condicionada a una permanencia mínima (entre 3 y 7 años) en la empresa, al margen de la recomendación de los contratos de sustitución y de relevo, en cuyo caso no procede el citado pago de la prima.

En cuanto a régimen sancionador, los tres convenios de la construcción de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa incluyen un régimen sancionador muy similar, con sus principios ordenadores, graduando las faltas del personal como leves, graves y muy graves, y sus prescripciones y efectos. Las sanciones van desde la amonestación verbal hasta el despido disciplinario, pasando por suspensiones de empleo y sueldo durante cierto tiempo. Entre las faltas destacan algunas leves (ej.: usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa para asuntos particulares sin la debida autorización en el convenio de Bizkaia), graves (ej.: el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando conlleve riesgo grave y la negativa al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa en el convenio de Álava), y muy graves (ej.: la imprudencia temeraria cuando sea causante de accidente laboral grave en el convenio de Gipuzkoa). También contemplan como falta muy grave el abuso de autoridad y la competencia desleal.

Otros comportamientos obligados en estos convenios sectoriales son los referentes a dar los preceptivos preavisos por cese voluntario de los trabajadores/as, cuyo incumplimiento conlleva el descuento en la liquidación de una cuantía equivalente al importe del salario por día de retraso en el aviso.

Los convenios de la construcción prohíben el salario global –deberá entenderse aquel que no contempla diversas circunstancias que conlleven complementos como nocturnidad, especial penosidad, etc.-, acuerdan la responsabilidad solidaria por subcontratación.

Asimismo se acuerda la recuperación parcial del tiempo perdido por inclemencias del tiempo y por fuerza mayor, y establece procedimientos específicos para desplazamientos y con participación sindical para movilidad geográfica, y de información para las condiciones generales en el destajo. Por otro lado, se establece las indemnizaciones por muerte e incapacidad, y las causas de suspensión.

El convenio sectorial de Álava considera disminución voluntaria los rendimientos menores a los definidos para la retribución, salvo causa justificada. También faculta la presencia de la representación unitaria o sindical en la firma de los contratos, de los finiquitos y en el control de las altas. Por otro lado, se establece las indemnizaciones por muerte e incapacidad, y las causas de suspensión.

El convenio de Bizkaia acuerda poner a disposición en la obra el plan de seguridad, gravar con el interés legal las cantidades devengadas no satisfechas y prohibir la discriminación por raza, sexo, religión, pertenencia a un partido político o a una organización sindical. El convenio faculta al empresario/a para implantar sistemas internos de control para verificar el cumplimiento del personal de los deberes y obligaciones laborales, y a establecer los partes de trabajo. También no admite rendimientos inferiores a los establecidos y faculta a los representantes de los trabajadores a informar sobre las condiciones económicas del trabajo a tarea y destajo. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se realizarán de mutuo acuerdo y se prohíbe los trabajos de riesgo para menores. También limita la movilidad funcional con trabajos propios de una categoría inferior y contempla la adaptación por capacidad disminuida por enfermedad o accidente. Por último se acuerda la subrogación en los trabajos de mantenimiento.

El convenio de Gipuzkoa establece rendimientos mínimos con su correspondiente retribución en cantería y marmolería, y mediante acuerdo de las partes en el resto de sectores, considerando una reducción voluntaria del rendimiento una disminución de un 20%. También hay un compromiso de analizar las necesidades de formación y el recurso preferente a los procedimientos del Preco.

D. Comercio del metal

Se han analizado las materias que pudieran conformar un código de conducta de los convenios colectivos sectoriales del comercio del metal.

Los convenios sectoriales del comercio del metal de Álava y Gipuzkoa no establecen una prima por jubilación anticipada, acaso porque se adhieren a lo estipulado para renovación de plantillas en el Acuerdo del Empleo, promoviendo los contratos de relevo y sustitución. No obstante, el convenio de Bizkaia establece un premio de permanencia condicionado a 20 años de permanencia en la empresa y a la jubilación anticipada o al tiempo de la jubilación ordinaria a los 65 años y contempla el contrato de sustitución. El convenio de Gipuzkoa condiciona la indemnización a la constancia a la permanencia de 25 años en la empresa.

En cuanto a régimen sancionador, el convenio de Álava no contiene ningún régimen sancionador, acaso por su remisión subsidiaria al acuerdo laboral estatal para el comercio del año 1993. Los dos convenios del comercio de la siderurgia de Bizkaia y Gipuzkoa incluyen un régimen sancionador muy similar, con sus principios ordenadores, graduando las faltas del personal como leves, graves y muy graves, y sus prescripciones y efectos. Las sanciones van desde la amonestación verbal hasta el despido disciplinario, pasando por suspensiones de empleo y sueldo durante cierto tiempo. También contemplan como falta muy grave el acoso sexual y la deslealtad.

El convenio sectorial de Álava refleja el compromiso de igualdad de retribución sin discriminación de sexo, el procedimiento para utilizar el bolsín horario de distribución irregular de la jornada, la supresión de las horas extraordinarias habituales, la evaluación por las partes de las necesidades de formación y el compromiso de poner en marcha las recomendaciones de OSALAN sobre seguridad y salud laboral. El compromiso de equiparar las condiciones económicas de los trabajadores contratados a través de las ETT tiene menor incidencia por ser obligación impuesta por la normativa.

El convenio de Gipuzkoa cuenta con un compromiso de establecer planes de acción preventiva dentro de las posibilidades de las empresas. También rechaza las horas extraordinarias habituales y establece procedimientos para el despido objetivo y los expedientes de regulación de empleo, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y la movilidad geográfica. Asimismo prohíbe la ampliación de la duración de los contratos eventuales para los contratos a través de las ETT – a los que se garantiza las retribuciones del convenio- y acuerda que sean las partes las que identifiquen las tareas susceptibles de realizarse a través de contratos de obra o servicio determinado. Este convenio cuenta con ayuda por defunción y acoplamiento por capacidad disminuida. Por último, el texto refleja el compromiso de comunicación previa y justificación posterior de la utilización de las horas retribuidas para el ejercicio de la acción sindical, sin interferir en el trabajo.

E. Otros contenidos

Al margen de los premios por jubilación anticipada y el régimen sancionador, la negociación colectiva también ha recogido otros tipos de premios. Los premios por permanencia en la empresa (entre 20 y 35 años) suelen ser una cantidad de dinero determinada, pero en ocasiones conllevan regalos (reloj, placas, viajes, etc.) o días añadidos de vacaciones. Asimismo hay premios por otras cuestiones (asistencia y puntualidad, falta de absentismo, ausencia de accidentes, etc.). Mas acorde con una moderna política de recursos humanos es el premio de sugerencias de la empresa Aceralia que se reproduce a continuación:

Tercera.—Plan de Sugerencias

Se transcribe el Plan de sugerencias recogido en el Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, que establece lo siguiente:

«Se establece la puesta en marcha de un Plan de Sugerencias en las empresas incluidas en el ámbito del Acuerdo.

Los ahorros de costes netos derivados de la implantación de las mejoras generadas por la aplicación del Plan, se destinan del modo siguiente:

— Hasta el 20% de este ahorro, con los límites que se establezcan, será destinado al trabajador o trabajadores que hubiesen hecho la sugerencia.

— Otro 20% se aportará a un fondo de gestión compartida entre la representación de la empresa y la de los trabajadores.

A dichos efectos se constituirá una Comisión Paritaria, que estará integrada, por lo que a la representación de los trabajadores se refiere, por los firmantes del presente Acuerdo.

El fondo será destinado a los fines que la comisión decida, la cual determinará sus criterios de distribución.

A petición de la representación de los trabajadores, se acuerda una aportación de la empresa a este fondo, en concepto de anticipo a cuenta, de 100 millones de pesetas.

Esta aportación se recuperará conforme se vayan incorporando al fondo los beneficios generados por la aplicación del Plan de Sugerencias.

La Comisión se reunirá con la periodicidad que ésta decida.»

Más inhabituales en la negociación colectiva son los premios a recibir por comportamiento. A continuación se reproduce el texto del convenio sectorial de seguridad:

CAPÍTULO XIV

Premios

Artículo 61.

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.
- f) Se retribuirán con un premio en metálico de 2.000 pesetas al tirador selecto.

Serán actos heroicos los que realice el trabajador con grave riesgo de su vida o integridad personal, para evitar un hecho delictivo o un accidente o reducir sus proporciones.

Se considerará actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anormalidad en bien del servicio o a defender bienes o intereses de los clientes de las empresas o de estas mismas.

Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo, no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifiesta en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.

Existe espíritu de fidelidad cuando éste se acredita por los servicios continuados a la empresa por un período de veinte años sin interrupción alguna, siempre que no conste

en el expediente del trabajador nota desfavorable por comisión de falta grave o muy grave.

Se entiende por afán de superación profesional la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de modo formulario, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles a su trabajo.

Las recompensas que se establecen para premiar los actos descritos podrán consistir en:

- a) Premios en metálico, por el importe mínimo de una mensualidad.
 - b) Aumento de las vacaciones retribuidas.
 - c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
 - d) Propuesta a los organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramientos de productor ejemplar, Medalla de Trabajo y otros distintivos.
 - e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- b) Excepción hecha de las felicitaciones, la concesión de los premios antes consignados se hará por la Dirección de las empresas en expediente contradictorio instruido a propuesta de los jefes o compañeros de trabajo y con intervención preceptiva de éstos y de los representantes de los trabajadores.

Otra cuestión que se ha venido introduciendo en la negociación colectiva es la referente al acoso sexual. El acoso sexual se suele incluir entre las faltas muy graves –aunque en algún caso dentro de las graves- agravandolo el caso de que la persona que lo cometa se prevalezca de superioridad jerárquica. El Parlamento Europeo acaba de aprobar una nueva directiva que los estados miembros deberán aplicar antes de 2005. A continuación se reproduce lo estipulado en el convenio colectivo del sector de publicidad:

Artículo 53. Acoso sexual.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

El abuso de autoridad es una de las raras excepciones que se incluye en el régimen sancionador y que afecta al empresario/a y jefaturas. Se suele calificar como falta grave y se define de una forma general. A continuación se reproduce lo acordado en el convenio de CLH Aviación:

Artículo 58. Abuso de autoridad.

La compañía considerará también como falta muy grave y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se cometan por quienes desempeñen puestos de mando y especial responsabilidad, así como por quienes en puestos de actividad normal puedan tener personas de igual o inferior categoría a ellos supeditadas.

A estos efectos, se contemplarán los casos en los que exista una utilización anormal e impuesta del personal de la compañía en beneficio propio y particular, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la vida o integridad personal del trabajador, con violación de las normas vigentes sobre seguridad e higiene del trabajo, o que ocasionen innecesarios perjuicios graves al personal con alegación inveraz de necesidades del servicio.

El trabajador afectado lo pondrá, por escrito, en conocimiento del Jefe inmediato de aquél que se da conocimiento, quien tendrá la ineludible obligación de tramitar la queja a la unidad orgánica competente, entregando al interesado justificante acreditativo de la recepción de la misma.

Relacionado con el punto anterior es el texto sancionador del convenio sectorial de mayoristas de pescado e Mercabilbao que a continuación se reproduce:

Artículo 31.—1. Faltas y sanciones

(...)

10. La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida, a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejerzan sobre las personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

(...)

Sin embargo, un tema ausente en la negociación colectiva es el mobbing o acoso moral en el trabajo. Si bien es cierto que la negociación colectiva ha ido incrementando las cláusulas negociadas sobre acoso sexual o sobre abusos de autoridad dentro del régimen sancionador, sobre el acoso moral no se ha negociado. La Asociación Vasca contra el Acoso Moral en el Trabajo Hirigoien define el término como “toda conducta abusiva que atente, por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o deteriorando el ambiente laboral”, proveniente tanto de superiores jerárquicos como de los propios compañeros. Según el Director de la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo en la Unión Europea el 9% de los asalariados está afectado por el mobbing, estando la mujer más perjudicada que el hombre. LA OIT ha estimado en 24 millones de euros el coste anual directo e indirecto del acoso psicológico en España, generado en una gran mayoría de los casos por las bajas laborales sucesivas, la invalidez permanente o la jubilación anticipada del trabajador/a acosado.

Un tema reciente debatido es el uso de los medios de comunicación de la empresa por el personal para uso particular o incluso sindical. El correo electrónico, el uso de internet, o los teléfonos móviles están al orden del día en cuanto a herramientas de trabajo. Sin embargo, su uso puede conllevar también un abuso en algunos casos que pudieran repercutir en perjuicio de la empresa (saturación de servidores, introducción de virus informáticos, excesivo costo en comunicaciones, bajo rendimiento por utilización indebida de medios, etc.). Por otra parte, los sindicatos se han quejado sobre las intromisiones en la intimidad de los trabajadores/as por el control de los correos electrónicos en las empresas. El artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores autoriza la realización de registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, pero sólo en determinadas circunstancias, por ejemplo, cuando sea necesaria para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores/as de la empresa, y con determinadas condiciones, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo, respetando al máximo, además, la dignidad e intimidad del trabajador/a y contándose con la presencia de algún representante legal de los trabajadores/as.

De un tiempo a esta parte se está haciendo una interpretación extensiva del artículo 18 para intervenir el correo electrónico como "efectos personales", o asimilándolo a una "taquilla", máxime cuando es un instrumento de trabajo, propiedad de la empresa que no debe ser utilizado para otros fines distintos de la actividad laboral, por lo que no podría haber documentos personales incorporados al mismo. Sin embargo, opiniones más garantistas concluyen que pertenece al ámbito de la intimidad del trabajador, por ser correspondencia privada protegida por el derecho al secreto de las comunicaciones, derecho recogido en la Constitución. Es por ello que los convenios han empezado a tratar el tema. Una de las empresas que ha negociado esto para su convenio colectivo es Telefónica, cuyo texto se reproduce a continuación:

Cláusula 12. Varios.

12.2 Utilización del correo electrónico e internet: Ambas partes son conscientes de la creciente importancia que están adquiriendo las nuevas tecnologías en todos los procesos de comunicación (correo electrónico, utilización de internet, etc.), tanto profesional como personal, de forma que gradualmente se está produciendo una sustitución paulatina de los medios de comunicación tradicionales por éstos.

Dado que esta nueva situación puede producir efectos no deseados, por la posible utilización no adecuada de los mismos, ambas partes consideran conveniente fijar las reglas que deben regir la utilización de las herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores por la empresa.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: En primer lugar, el legítimo derecho de la Empresa de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del mismo.

A tal efecto, se acuerdan las siguientes facilidades y normas de funcionamiento que pretenden regular, por un lado, las actuaciones de la Empresa y, por otro, establecer las reglas a las que el trabajador y sus representantes deben someterse cuando utilicen los medios técnicos puestos a su disposición para la realización de su prestación laboral y funciones de representación, respectivamente.

Dotación individual y colectiva para el acceso al correo electrónico y a internet:

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa dotará de acceso a Internet a todos los trabajadores que dispongan de un puesto de trabajo con conexión a la red corporativa. A su vez, dichos trabajadores dispondrán, siempre que lo soliciten, de una dirección propia de correo corporativo.

En aquellos Centros de trabajo o puestos determinados que no dispongan de conexión al correo electrónico y a internet, la empresa analizará la situación y estudiará las posibles soluciones con el objetivo de que durante la vigencia del presente Convenio, sean dotados de los puntos de conexión colectivos necesarios, que permitan el acceso a internet y al correo electrónico a los trabajadores allí acoplados.

Utilización del correo electrónico e internet por los empleados:

Los empleados podrán utilizar el correo electrónico, la dirección e-mail, la red corporativa e internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda el habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con su jefe inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red corporativa.

Con carácter general, los empleados de Telefónica de España, S.A.U. no podrán utilizar el correo electrónico, la red corporativa, ni internet para fines particulares.

En este sentido, bajo ningún concepto podrán los empleados utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna con el desempeño profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de empleados o perturbe el normal funcionamiento de la red corporativa. Igualmente, no está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la empresa de las restricciones que considere oportuno en la utilización de estos medios y la aplicación del régimen disciplinario, en su caso.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

Utilización del correo electrónico por la representación unitaria de los trabajadores y por los Sindicatos:

Tablón sindical: Existe en la empresa un portal al que se accede por la intranet de la empresa, denominado e.domus, o portal del empleado.

Uno de sus canales, el tablón sindical, está a disposición de los sindicatos que tengan representación en el Comité Intercentros; desde él se puede acceder directamente a las páginas web de dichos sindicatos, donde publican y difunden las comunicaciones e informaciones que consideren. Los empleados pueden acceder al mismo desde los ordenadores que tienen en su puesto de trabajo.

Comunicaciones masivas: Para los temas de especial consideración, la empresa facilitará los medios oportunos para que los sindicatos más representativos a nivel estatal y el Comité Intercentros, individual o conjuntamente, publiquen la información que consideren precisa (Negociación Colectiva, elecciones sindicales y otros eventos singulares), por medio del servicio Infobuzón y todos los empleados reciban esta comunicación.

La interlocución con los sindicatos se llevará a cabo a través de la Dirección General de Recursos que, junto con el resto de unidades afectadas, fijará los criterios y prioridades necesarios para garantizar el normal funcionamiento de la Red Corporativa.

A su vez, durante la vigencia del presente Convenio, preferentemente antes de finalizar el primer semestre de 2002, la empresa dotará de los mecanismos necesarios para que los sindicatos estatales más representativos puedan dirigir correos a sus afiliados de forma global.

Teniendo en cuenta las facilidades contempladas en los párrafos anteriores, y al objeto de no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red corporativa y servicios, no se podrá realizar el envío de comunicaciones masivas desde internet a las direcciones de correo internet asignadas por la empresa a sus trabajadores, quedando de esta forma recogidos los cauces necesarios que favorecen la comunicación y acción sindical y, a su vez, deben disminuir los comunicados por medios tradicionales (fotocopias, fax, etc.), en la misma proporción que tenga difusión dicho servicio.

Dotación y uso del correo electrónico por parte de las secciones sindicales:

La empresa facilitará acceso a la red corporativa, al correo electrónico y a internet a los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal.

También dotará de una dirección de correo electrónico a las secciones sindicales provinciales de dichos sindicatos, si éstos están representados en el Comité de Empresa Provincial correspondiente, procurando, si fuera necesario y en la medida de lo posible, la adecuación de los medios informáticos de que disponen.

La utilización indebida de estas direcciones, el envío masivo de correo de forma injustificada así como la cesión del uso de esta dirección a otra organización no autorizada, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la empresa tenga constancia de ello, y en su caso, la aplicación del régimen disciplinario.

Más concreto es el texto del convenio coactivo de UNEDISA:

ANEXO 3

Protocolo de Utilización del Correo Electrónico

Índice:

1. Criterios generales.
2. Normas reguladoras.
3. Uso personal.
4. Condiciones generales de utilización.
5. Control empresarial.
6. Utilización de direcciones de correo ajenas a la del usuario.
7. Virus.
8. Extinción del contrato de trabajo.
9. Faltas y sanciones.
10. Comité de empresa.

1. Criterios generales:

1.1 El correo electrónico o e-mail constituye una herramienta de trabajo facilitada por la Dirección de la empresa a los empleados de UNEDISA con el fin de desempeñar más eficientemente sus funciones laborales.

1.2 Como consecuencia de lo anterior se dotará de una dirección individual de correo electrónico a cuantos puestos de trabajo requieran razonablemente de su utilización, siendo facultad de la empresa la organización del mismo y el sistema que deba seguirse, con libertad absoluta para decidir sus condiciones.

1.3 En todo caso, a efectos de dotación de medios se seguirán criterios objetivos vinculados a los desempeños profesionales.

1.4 Los usuarios evitarán en lo posible facilitar su dirección de e-mail a efectos particulares a personas o instituciones que, ajenas a su ámbito familiar o de amistad, puedan provocar el riesgo de remisiones masivas o improcedentes. En todo caso, si las mismas se produjesen, adoptarán las medidas oportunas o las solicitarán de los responsables de sistemas.

2. Normas reguladoras:

2.1 La dotación, utilización y control del correo electrónico, las consecuencias y responsabilidades que del mismo se deriven, y demás temas conexos, se regirán por lo dispuesto en el presente Protocolo y subsidiariamente por las previsiones del ordenamiento laboral, civil y específicamente informático.

2.2 En caso de duda, laguna o insuficiencia reguladora de cualquier tipo se estará a los principios de buena fe, libertad de empresa y respeto a los derechos fundamentales, todos ellos en el marco de lo dispuesto en el punto 1.1, que constituirá en todo caso referencia interpretativa preponderante.

2.3 La Dirección y el comité de empresa regularán en el futuro cualquier situación o incidencia no contemplada ahora y que haga aconsejable su previsión. De no llegar a un acuerdo, podrá la empresa regularlas provisionalmente, atendiendo en lo posible las indicaciones que el comité podrá hacerle llegar mediante el pertinente informe.

3. Uso personal:

3.1 Los empleados de UNEDISA, no obstante lo dispuesto en 1.1., podrán utilizar el e-mail facilitado por la empresa para su uso personal y familiar en términos razonables y moderados, y siempre por causas justificativas vinculadas a la necesidad de contactar con el hogar familiar, concertar citas inmediatas o transmitir recados urgentes. Aun por estos motivos, la utilización personal se procurará fuera de las horas de trabajo a fin de impedir cualquier perjuicio a las funciones laborales.

3.2 El carácter razonable y moderado de los envíos personales se presumirá, salvo prueba en contrario, hasta el número de ochenta correos mensuales. Superado ese número, corresponderá al empleado justificar su procedencia.

3.3 En los envíos de carácter personal se indicará, en el apartado referente a la materia o contenido del correo, tal carácter con la palabra, en mayúsculas, "PERSONAL", que se podrá acompañar de cualquier otra indicación. El no indicarlo así libera a la empresa de cualquier responsabilidad en orden al control de dichos correos, según los criterios que se expondrán en el número 5.

3.4 Con carácter general, no podrán realizarse envíos masivos, salvo que estos estén autorizados por la Dirección de Recursos Humanos, a cuyo través se cursarán salvo lo dispuesto en el número 10. Con la finalidad de agilizar los procesos de trabajo, este mismo departamento autorizará a hacer envíos masivos de carácter estrictamente profesional a aquellas personas que por su actividad precisen hacerlos de manera sistemática y habitual.

3.5 Cualquier tipo de envíos, y en particular los masivos, evitarán que por la extensión de su texto o la capacidad de los archivos que se adjunten, puedan bloquear el servidor de la empresa o limitar de cualquier manera su rapidez o eficiencia.

4. Condiciones generales de utilización:

4.1 Como criterio general, y en la medida en que el correo electrónico manifiesta tener su origen en UNEDISA, se deberá evitar en el mismo cualquier contenido contrario a los principios éticos comúnmente aceptados por la sociedad, opuesto al orden público o que vulnere los derechos fundamentales de la persona. En cualquier caso, la empresa, utilizando al efecto los mecanismos del sistema que resulten necesarios, podrá incorporar automáticamente a cualquier correo la indicación de que no se hace responsable de sus contenidos, que resultan exclusivamente imputables al remitente.

4.2 Cuando el correo se utilice con una finalidad laboral, tal como la solicitud de permisos, denuncia de plazos, interposición de reclamaciones, así como las contestaciones que la Dirección de la empresa envíe por estos motivos, dichas comunicaciones valdrán y serán eficaces desde la fecha de su envío, siempre que se confirmen en las 48 horas siguientes por cualquier medio válido, incluido un nuevo correo electrónico.

4.3 Se evitarán escrupulosamente los contenidos de carácter violento, racista, sexista, pornográfico y, en los masivos, de índole meramente humorística, habida cuenta de la posibilidad que cualquier ciudadano tiene a su alcance de contar con su propia dirección de correo electrónico en medios ajenos a la empresa.

4.4 Queda en todo caso rigurosamente prohibida la utilización del e-mail correspondiente al puesto de trabajo para el desempeño de cualquier actividad profesional, por cuenta propia o ajena, distinta a la función que se desempeña en Unidad Editorial. A estos efec-

tos se considerarán incluidos en la prohibición los avisos, cruces de correspondencia y similares que, aun sin contenido directamente profesional, colaboren al mantenimiento de esa actividad profesional ajena.

4.5 Se considerará asimismo particularmente reprochable la utilización del e-mail para el envío a compañeros, subordinados, clientes, proveedores o personas vinculadas a la empresa por cualquier otro motivo, de comunicados que puedan implicar o constituir, por sí mismos o acumulados a otros similares, acoso sexual o moral.

4.6 Almacenamiento.-Se procurará por los usuarios evitar el almacenamiento excesivo de correos, en particular el que aquellos que lleven adjuntos documentos extensos.

4.7 Con la finalidad de evitar sobre cargas al sistema informático encargado del servicio de correo electrónico, la empresa se reserva el derecho de establecer cuotas de espacio disponible para cada cuenta de correo, pudiendo restringirse de forma automática el envío y/o recepción de mensajes si el límite establecido se supera. Asimismo, la empresa se reserva el derecho de establecer un límite de tamaño para los mensajes individuales procesados, pudiendo anularse la entrega o recepción de aquellos que superen éste correos de carácter personal que se reciban deberán ser eliminados una vez que se reciban, y en todo caso en el plazo de cuarenta y ocho horas, transcurrido el cual se presumirán profesionales a todos los efectos, salvo indicación en contrario.

5. Control empresarial:

5.1 Se reconoce la libertad de la empresa para establecer los mecanismos necesarios para que el sistema informático pueda detectar el número de correos y las direcciones a que se han remitido desde cada usuario con la salvedad establecida en el número 10. En cuanto al contenido, se diferenciará entre correos personales y no personales. Para estos últimos la empresa gozará de total libertad para su revisión. El contenido de los personales no podrá ser revisado más que en los casos y con los requisitos que se especifican en el apartado siguiente.

5.2 Revisión de correos.-La empresa podrá llevar a cabo revisiones de correo que incluyan los de carácter personal únicamente por las siguientes causas:

a) Cuando existan indicios razonables de que puedan estar cometiéndose delitos o faltas mediante la utilización o a través del correo electrónico.

b) Cuando existan indicios razonables de abusos manifiestos o utilización indebida de los correos, la dirección o cualquier otra referencia, tanto en la condición de remitente como de destinatario por parte del usuario.

c) Cuando pueda razonablemente presumirse la existencia de acoso u otro tipo de perjuicios causados mediante el correo electrónico a compañeros, subordinados, clientes, proveedores, asesores o personas estrechamente vinculadas a la empresa por cualquier otro título.

5.3 Las revisiones de correo electrónico que puedan incluir correos personales tendrán que llevarse a cabo en presencia de un representante de los trabajadores y con respeto a la dignidad del usuario. Se levantará un acta de la revisión.

5.4 Cuando el no hacerlo pudiera perjudicar la eficacia o utilidad de la revisión de correo, podrá la empresa proceder antes de la misma, a precintar el ordenador del usuario de que se trate, para llevar posteriormente a cabo el registro en las condiciones señaladas en el

apartado anterior. Del precinto se levantará también acta, que firmarán dos testigos, y se notificará previamente al comité de empresa.

6. Utilización de direcciones de correo ajenas a la del usuario:

6.1 Criterio general.-Salvo las excepciones contempladas en el número siguiente, queda prohibida la utilización del correo electrónico de otro usuario, a fin de evitar, por la consiguiente confusión, cualquier tipo de perjuicio a ambos o a la empresa.

6.2 Para la utilización de un correo electrónico ajeno tendrá que mediar el consentimiento del usuario de forma expresa, y con notificación previa a la Dirección de Recursos Humanos, indicando la causa de tal utilización.

7. Virus:

7.1 Estando generalmente aceptado que la introducción de virus en los sistemas informáticos se produce mayoritariamente a través del correo electrónico, es obligación de todos los empleados de UNEDISA desarrollar la máxima diligencia en orden a evitar este tipo de problemas.

7.2 Ante cualquier situación dudosa o de riesgo sobre la posible introducción de virus, los usuarios deberán dirigirse a los responsables de sistemas y seguir las instrucciones que por estos se les faciliten.

8. Extinción del contrato de trabajo:

8.1 Al cesar en la empresa por extinción del contrato de trabajo, se presumirá, salvo expresa indicación justificada en contrario, el carácter profesional del correo electrónico que se pueda recibir en la terminal del empleado que cesa, o que esté almacenado en la misma, quedando en libertad la empresa para su revisión o eliminación.

8.2 Los recibos de finiquito incorporarán una previsión a este respecto, autorizando a la empresa. En caso de existir circunstancias excepcionales que justifiquen lo contrario, se harán las especificaciones oportunas, no bastando al efecto la simple voluntad en contra del interesado.

8.3 En ningún caso se producirá responsabilidad de la empresa ni obligación alguna de comunicar los contenidos de los correos que puedan recibirse con posterioridad al cese, salvo que expresa y justificadamente medie advertencia al efecto del empleado, que deberá especificar los correos sobre los que pueda ser necesario actuar de forma excepcional.

9. Faltas y sanciones:

9.1 El incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente Protocolo se considerará falta leve, grave o muy grave, en función de los criterios que al efecto se consignan en el capítulo sobre régimen disciplinario del convenio colectivo de la empresa. En particular, se tendrá en cuenta el perjuicio que se haya podido causar a la empresa, compañeros o personas vinculadas a la empresa por otro título, la vulneración de derechos fundamentales que haya podido concurrir, la perturbación del sistema informático que se haya causado, y las consecuencias sobre el desempeño de las funciones laborales que la conducta de que se trate implique ; junto con la intencionalidad, reiteración y cualquier otra circunstancia apreciable.

9.2 En ningún caso eximirá de responsabilidad o será invocable a efectos de atenuar la sanción, el que la falta cometida a propósito del correo electrónico esté o no específicamente enumerada en las relaciones de faltas que el convenio colectivo contenga, considerándose suficiente a estos efectos las previsiones del presente Protocolo.

9.3 Las sanciones a imponer seguirán los criterios establecidos en el convenio colectivo de aplicación, a cuya graduación se estará. De no existir tal previsión convencional, se atenderán las disposiciones legales de aplicación, con observancia del principio de proporcionalidad.

10. Comité de empresa:

10.1 Dotación.-La empresa proveerá al comité de empresa de su propia dirección de correo electrónico y de la correspondiente terminal, para su utilización exclusiva, que podrá ser llevada a cabo por cualquiera de sus miembros, aunque sólo por ellos.

10.2 Confidencialidad.-Como criterio general los correos electrónicos emitidos desde la terminal del comité de empresa se consideraran confidenciales, no pudiendo la empresa proceder a su revisión, salvo causas excepcionales que lo justifiquen y que deberán ser en todo caso notificadas previamente al comité, que obviamente asistiría a tal revisión.

10.3 El comité de empresa evitará el envío masivo de correos con documentos adjuntos cuya extensión sea superior a 500 K.

10.4 En ningún caso los correos electrónicos cruzados entre el comité de empresa y la dirección podrán considerarse constitutivos de acuerdos laborales.

10.5 En el caso de que el comité de empresa, a través del correo electrónico, solicite cualquier tipo de autorización a la Dirección, como celebraciones de asambleas, ausencias por funciones representativas o cualquier otra dentro del ámbito de sus competencias, nunca podrá entenderse concedida la autorización por silencio, requiriéndose, por el contrario, contestación afirmativa expresa.

10.6 El abuso manifiesto por parte del comité de las facilidades concedidas permitirá a la empresa su limitación, sin perjuicio de las negociaciones o conflictos que posteriormente puedan llevarse a cabo, y los acuerdos o resoluciones que en los mismos se produzcan.

En otros casos la utilización de esos medios será objeto de estudio (ej.: cajas de ahorro). Recientemente CCOO y Barclays han firmado un acuerdo sobre el uso sindical del correo electrónico, entre cuyas medidas destaca el hecho de que la extensión de los mensajes no pueda superar los 100 kilobytes de tamaño, ni ser enviado a más de 50 destinatarios, siendo las emisiones realizadas con intervalos de 20 minutos, para así no sobrecargar el sistema. La empresa se compromete a preservar la confidencialidad de las comunicaciones. Para su uso sindical hay algunos contenidos como el de la empresa Uniprex:

Artículo 53. Garantías sindicales.

(..)

Se garantiza el derecho a utilizar el correo electrónico sin restricciones para la comunicación entre los trabajadores, las Secciones Sindicales constituidas y los Comités de empresa o Delegados de personal. En ese sentido se dotará al Comité Intercentros y a

los diferentes Comités de empresa y Delegados de personal de dirección de correo electrónico con la que se pueda garantizar el citado derecho.

Igualmente se garantiza el derecho a utilizar la Intranet e Internet por los trabajadores para acceder a sitios web de carácter sindical y/o relacionados con sus derechos laborales y civiles, debiendo hacer un uso adecuado de estos medios.

Los Representantes de los Trabajadores harán un uso adecuado del correo electrónico tratando de evitar comunicaciones que por su extensión pudieran entorpecer el normal desarrollo del trabajo.

Otra materia que se ha tratado poco es la correspondiente al régimen de absentismo que, en algunos casos, se ha establecido horarios de permanencia en el hogar, para las personas que cobraban un complemento a cargo de la empresa en baja por enfermedad común, o el veto par el acceso a ciertos lugares como sitios de recreo, etc. A continuación se reproduce el texto del convenio de Manufacturas Arrie:

Artº 11.-Bajas por enfermedad.

Se abonará el 100% del salario, pero en la reunión mensual del Comité se le dará a conocer el número de bajas habidas durante el mes.

El Comité y la Dirección tendrán facultades para pedir aclaraciones, si se creyera conveniente, sobre las bajas en general, como figura en las normas que hasta ahora se aprobaron.

En el caso de que en el plazo comprendido entre el 1 de Enero de 2.001 y el 31 de Diciembre de 2.001 ambos inclusive, el índice de bajas por enfermedad no sobrepase el 5% se continuará abonando el cien por cien hasta el 31 de Diciembre de 2.002.

Los abonos de Bajas por Accidente laboral, descanso por maternidad y por enfermedad se regularán de acuerdo con las Normas ya establecidas que son como sigue:

1º A todo el personal se le abonará un complemento equivalente a la diferencia entre su sueldo o jornal y la cantidad abonada por la Seguridad Social. Para su cálculo cuando así proceda se tomará como base la actividad media obtenida en los 30 días anteriores a la fecha de producirse la baja, 140 de Actividad durante el presente Convenio. Esta mejora se percibirá durante los días que permanezca de baja en su domicilio.

100% los quince primeros días.
40% del día 16 al 20.
25% el resto de los días.

2º Cuando el enfermo en situación de baja pueda abandonar su domicilio durante el tiempo autorizado por la Seguridad Social, deberá comunicar a la Empresa la fecha en que realiza su primera salida, para dar por terminado el complemento.

- 3° Cuando la baja sea debida exclusivamente a un accidente laboral o a una operación quirúrgica, el enfermo de baja deberá de informar el primer día de salida al Departamento de Personal de la Empresa, con el fin de seguir disfrutando del complemento a abonar.
Posteriormente deberá seguir presentándose periódicamente de acuerdo con las instrucciones que reciba del Departamento de Personal.
- 4° Cuando un trabajador se encuentre enfermo, tendrá la obligación de comunicarlo a la Empresa por medio del parte de Baja de enfermedad.
- 5° Dicho parte será entregado en el plazo no superior a las 72 horas siguientes al momento de causarse la baja.
- 6° Si como consecuencia de no haberse comunicado el cambio de domicilio, el trabajador en situación de baja no fuera encontrado por el visitador, se le considerará como ausente del domicilio y como tal, sujeto a las sanciones.
- 7° Un visitador ajeno a la Empresa, velará para que el personal cumpla las presentes normas. Su nombramiento será efectuado por el Departamento de Personal y se le facilitará la correspondiente credencial que le acredite como tal.
Su misión consistirá en visitar a los enfermos en sus domicilios, siguiendo las ordenes o instrucciones que a tal efecto le sean dadas, y atender las sugerencias que le formulen los enfermos para dar cuenta de las mismas al Departamento de Personal y al Comité de Empresa.
- 8° La negativa a recibir en su domicilio al visitador se considera como que el productor en situación de baja no cumple con las presentes normas.
- 9° En los casos de incumplimiento de las normas anteriores se sancionará:
 - a) Con la privación de los beneficios durante seis meses.
 - b) Si es reincidente con la privación de los beneficios durante doce meses.

Contra las sanciones que anteriormente se señalan, cabrá recurso de reposición a través del Comité de Empresa.

F. Conclusiones

Se ha estudiado lo que se ha denominado en este informe como “códigos de conducta en las relaciones laborales”, entendiéndolo por tales los que comprenden premios, sanciones y otros compromisos específicos.

Los códigos de conducta que refleja la negociación colectiva contienen en su mayoría un régimen de faltas y sanciones casi con exclusividad referida al personal salvo algunas excepciones (abuso de autoridad, acoso sexual, etc.). Quizá desde una moderna óptica de los recursos humanos debiera introducirse otros apartados más positivos como los referentes a premios por iniciativa y sugerencias, en la línea de lo negociado en el convenio de DHL Internacional que a continuación se reproduce:

Artículo 61. Premio de iniciativas.

Uno. Todos los trabajadores que presenten iniciativas o sugerencias para la mejora del trabajo recibirán un premio en caso de que la iniciativa o sugerencia sea adoptada por la empresa, de acuerdo con las reglas que se desarrollan en los párrafos y artículos siguientes.

Dos. Las iniciativas adoptadas por la empresa que supongan un ahorro económico neto cuantificable darán lugar, una vez determinado éste que el titular de la sugerencia reciba un premio equivalente al importe de una mensualidad de la economía que se produce con su adopción.

Tres. Cuando las iniciativas adoptadas por la empresa supongan un ahorro no cuantificable, el valor del premio se establecerá teniendo en cuenta la mayor o menor importancia de la sugerencia, ponderándose entre otros, los siguientes factores:

Influencia que tiene la iniciativa en la calidad del servicio.

Originalidad de la idea.

Facilidad que introduce en el trabajo.

Campo de aplicación.

Trabajo realizado por el empleado para la presentación de la iniciativa.

Cuatro. Tanto en el caso de iniciativas de ahorro cuantificable, como en las que no sea posible esta cuantificación, el importe mínimo de los premios será de 300,51 euros (50.000 pesetas).

Artículo 62. Iniciativas que no devengan premio.

Quedan excluidos del régimen de premios establecidos en el artículo anterior los siguientes casos:

Sugerencia cuya puesta en práctica reduzca la calidad del servicio.

La que están en estudio o en curso de aplicación en cualquiera de los sectores de actividad de la empresa, o ya adaptadas en DHL de otros países.

Aquellas cuyo planteamiento forme parte de las atribuciones normales del trabajador.

Las cuestiones relativas a la Administración de Personal.

Los temas que por decisión de la empresa queden fuera de estos premios.

Artículo 63. Procedimiento.

La iniciativa o sugerencia se planteará por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, que la registrará, acusando recibo de la misma. Tras analizar si se trata de sugerencias excluidas en el artículo anterior y comprobar si no existe otra anterior sobre el mismo tema, se procederá a su trámite o rechazo, notificándolo al interesado.

De tramitarse, la sugerencia se enviará a la Dirección funcional que corresponda, por razón de la materia, para que proceda a hacer el estudio de su aplicabilidad y rentabilidad económica si la hubiese.

Una vez efectuados los estudios pertinentes se dará contestación al titular, concediendo, si procede, el premio establecido en el artículo.

También han sido escasas las ocasiones que se ha tratado la no concurrencia del trabajador/a con la actividad de la empresa, y menor aún los pactos de permanencia, o la devolución, siquiera parcial, del costo de formación invertido por la empresa en el trabajador/a en casos de elevado costo y alta cualificación, y escasa duración en la empresa. También son pocas las referencias a códigos deontológicos, aunque en algún caso si se incluye en el régimen sancionador (ej.: Hogares Nuevo futuro) o se procederá a su estudio (ej.: Fundación Gizakia).

Capítulo 9
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 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 CAV, 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 CAV, 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 CAV 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 CAV 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 los funcionarios públicos, no consolidan condiciones —a excepción de las económicas y de función a cumplir- sujetas a la postestas 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 auto-ridades 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 marca, 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 CAV.

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 2001

En 2001 la negociación colectiva del sector público ha sido peculiar, dado que a los acuerdos reguladores y convenios colectivos pactados hay que sumar los acuerdos de carácter presupuestario para los incrementos salariales en algunos ámbitos de la Administración. De esta forma, algunos colectivos han visto incrementados sus retribuciones (ej.: docentes no universitarios de la CAV) sin renovar su acuerdo regulador.

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

Cuadro 68. Principales ámbitos de negociación para funcionarios públicos y personal laboral al servicio de las administraciones públicas

MESA	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	ÚLTIMO PERÍODO
F.P. ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA CAV	4.516	01/01/01-31/12/01
OSAKIDETZA	23.397	01/01/00-31/12/00 (*)
PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO	18.802	01/01/98-31/12/98 (*)
ERTZAINZA	7.110	01/01/99-31/12/01
ARCEPAFE	24.233	01/01/00-31/12/01
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	6.622	01/01/95-31/12/97 (**)

(*) Acuerdos en la mesa general para el incremento salarial para 2001

(**) Incremento salarial en presupuestos generales del Estado

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: 4,22% de incremento salarial y 1.574 horas de jornada laboral.

En 2001 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 y de los acuerdos entre las partes de carácter presupuestario, el incremento salarial medio ha sido del 4,31% y la jornada media se sitúa en 1.566 horas.

De los convenios colectivos vigentes, el incremento salarial medio ha sido del 3,58% y la jornada media se sitúa en 1.629 horas.

Cuadro 69. Incremento salarial y jornada laboral anual de los principales ámbitos de negociación

MESA	INCREMENTO SALARIAL	JORNADA ANUAL
F.P. ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA CAV	4,0	1.592
OSAKIDETZA	4,0 (1)	1.592
PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO	4,0 (1)	1.462
ERTZAINZA	4,0 (1)	1.626
ARCEPAFE	4,3	1.592
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	2,0 (2)	1.642

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

(2) Incremento salarial establecido en los presupuestos generales del Estado

La Administración del Estado incrementó las retribuciones de su personal en un porcentaje igual al IPC previsto inicialmente para 2001 (2%), tal y como estaba dispuesto en los Presupuestos Generales del Estado. Hasta la fecha no se ha logrado un acuerdo regulador que sustituya al correspondiente a los años 1995, 1996 y 1997.

La Administración General de la CAV aprobó el incremento de las retribuciones para 2001 en igual medida que el IPC previsto (2%) más otras partidas adicionales que supuso un incremento similar al IPC pasado del Estado (4%). La jornada laboral fue rebajada hasta las 1.592 horas -35 horas semanales- anuales. Fue renovado el acuerdo regulador para 2001. Sin embargo, quedaron pendientes de concretar otros acuerdos reguladores como los relativos al personal docente no universitario, Universidad del País Vasco, personal del Tribunal Vasco de Cuentas, etc.

De los acuerdos reguladores y convenios colectivos vigentes destaca el Arcepafe (acuerdo regulador para el funcionariado y personal laboral al servicio de las Administraciones forales y locales) 2000/2001 con incremento salarial acordado del 4,3% y con una jornada máxima para 2001 de 35 horas semanales (1.592 horas).

En el acuerdo regulador de la Ertzaintza se rebaja la jornada laboral hasta llegar a una jornada de 1.626 horas para 2001, retrasando la aplicación de las 35 horas hasta el 2002.

El acuerdo regulador de Osakidetza para 2000 establecía las 35 horas semanales para 2001 (1.592 horas).

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 (Justicia, Ertzaintza, etc.), 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 las ofertas de empleo público derivadas de la aplicación de las 35 horas semanales de trabajo (Administración autonómica, Osakidetza, mesas de empleo local en los ayuntamientos, etc.).

También la negociación colectiva contempla otras cuestiones como los contratos de sustitución y relevo (ej.: comisión paritaria en el convenio para el personal laboral al servicio del Departamento de Interior de Gobierno Vasco), la igualdad de oportunidades (ej.: Renfe), la promoción interna (ej.: Banco de España), la polivalencia (ej.: Egailan), la movilidad geográfica (ej.: Eusko Trenbideak), la reducción de jornada y salario (ej.: personal laboral de educación especial), las EPSV (ej.: Elkarkidetza en Garbiker), las familias ocupacionales (ej.: Metrobilbao), la valoración de los puestos de trabajo (ej.: Lantik), el absentismo (ej.: funcionarios de justicia de la CAV), la retribución variable (ej.: EJIE), la calidad (ej.: Paradores), las bolsas de trabajo (ej.: Neiker), el rechazo a la contratación a través de las ETT (ej.: Viviendas Municipales de Bilbao), el descanso compensatorio de las horas extras (ej.: 175% en Cimibusa), las licencias para las uniones de hecho con independencia de su orientación sexual (ej.: Oarsoaldea), las visitas a los presos (ej.: Neiker) o el estudio sobre los planes de pensiones (ej.: Ertzaintza)