



# Metodología y definiciones sobre la estructura y el seguimiento de la negociación colectiva en Euskadi

CRL  LHK

Ian harremanen kontseilua consejo de relaciones laborales

Consejo de Relaciones Laborales  
*Metodología y definiciones sobre la estructura y el seguimiento  
de la negociación colectiva en Euskadi*

## Índice

<b>Introducción</b>	<b>5</b>
<b>La estructura de la negociación colectiva</b>	<b>5</b>
<b>El seguimiento de la negociación colectiva</b>	<b>9</b>
a) El proceso de renovación de los onvenios colectivos	9
<i>Situación al inicio del año</i>	9
<i>La evolución de los procesos de negociación a lo largo del año</i>	10
<i>La situación resultante en el momento del análisis</i>	10
b) Algunos contenidos de la negociación colectiva	11
c) La negociación colectiva del año anterior	12



## Introducción

Este documento pretende exponer de forma sencilla algunos de los conceptos básicos que subyacen a la actividad que desarrolla el Consejo de Relaciones Laborales en torno al seguimiento de la negociación colectiva en la CAPV. Así, lo hemos dividido en dos apartados principales. En el primero de ellos, "La estructura de la negociación colectiva", tratamos de describir el conjunto de ámbitos territoriales y funcionales en que se desarrolla la negociación colectiva con incidencia en la CAPV; y en el segundo "El seguimiento de la negociación colectiva", intentamos explicar el trabajo que lleva a cabo el CRL en cuanto al seguimiento de los procesos de renovación de los convenios y algunos de sus principales contenidos.

## La estructura de la negociación colectiva

Llamamos *estructura de la negociación colectiva* a la descripción articulada del conjunto de convenios colectivos que se aplican en la CAPV y a la determinación de las personas afectadas por ellos. En las líneas que siguen, vamos a intentar explicar esta estructura mediante el desarrollo de un gráfico que exprese cómo se articula el conjunto de convenios.

El punto de partida para construir el gráfico sobre la estructura de la negociación colectiva es la determinación de la parte de la población asalariada de la CAPV que está sujeta a convenio colectivo.

La población asalariada son los trabajadores y trabajadoras de la CAPV dados de alta en el sistema público de seguridad social. Pero toda esta población no está sujeta a convenio colectivo. Así, es necesario determinar como punto de partida la parte de la población asalariada cuyas condiciones de trabajo se regulan mediante convenio colectivo. Esto se hace a través de una compleja operación de identificación de los convenios que se han registrado en algún momento, tanto en la CAPV como en el Estado, y de adscripción de las personas a estos<sup>1</sup> (obviamente sólo tendremos en cuenta los registrados en el Estado, cuando tengan incidencia en la CAPV).

A los efectos de nuestra explicación gráfica, la determinación de la población asalariada con convenio colectivo es el resultado de extraer dos colectivos al conjunto de la población asalariada dado de alta en el sistema público de seguridad social:

- Los funcionarios públicos y el personal estatutario, cuyas condiciones se rigen por lo que conocemos como acuerdos reguladores de condiciones de trabajo<sup>2</sup>.
- El grupo integrado por el personal que no tiene convenio colectivo<sup>3</sup>, así como el personal incluido en convenios que a la fecha en que se realiza el estudio se encuentran sin renovar durante un periodo de tiempo significativo<sup>4</sup>.

Por tanto, este primer escalón del desarrollo del gráfico se puede representar así:

<sup>1</sup> Esta operación se realiza mediante un estudio propio del CRL en el que por una parte se "cuantifican" los trabajadores de las empresas con convenio colectivo propio, y por otra se adscriben los trabajadores/as restantes al convenio sectorial (de la CAPV o del Estado) en el que, según la CNAE de la empresa a la que pertenecen, se consideran encuadrados. El estudio sobre la estructura se actualiza cada dos años.

<sup>2</sup> Lo que es común a todos estos acuerdos es que se desarrollan según con lo que establece la Ley 9/1987 y al margen, por tanto, de las previsiones del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>3</sup> Se trata de personas dadas de alta en empresas cuyo sector de actividad no se corresponde con ningún convenio sectorial.

<sup>4</sup> En la actualidad, utilizamos el criterio de los diez años, computados a partir de la finalización de la vigencia formal del convenio colectivo, para entender que se trata de una unidad de negociación abandonada.

Determinación de la población asalariada con convenio colectivo



El siguiente paso del desarrollo del gráfico consiste en la distribución en cuatro niveles del conjunto de esta población asalariada sujeta a convenio colectivo

El *primer nivel* diferencia entre el ámbito público con convenio colectivo<sup>5</sup> y el ámbito privado. El *segundo nivel* distingue para cada uno de estos ámbitos el conjunto de convenios negociados y registrados en la CAPV de aquellos otros que, aunque tienen incidencia en la CAPV, han sido registrados en el Estado:

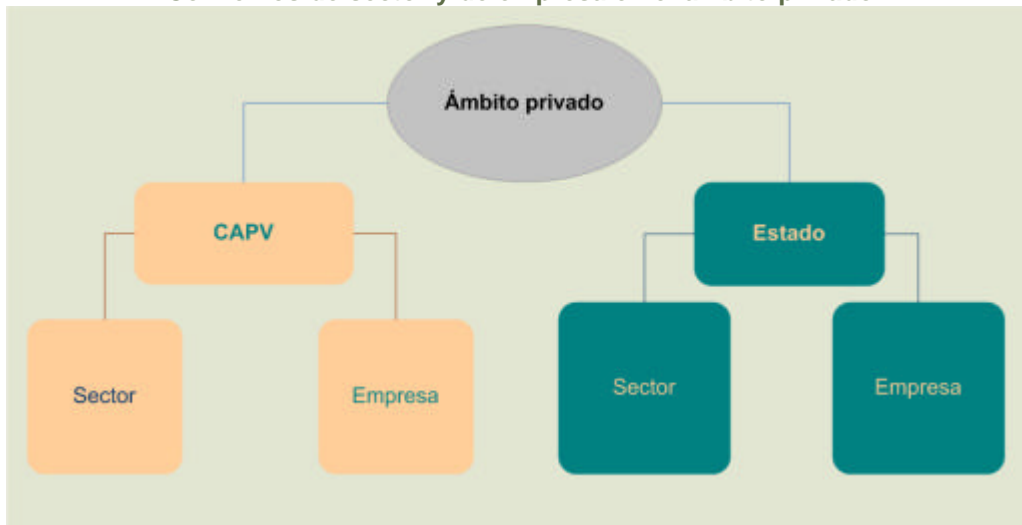
Convenios negociados en la CAPV y el Estado para los ámbitos privado y público



El *tercer nivel* de desarrollo del gráfico de la estructura de la negociación colectiva sólo afecta al ámbito privado. En efecto, este nivel diferencia los ámbitos funcionales de negociación (convenios de sector y convenios de empresa) y, dado que en el ámbito público no existe la negociación colectiva sectorial, este desglose de tercer nivel únicamente se realiza para el ámbito privado:

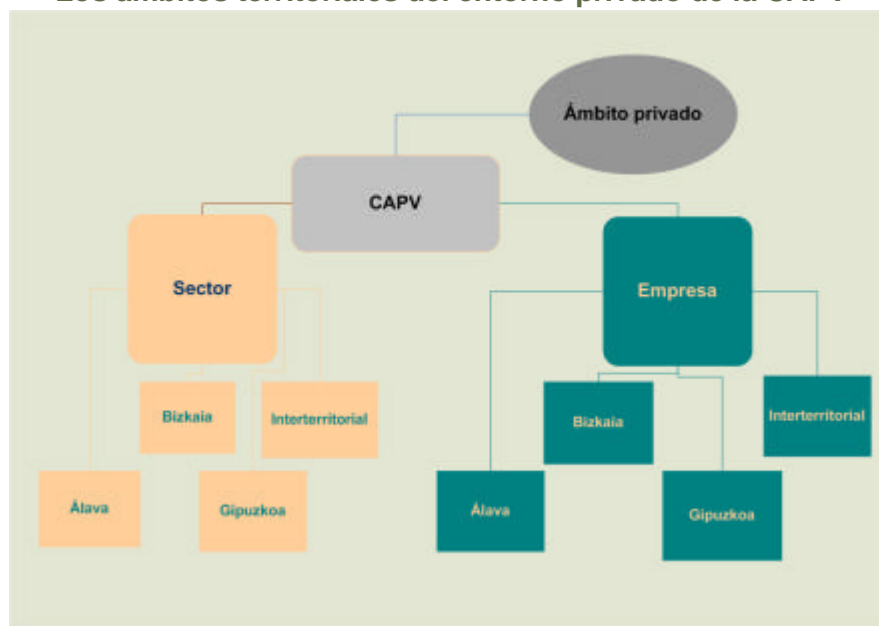
<sup>5</sup> Debe diferenciarse este personal que, aunque presta servicios en el ámbito público, lo hace sujeto al derecho laboral, del personal público (funcionario o estatutario) con acuerdos reguladores que, como antes hemos indicado, no forma parte de la población asalariada sujeta a convenio colectivo.

Convenios de sector y de empresa en el ámbito privado



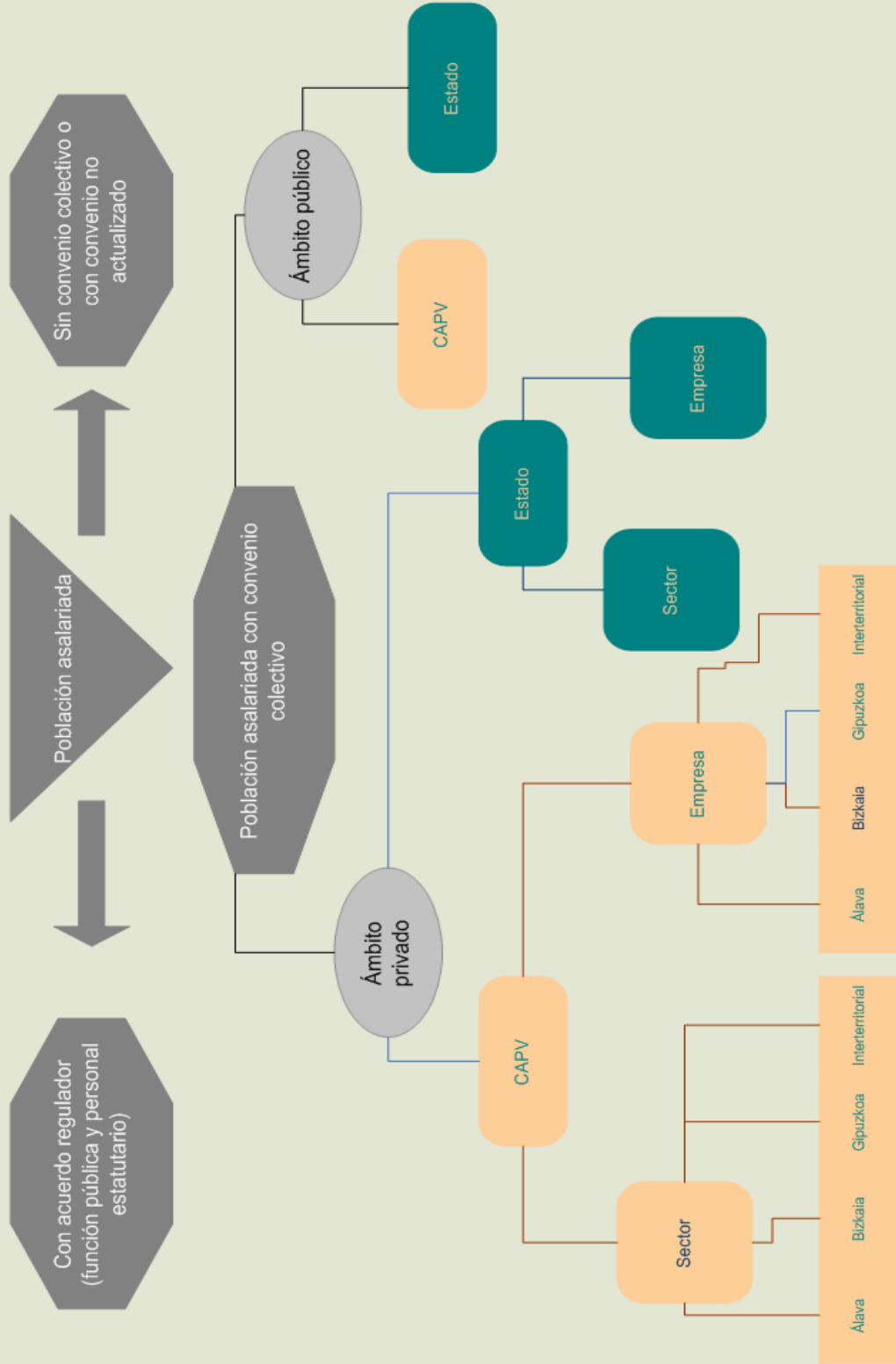
En el *cuarto nivel* realizamos un último desglose: el que corresponde al entorno territorial de los convenios negociados en la CAPV, sean estos sectoriales o de empresa. La razón de que este desglose solamente lo realicemos para los convenios registrados en la CAPV se encuentra en que el ámbito territorial de los convenios registrados en el Estado es siempre el estatal, aunque nosotros obviamente sólo tomemos en cuenta los que inciden en la CAPV, mientras que los convenios negociados y registrados en la CAPV pueden tener ámbitos territoriales diferentes. En nuestro desglose hemos distinguido cuatro que se corresponden con los convenios de cada uno de los territorios históricos (Álava, Bizkaia y Gipuzkoa) y los convenios que hemos llamado interterritoriales (los que afectan a más de un territorio histórico de la CAPV).

Los ámbitos territoriales del entorno privado de la CAPV



El mapa completo de la estructura de la negociación colectiva es el que resulta del ensamblaje de todos estos desgloses:

# Mapa de la estructura de la negociación colectiva en la CAPV





## El seguimiento de la negociación colectiva

La labor de seguimiento de la Negociación Colectiva constituye el objeto central del análisis que periódicamente lleva a cabo el Consejo de Relaciones Laborales. Respecto a ella, la definición de la estructura tiene un carácter instrumental. Con esta labor de seguimiento se analiza la negociación desde el punto de vista dinámico; en primer lugar, en lo que se refiere al proceso mismo de renovación y actualización de los convenios. En segundo lugar en lo relativo a las condiciones materiales de trabajo que se establecen en cada momento a través de la negociación colectiva.

### a) El proceso de renovación de los convenios colectivos

El seguimiento de los procesos de negociación colectiva a lo largo del año se asienta en el mapa de la estructura que, como se ha visto, incluye al 100% de los convenios colectivos aplicables en la CAPV y al 100% de las personas afectadas por ellos.

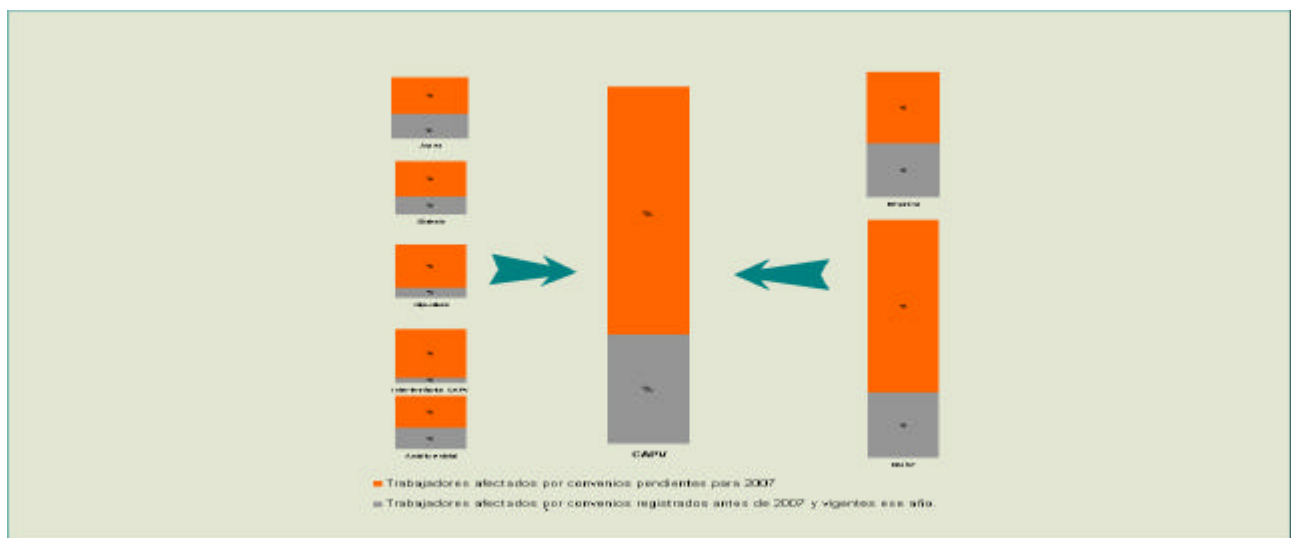
#### Situación al inicio del año

Los datos sobre la estructura nos permiten identificar al inicio del año los ámbitos sobre los que se va a proyectar el proceso de negociación: *aquellos cuyo convenio colectivo ha perdido vigencia*.

Al inicio de cada año la situación de la negociación colectiva se representa gráficamente mediante una columna central en la que quedan reflejados

- Los convenios colectivos que proceden de años anteriores (columna gris: número de personas afectadas por los convenios que se negociaron y registraron en años previos, pero que están también vigentes en el ejercicio analizado<sup>6</sup>) y
- Los convenios colectivos pendientes de renovación (**columna roja**: número de personas afectadas por todos los convenios que perdieron vigencia el 31 de diciembre del año anterior o proceden de años anteriores, en el caso de que lleven un periodo de tiempo sin renovarse).

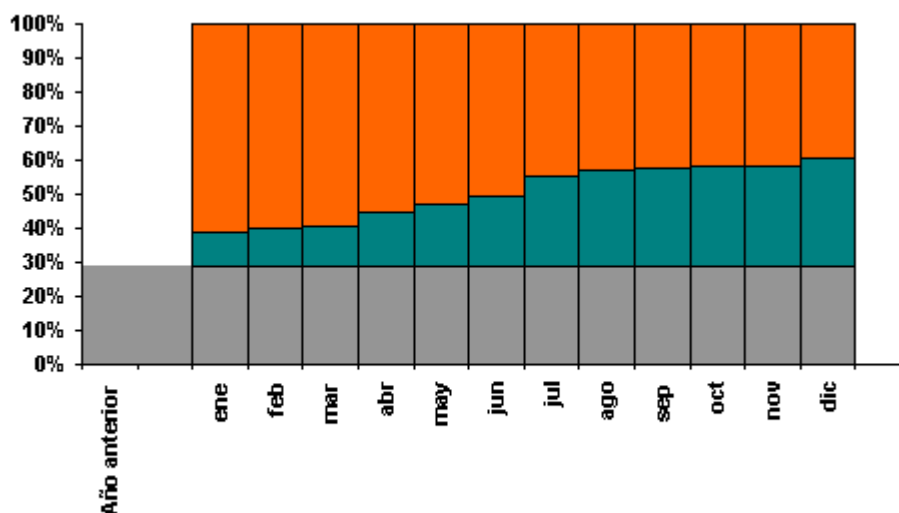
Esta columna central permite a su vez dos desgloses: El de la izquierda corresponde a los ámbitos territoriales y en él se expresan estos mismos datos (convenios ya negociados y convenios pendientes) para cada uno de los cinco ámbitos territoriales de negociación. El de la derecha, por su parte, recoge el mismo desglose, pero esta vez en referencia a los ámbitos funcionales, sectorial o de empresa



<sup>6</sup> Es relativamente frecuente que una parte de la negociación colectiva ya esté hecha cuando se inicia el año, pues los convenios se negocian, como media, para periodos de tres años

### La evolución de los procesos de negociación a lo largo del año

Partiendo de la situación al inicio del año, los convenios colectivos que se van suscribiendo a lo largo de él son los que quedan reflejados mensualmente a través de la barra verde, tal y como se recoge en el gráfico siguiente:



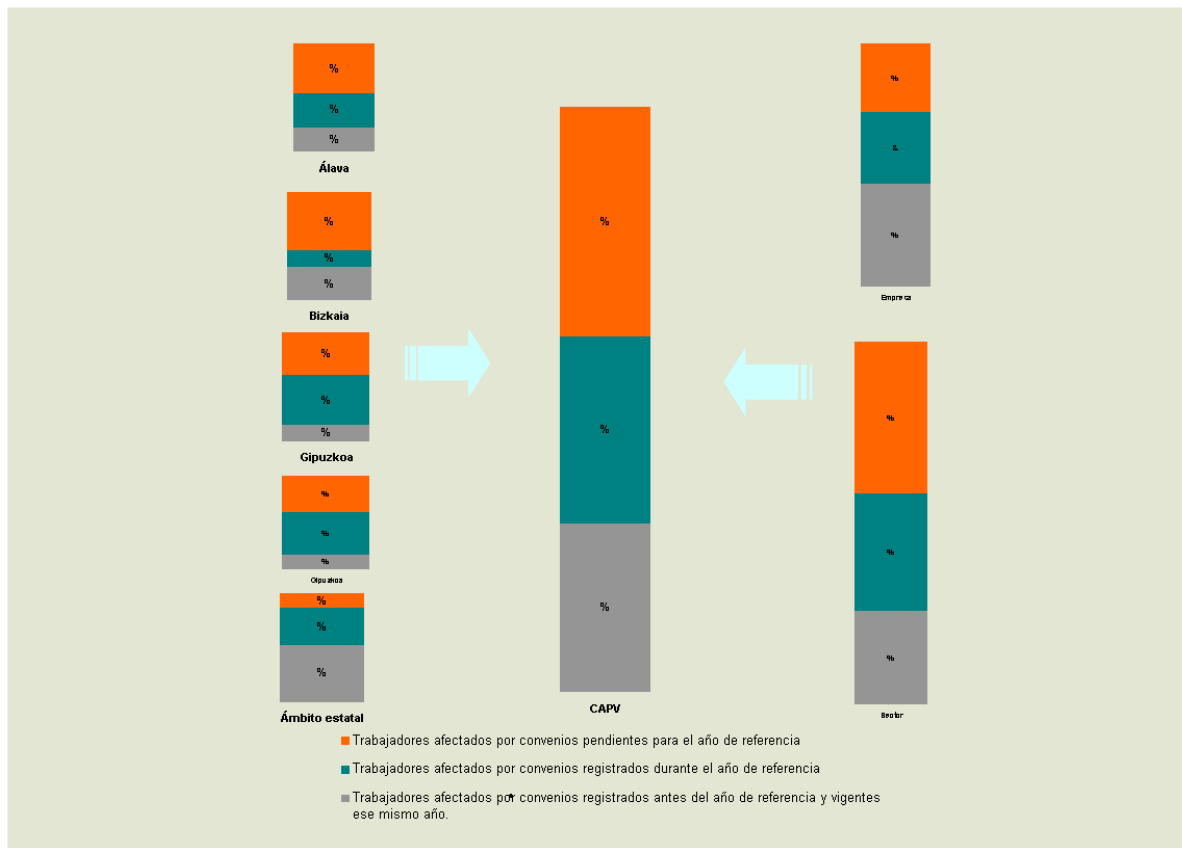
- CONVENIOS PENDIENTES: Trabajadores afectados por convenios cuya vigencia ha concluido y que no han sido renovados.
- CONVENIOS REGISTRADOS DURANTE EL AÑO: Trabajadores afectados por convenios registrados y vigentes durante el año (valores acumulados mes a mes).
- CONVENIOS DE AÑOS ANTERIORES: Trabajadores afectados por convenios con vigencia plurianual registrados hasta el 31 de diciembre del año anterior y vigentes para el año de referencia.

Se obtiene así una doble información: De una parte cómo se está desarrollando el proceso de negociación a lo largo del año; de otra cuántas personas afectadas y cuántos convenios están formalmente vigentes<sup>7</sup> (renovados) en cada momento: la suma de los dos segmentos, el gris (convenios anteriores) y el verde (convenios negociados y suscritos en el año).

### La situación resultante en el momento del análisis

Finalmente, reproducimos el mismo gráfico que se ha utilizado para expresar la situación de partida; con el resultado actualizado en cada momento, diferenciando los convenios que proceden de años anteriores de los que se han firmado y registrado en el año de referencia y de los que continúan pendientes.

<sup>7</sup> la dificultad de establecer e identificar un momento exacto para considerar aprobado un convenio colectivo, nos ha obligado a fijar un criterio a efectos de realizar el análisis con parámetros homogéneos: este criterio es la *fecha de registro*. Cuando hablamos de convenios vigentes nos referimos, por tanto, a convenios registrados (en años anteriores o en el de referencia)

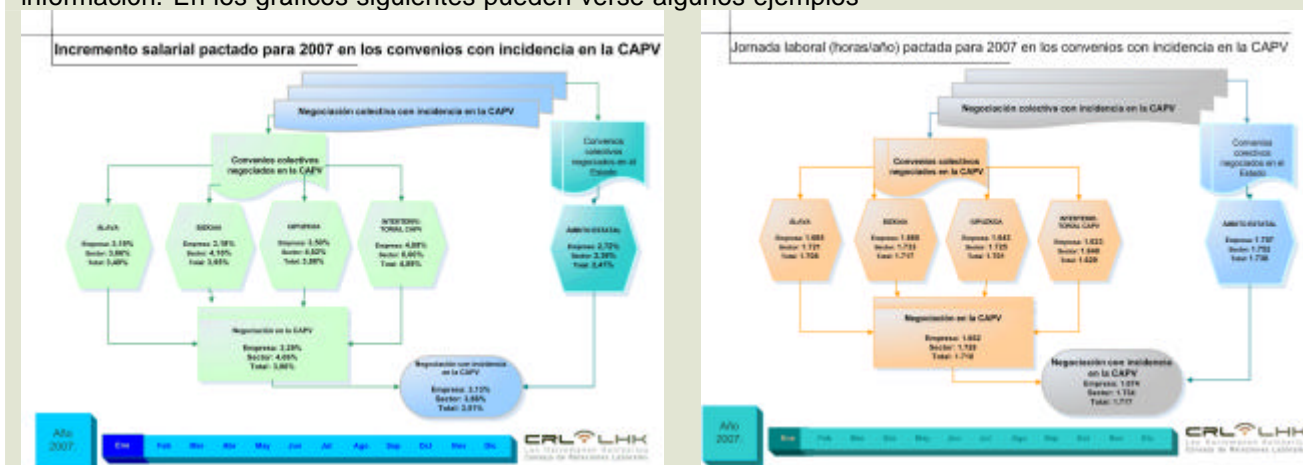


### b) Algunos contenidos de la negociación colectiva

Además del seguimiento de los procesos de negociación, el Consejo realiza también un seguimiento de los contenidos de la negociación colectiva. En este apartado ofrecemos información relativa a:

- Incrementos salariales pactados en los convenios vigentes en el año de referencia y registrados durante él o con anterioridad.
- Jornada laboral (en horas por año) pactada en esos mismos convenios.

Esta información se ofrece de forma gráfica, desglosada según el ámbito de negociación del convenio (los distintos ámbitos de la CAPV y el ámbito estatal) y con referencia al momento de actualización de la información. En los gráficos siguientes pueden verse algunos ejemplos





Conforme a este esquema y en la página web vamos ofreciendo a lo largo del año información actualizada, tanto del proceso de renovación de los convenios pendientes, como de los resultados en cada momento, en relación a los incrementos salariales y las jornadas laborales pactados.

#### **c) La negociación colectiva del año anterior**

Por último, a efectos de que el lector tenga una visión de conjunto, puede consultar también el documento titulado *Balance de la negociación colectiva en Euskadi* referido al año anterior . En dicho balance se realiza un análisis del resultado de los procesos de negociación colectiva, así como de la conflictividad laboral asociada a ellos.