



DOCUMENTO SINDICAL Nº28

DOCUMENTO SINDICAL
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN ARAGÓN
BALANCE 2008

FEBRERO DE 2010

DE

INTERÉSATE

Edita: Unión Sindical de
Comisiones Obreras de Aragón
Pº de la Contitución, 12.
50008 Zaragoza
uraaragon@aragon.ccoo.es
www.aragon.ccoo.es
Febrero de 2010



CCOO exige al
Gobierno el
cumplimiento íntegro
de los Acuerdos del
Diálogo Social en las
administraciones
públicas.

La Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO se ha dirigido al Gobierno, a través del Ministerio de la Presidencia, para trasladarle su preocupación por el nuevo escenario presupuestario dibujado por el Ejecutivo tras el pasado Consejo de Ministros. Además de las medidas relativas a la jubilación anunciadas el pasado 29 de enero, se incluyeron consideraciones para la reducción del gasto público relativas a la Oferta de Empleo Público que, en opinión del sindicato, dificultan el cumplimiento de las medidas recogidas en el citado acuerdo para la reducción de la temporalidad o el mantenimiento de los servicios públicos esenciales.

CCOO considera que, en momentos de especial dificultad como el actual, la existencia de unos servicios públicos de



calidad es una exigencia de la ciudadanía. Por ello, es necesario compaginar una eficiente asignación de recursos públicos, gestionados y aplicados solventemente, con una garantía para el reforzamiento de las políticas públicas en tiempos de crisis, lo que, según CCOO, ha de garantizarse a través del diálogo social y la negociación colectiva en las administraciones públicas.

El sindicato recuerda al Gobierno que cuando se realizó la programación económica para 2010 ya se conocía bien el alcance de la crisis y las dificultades para la recuperación. Una recuperación a la que el acuerdo contribuía, según la opinión emitida entonces tanto por las organizaciones sindicales firmantes y por las valoraciones realizadas por el propio Ejecutivo.

CCOO traslada estas preocupaciones a la vicepresidenta primera del Gobierno, María Teresa Fernández de la Vega, a quien reclama igualmente que el Ejecutivo mantenga su compromiso de impulsar el desarrollo del Estatuto Básico, promulgado hace dos años, así como que sean tenidos en cuenta -en la reducción del gasto que habrán de realizar las distintas administraciones- los compromisos sobre empleo, jubilación parcial y garantía del mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados públicos, adquiridos con más de 2,5 millones de trabajadores y trabajadoras en los acuerdos de 25 de septiembre del pasado año.



INTRODUCCIÓN

Si por algo será recordado el 2008 es por el inicio de una profunda recesión económica y sus repercusiones laborales y sociales. Una situación que, a principios de ese año, era innombrable. Cabe recordar que comenzó diciéndose que sólo era un ligero ajuste de la economía, en seguida pasó a denominarse desaceleración, poco después hubo que utilizar la palabra crisis, y los tozudos datos han demostrado que es una recesión en toda regla. Lo peor es que todavía no se ve la salida y podemos estar en el inicio de una larga depresión económica.

La difícil situación económica se trasladó a la negociación colectiva de 2008 de manera limitada (algo que no podremos decir en 2009). En concreto, se dejó sentir en algunos convenios colectivos que no consiguieron cerrar un acuerdo en la primera mitad del año y que posteriormente encontraron un obstáculo adicional en las dificultades económicas. La crisis sí ha tenido gran repercusión en la pérdida del empleo debido a los contratos temporales que no se han renovado (50% del incremento del paro), a los despidos individuales (35% de los nuevos desempleados) y a los ERE (un 4%). Sobre estos últimos, hay que decir que la mayoría de ellos tiene dos características: casi todos son de suspensión y el grado de acuerdo es superior al 90%. En todo caso, esta negociación colectiva “especial” que son los ERE está suponiendo un esfuerzo añadido para nuestras federaciones y secciones sindicales.

Para el informe de 2008, hemos utilizado los datos del registro de convenios del Ministerio de Trabajo e Inmigración a 31 de diciembre de 2008, complementados con datos del Gobierno de Aragón y del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Pretendemos, como en años anteriores, enumerar cuestiones generales y analizar, desde una perspectiva global, el panorama de la negociación colectiva aragonesa, ya que la valoración específica corresponde a nuestras federaciones, que son las principales responsables de la negociación colectiva en CCOO Aragón.

MANUEL PINA LASHERAS

Sº de Acción Sindical CCOO Aragón



CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2008



DIÁLOGO SOCIAL

Diálogo Social Confederal

El diálogo social es uno de los instrumentos que venimos utilizando para producir mejoras en la situación social y laboral del país, para aumentar la cohesión social y para afrontar en mejores condiciones los cambios en el modelo productivo y en la economía en general. Hay que decir que la mayoría de los acuerdos de diálogo social, por no decir todos, tienen incidencia y posibilidad de desarrollo a través de la negociación colectiva.

Con el final de la legislatura pasada culminó el proceso de diálogo iniciado con la declaración titulada Por la competitividad, el empleo estable y la cohesión social, de 8 de julio de 2004. Fue un proceso en el que se alcanzaron una gran cantidad de acuerdos, pero en el que también se dejaron sin abordar algunos compromisos en materias relevantes como son la estructura de la negociación colectiva, los servicios públicos de empleo o las políticas en materia industrial e I+D+i.

Es bueno tener en cuenta, en relación con el proceso de diálogo social desarrollado en esa legislatura, que las negociaciones se iniciaron y culminaron en un contexto de crecimiento económico y fuerte ritmo de creación de empleo y, por tanto, que las posibilidades derivadas de un ciclo expansivo permitían fijar objetivos ambiciosos y facilitar la corrección de algunos desequilibrios económicos, sociales y laborales. En ese contexto, la productividad del diálogo social 2004-2007 fue alta, si bien los temas más vinculados al cambio necesario del patrón de crecimiento español apenas se abordaron.

Tras el proceso electoral de marzo de 2008, se ha acometido un nuevo ciclo de diálogo social, que tiene su punto de partida oficial en la Declaración de Diálogo Social de 29 de julio de 2008 y posteriormente en el protocolo de actuación de los diferentes ámbitos de la Administración implicados en cada materia contemplada en la declaración, adoptado el 22 de septiembre de 2008.

Entre las materias objeto del diálogo social que tienen mayor repercusión sobre la negociación colectiva, volvemos a encontrar la negociación bipartita sobre la estructura de la negociación colectiva; también la Estrategia Española de Seguridad y Salud; la potenciación y mejora de la Formación Profesional Reglada y para el Empleo; el seguimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en todo lo referido a su aplicación y desarrollo en el marco de la negociación colectiva y las relaciones laborales); las Administraciones Públicas (desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público) y, en menor medida, el desarrollo de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.

También el ASEC ha tenido que renegociarse, ya que algunos de sus elementos deben dar respuesta a nuevas realidades y nuevas necesidades en torno a la solución extrajudicial de conflictos en el ámbito nacional o superior a la comunidad autónoma. Entre esos elementos están la posibilidad de incluir los conflictos que se produzcan en el ámbito de las Administraciones Públicas; los conflictos derivados de acuerdos de interés profesional suscritos por las empresas y las representaciones de TRADE, o una posible integración de organismos como la Fundación SIMA y la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos dentro de una estructura superior.

A lo largo de los últimos cinco años (2004-2008) ha quedado completado el mapa territorial de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales, sistemas creados en los ámbitos de diálogo social de las comunidades autónomas. Además,

algunos de los sistemas con más trayectoria (como nuestro SAMA) han acometido algunas modificaciones, que suponen la ampliación del ámbito de actuación al incorporar nuevos tipos de conflictos, o están siendo debatidos para la ampliación de los mismos.

Diálogo Social en Aragón. AESPA 08-11

El 18 de septiembre, tras más de seis meses de negociación, firmamos el Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón 2008-2011, el llamado AESPA III. Un documento que incluye muchas de las propuestas presentadas por CCOO Aragón, entre ellas: que es un acuerdo plurianual que abarca toda la legislatura, que mantiene el carácter global que tenían los AESPA I y II, que los ejes principales del acuerdo son los que proponíamos y que mejora nuestra participación en el desarrollo de las medidas y actuaciones contenidas en él.

En el texto se reconoce la nueva situación de crisis económica sobrevenida tras 14 años de crecimiento y se incorporan medidas para superarla cuanto antes. No obstante, hay que apuntar que para CCOO Aragón estos acuerdos no tienen carácter puntual sino estratégico, una característica que permite que la concertación social se mantenga con diferentes coyunturas económicas y políticas. Y es precisamente la apuesta estratégica por el diálogo social lo que favorece que podamos adaptar las medidas a las dificultades económicas actuales y que sea un valor sobre otras CCAA.

El Acuerdo se articula en torno a tres grandes ejes estructurales:

El primero de ellos está dedicado al “Desarrollo y crecimiento económico” e incluye todas aquellas medidas destinadas a reforzar el tejido empresarial aragonés, consolidando los instrumentos clásicos para el desarrollo económico y para la mejora de las infraestructuras de nuestro territorio, pero apostando nítidamente también por aquellos otros elementos que aparecen en la actualidad vinculados al desarrollo sostenible y a la sociedad del conocimiento como factores fundamentales en el incremento de la competitividad y de la productividad de las empresas.

El segundo de los grandes ejes se encuentra orientado al “Empleo y trabajo” y comprende las cuestiones ligadas al empleo, a la formación, a las relaciones laborales y a la seguridad y salud laboral.

El tercer gran bloque temático, que está dirigido a las “Políticas sociales”, aborda los problemas que afectan a la población aragonesa en materias tan sensibles como los servicios sociales, la inmigración o la vivienda.

Sin conseguir todo lo que nos proponíamos, este acuerdo mejora bastante el anterior porque parte de la experiencia de los textos anteriores (este es el octavo desde 1989) y de unas propuestas adaptadas a nuestras necesidades actuales.

Siendo un texto generalista que afecta a los asuntos socioeconómicos de nuestro territorio, algunos de sus objetivos y medidas sí tienen influencia indirecta en la negociación colectiva. Sobre todo, las actuaciones referidas al fomento del empleo, a la apuesta por una verdadera política industrial, a la reducción de accidentabilidad y a la mejora de la movilidad laboral.

También se hace una apuesta por el Observatorio de Negociación Colectiva de Aragón, creado en el anterior acuerdo. Ahora nos toca darle contenido para que nos permita conocer más profundamente nuestra realidad negociadora. Su principal objetivo es proporcionar información al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, CRRLL, órgano encargado de tomar medidas encaminadas a mejorar esa realidad.

ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ANC 2008



Los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, que desde 2002 han firmado las organizaciones sindicales, CC.OO. y UGT, y empresariales, CEOE y CEPYME, han permitido establecer un conjunto de orientaciones y criterios consensuados aplicables en los distintos niveles de negociación colectiva. El ANC 2008 fue una prórroga del acuerdo de 2007 que incluía algunas adaptaciones puntuales.

Este ANC 2008, como los anteriores, estaba basado en un diagnóstico compartido sobre la situación económica, manteniendo el marco de los compromisos que han contenido los sucesivos ANC y que han permitido, en estos años, un proceso de crecimiento económico, de aumento del empleo y de incremento del poder adquisitivo de los salarios. Los ANC también han reforzado el valor de la autonomía colectiva y de los convenios colectivos y han posibilitado una ampliación y un enriquecimiento paulatino de sus contenidos, aunque a una velocidad insuficiente.

Sin dejar de señalar que hay puntos de vista que minusvaloran la incidencia de los ANC, este informe, elaborado después de haber estallado una crisis gravísima y habiendo sido imposible la firma de un acuerdo para 2009, permite apreciar mejor los efectos positivos que sobre la negociación colectiva han producido los ANC, aunque, es cierto, con distinta influencia según los sectores económicos y las empresas afectadas. Ha sido especialmente útil para los sectores y ámbitos de negociación sindicalmente más débiles y ha permitido desbloquear negociaciones que presentaban grandes dificultades al utilizarse el texto pactado en el ANC como base para el acuerdo final. Y, allí donde no ha tenido influencia, no ha impedido que los criterios sindicales, fueran confederales, federales o de empresa, se tuvieran en cuenta en las mesas de negociación.

Las novedades del ANC 2008, en comparación con el de 2007, son el resultado, por un lado, del diferente diagnóstico de la situación económica y, por otro, de la evolución del marco normativo y legal fruto del proceso de diálogo social. En concreto, se han modificado: el capítulo III, «Consideraciones sobre la competitividad y el empleo», con el fin de ofrecer un análisis actualizado de las variables económicas que vienen a contextualizar la firma de esta prórroga; el capítulo VI, «Igualdad de trato y oportunidades», para sustituir la referencia al Proyecto de Ley de Igualdad por la alusión a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el capítulo VII, «Seguridad y salud en el trabajo», con una referencia a la nueva regulación de la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales llevada a cabo por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, además, se añaden a este capítulo los acuerdos alcanzados por los firmantes en relación con el Objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los contenidos más importantes del ANC 2008 fueron los siguientes:

- En materia salarial se mantuvieron los elementos esenciales establecidos en los acuerdos anteriores, ya que han permitido proteger el poder adquisitivo de los trabajadores frente a la evolución de los precios. La extensión de cláusulas de garantía salarial en la mayor parte de los convenios colectivos ha servido para reducir el impacto de la desviación alcista de la inflación y para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores afectados. Los criterios para la determinación de los incrementos salariales fueron:
 - Previsión de inflación del Gobierno para 2008, como primera referencia.
 - Posibilidad de incrementos superiores a la inflación prevista en función del incremento de la productividad.
 - Cláusula de revisión salarial.

También en el ámbito de la fijación de los salarios, el acuerdo insta a que la negociación colectiva asuma la elaboración de criterios para la estructuración de los salarios (conceptos fijos y variables de la retribución salarial, complementos salariales o salario mínimo), avanzando en una mayor relación entre la retribución y la productividad.

- En materia de empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional, el ANC 2008 conservó los conceptos incorporados en 2007 y negociados en el marco del diálogo social estableciendo una serie de criterios para apoyar la consecución de dos objetivos fundamentales. El primero, el apoyo y sostenimiento de la dinámica de crecimiento del empleo y, el segundo, el aumento de su estabilidad, también como fórmula de mejora de la productividad y de la competitividad empresarial. Estos criterios se refieren, entre otros aspectos, a la preferencia por las fórmulas de flexibilidad interna frente a los ajustes externos que afecten al empleo; al mantenimiento y promoción del empleo entre los colectivos con mayor riesgo de desempleo; al desarrollo de las competencias y la mejora de la cualificación profesional, y a la potenciación de los instrumentos de análisis de la incidencia de las nuevas tecnologías de la información, de los cambios productivos y de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva.
- En materia de igualdad de trato y de oportunidades, se mantienen los criterios dirigidos a garantizar el derecho de igualdad de trato de diferentes colectivos y grupos laborales mediante la adopción de cláusulas antidiscriminatorias, la eliminación de las cláusulas que estén superadas por las modificaciones legales de no discriminación e igualdad de trato, la promoción de la estabilidad laboral de los jóvenes, la aplicación de las mismas condiciones laborales para los inmigrantes que para el resto de los trabajadores, la igualdad de derechos de los trabajadores temporales y de los contratados a tiempo parcial con los contratados a jornada completa e indefinidamente, y la no discriminación de los trabajadores de mayor edad.
- En este 2008 sí hay una importante novedad con respecto a 2007, ya que la Ley de Igualdad ya estaba aprobada. Por lo que, para su tratamiento en la negociación colectiva, se contienen la inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el empleo de las mujeres; la eliminación de las denominaciones sexistas en la clasificación profesional; la preferencia por las mujeres en la conversión de contratos temporales en fijos cuando, en

igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas por un mayor nivel de temporalidad que los hombres; la garantía de los sistemas de selección, clasificación, promoción y formación objetivos; la subsanación de las diferencias retributivas en hombres y mujeres como consecuencia de una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, y, por último, el tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc., que permita conciliar las necesidades productivas con las personales o familiares.

- El ANC 2008 mantiene el apartado para la inserción laboral de personas con discapacidad que, además de un planteamiento general de promoción del empleo de los trabajadores discapacitados, recogía dos cuestiones que afectan a muchas empresas. En primer lugar, el compromiso de promover, mediante la negociación colectiva, el cumplimiento de la reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores y, en segundo lugar, la recomendación al Gobierno de una modificación normativa que atribuya a la negociación colectiva la capacidad de modular la citada cuota en actividades en las que haya dificultades para su cumplimiento.
- En seguridad y salud en el trabajo también se establece un conjunto de criterios, que básicamente están relacionados con la actividad preventiva y formativa. Entre otras medidas, se indicaba que la negociación colectiva sectorial constituye un ámbito adecuado para la promoción y el desarrollo de esta materia.
- En cuanto a la mejora de la productividad y la competitividad, se apuesta por un modelo de competencia basado en la mejora del valor añadido, en el redoble de los esfuerzos en materia educativa y en las actividades de investigación, de desarrollo y de innovación. También hay referencias a contribuir, desde todos los sectores, a la estabilidad de los precios, a la mejora de los datos acerca de la temporalidad en el empleo, a la cualificación profesional y al apoyo a la adaptación de las empresas mediante cambios organizativos.
- Además, el ANC-2008 contiene criterios en materia de RSE. Respecto a la estructura de la negociación colectiva y a los procedimientos para efectuarla, se enuncian distintos criterios para la consecución de una negociación colectiva más articulada y vertebrada.

SITUACIÓN ECONÓMICA Y LABORAL DE ARAGÓN



Las condiciones de la economía han cambiado drásticamente en muy poco tiempo; los años con buenos resultados económicos en un contexto de exhuberancia financiera han dado paso a una situación de fuerte crisis económica. Sin duda la actividad económica mundial retrocederá en 2009 por primera vez en sesenta años.

En su inicio la crisis tuvo más incidencia en los países desarrollados. Sin embargo, con el paso del tiempo la crisis se ha extendido a todas las economías con devastadores efectos en los países más pobres. No cabe duda de que una de las principales razones de la actual crisis radica en un modelo económico de globalización sin reglas, sin derechos, sin responsabilidad social ni contrapoderes, en el cual los poderes públicos han renunciado a intervenir o se han sentido impotentes ante la fuerza de los mercados financieros globales. Además, el modelo social se ha caracterizado por la externalización de riesgos y costes desde los poderosos hacia el conjunto de la sociedad.

La economía española, tras un periodo largo de crecimiento (14 años en los que el PIB ha crecido un 60% y se han creado siete millones de puestos de trabajo), ha pasado a situarse en recesión (-2,9% en el primer trimestre de 2009) y sufre una severa pérdida de empleo. Para algunos, la drástica caída de la economía española está justificada por la crisis financiera mundial; para otros, como viene diciendo nuestro sindicato, la economía española, como la aragonesa, tiene problemas propios que necesitan de soluciones específicas, posiblemente de mayor duración que en el resto de los países.

La economía aragonesa ha mantenido, a lo largo de la última década, un crecimiento medio del PIB cercano al 3%, un porcentaje ligeramente superior al crecimiento de la economía española y muy por encima de la media de los países de la Unión Europea (UE). En el último decenio, el PIB aragonés ha crecido un 33,7%, llegando en 2007 al 4,5%, siete décimas por encima de la media española (3,8%), lo que ha hecho de Aragón el territorio del Estado con mayor aumento del PIB.

La expansión de la economía aragonesa en los últimos años se ha apoyado casi exclusivamente en la construcción residencial y en los servicios de bajo valor añadido. El gran descenso de los tipos de interés convirtió a las economías española y aragonesa en un paraíso para la inversión inmobiliaria de los capitales.

Este factor, unido a la ampliación de los periodos de amortización de los préstamos hipotecarios, ha originado un desmedido incremento del precio de la vivienda que ha actuado como motor del consumo y de la inversión en la economía a expensas de un importante endeudamiento de las familias.

Entre los efectos positivos del ciclo económico vivido, tenemos el fuerte crecimiento de la población ocupada que situó a Aragón en unas tasas de actividad y de empleo que incluso superaban los objetivos de la Unión Europea para 2010. La tasa de actividad ha crecido del 54,51% en 2004 al 59,21% en el primer trimestre de 2009, mientras que la tasa de ocupación ha pasado del 51,50% al 55,25% en el mismo periodo.

El mercado laboral aragonés se ha caracterizado en este periodo por la incorporación de la mujer a la actividad y el aumento significativo de su ocupación. El volumen de aragonesas ocupadas ha pasado de 212.390, en 2004, a 244.900, en 2009, lo que supone un incremento del 15,6%. Sin embargo, la tasa de actividad femenina se sitúa 18 puntos por debajo de la masculina (50% frente a 68%), tiene mayor temporalidad, y las mujeres siguen sin acceder a determinadas ocupaciones y puestos de responsabilidad.

Otro factor que explica el crecimiento de la ocupación es el papel desempeñado por la población extranjera. Aragón ha pasado de tener 17.540 extranjeros en 1997 a 154.892 en 2008, o sea del 1,5% de la población al 11,67%, aportando el 5% del PIB aragonés. Este volumen tiene un gran peso en nuestra economía, pero los extranjeros se han incorporado con precarias condiciones laborales y con el riesgo de sufrir la exclusión social dada la actual situación de crisis.

La tasa de paro ha sido la más afectada por la crisis, se ha pasado del 5,52% en 2004 al 12,98% en marzo de 2009. Los datos de la Encuesta sobre la Población Activa (EPA) son desalentadores, pues ofrecen una cifra de parados en Aragón de 85.900 en el primer trimestre de 2009. Según estos datos, Aragón es la comunidad que mayor repunte de desempleo registra en un año (84,47%). En pocos meses la crisis económica ha destruido buena parte del empleo generado en los últimos años, poniendo en evidencia la calidad de esos empleos y la fragilidad del modelo de crecimiento.

El fuerte ritmo de crecimiento económico y de creación de empleo ha tenido efectos positivos en la situación financiera de la Seguridad Social. El superávit

presupuestario ha permitido el mantenimiento del poder adquisitivo, la mejora de las pensiones más bajas, el aumento de algunas prestaciones y el incremento del Fondo de reserva. El sistema público de la Seguridad Social se ha mostrado más eficiente y sostenible que los sistemas privados de fondos de pensiones, que han sufrido fuertes caídas en su valor. Eso a pesar de que algunos analistas sigan haciendo previsiones sobre la quiebra del sistema público.

Aun así, el gasto en protección social continúa siendo bajo. España y Aragón mantienen un diferencial negativo de gasto social en relación con la media de la Unión Europea y con respecto a las recomendaciones de la OCDE. Aragón es la cuarta Comunidad Autónoma que menos recursos destina a políticas sociales (el 62,11% de su presupuesto para 2009 frente a una media del 64,13% para el resto de CC.AA.) y tan solo el 10,90% de su PIB se dedica a este fin frente al 12,54% de España y el 16,25% de la Unión Europea (sin incluir el gasto en pensiones).

El modelo económico ha tenido efectos negativos que han agravado el déficit estructural de nuestra economía. El crecimiento se ha producido en sectores intensivos en mano de obra de baja cualificación permitiendo que las empresas utilicen la inmigración como un mecanismo de desregulación de las relaciones laborales. También ha incidido en el resurgimiento de diferentes formas de precariedad al basarse en actividades de poca estabilidad económica, menos estabilidad laboral y escasa cualificación, con un importante nivel de subcontratación. Se trata de sectores que tienen tanta capacidad para crear empleo como para destruirlo cuando se produce un cambio de ciclo.

A pesar de las medidas recogidas en el AESPA y de la reforma laboral, la tasa de temporalidad en Aragón alcanza al 25,6% de los trabajadores, una cifra casi el doble de la media de la UE, situada en el 13,5%. Este fenómeno ha provocado una segmentación del mercado laboral que ha afectado principalmente a los jóvenes, a las mujeres y a los inmigrantes. Esta segmentación rompe la cohesión social, ya que se crean bolsas de trabajadores mal remunerados y en situación de precariedad laboral a los que es muy difícil reubicar en la actual situación de crisis económica. Además, se trata de personas que tienen poca cobertura de protección.

La economía aragonesa, a pesar del "efecto Expo", ha perdido de forma significativa su dinamismo: en el cuarto trimestre de 2008 se registra, por primera vez desde 1993, un decrecimiento del PIB aragonés, del -0,6%, que con seguridad empeorará durante 2009 en un escenario de fuerte recesión económica.

La contracción de la economía deriva directamente de la pérdida de la demanda interna, en especial de la construcción residencial. Como advertíamos, los efectos secundarios de un modelo de crecimiento concentrado en la construcción y en la elevación artificial del precio de la vivienda han acabado en una crisis que implica al resto de sectores. La desproporcionada rentabilidad a corto plazo de la inversión inmobiliaria ha impedido que ese dinero se canalizara hacia la innovación, la modernización o la creación de empresas de mayor valor añadido. La facilidad para conseguir créditos baratos ha elevado de manera artificial el valor de algunas empresas. Posteriormente, la necesidad de rentabilizar la inversión las ha llevado a procesos de despatrimonialización, que incluyen reestructuraciones, reducciones de plantillas y externalizaciones de actividades.

La conversión de la vivienda en un producto financiero, refugio de elevada rentabilidad, ha llevado a que quienes sólo la quieren para vivir y además tienen bajos ingresos tengan dificultades para ejercer ese derecho. Los últimos datos reflejan que cada aragonés destina un 48% de sus ingresos a la adquisición de una vivienda, un porcentaje que en el caso de los jóvenes se eleva al 77,8%. La alta concentración de riesgos en la concesión de préstamos hipotecarios de algunas entidades financieras ha provocado problemas en el sector financiero.

Este modelo económico es injusto a la hora de repartir las ganancias y los costes del crecimiento económico. La mayor parte de las ganancias se han canalizado por la vía privada mientras que los costes se han socializado. El incremento de las necesidades sociales, como consecuencia de un rápido e intenso crecimiento de la población y de sus costes sociales, ha repercutido en los servicios de responsabilidad de las Comunidades Autónomas (CCAA) y de las Administraciones Locales.

El desajuste entre la evolución de los ingresos y los gastos de las Administraciones se ha agravado más con la desaceleración económica, y ha puesto de manifiesto la urgente necesidad de que se lleven a cabo cambios estructurales en el sistema de financiación autonómica que permitan avanzar hacia una mayor corresponsabilidad fiscal y suficiencia financiera de las CCAA y ayuntamientos. Todo ello sin olvidar que las peculiaridades del territorio, la densidad demográfica y el envejecimiento de la población que sufre Aragón deberían recogerse como factores determinantes de la financiación, tal y como se establece en nuestro Estatuto de Autonomía.

Incomprensiblemente, las políticas fiscales han sido procíclicas, han alimentado los procesos especulativos y han restringido el margen de maniobra necesario para

encarar el cambio de ciclo. La práctica fiscal de la Administración del Estado y del Gobierno de Aragón se ha dirigido a fijar rebajas fiscales a la carta y a reducir los impuestos directos sustrayendo recursos para la reactivación de la económica.

Siguiendo una línea de actuación similar a la emprendida en otros países, en España también se han tomado una serie de medidas para atajar esta situación de crisis. Al primer paquete destinado a estimular el consumo de los hogares y la actividad empresarial, le han seguido otras actuaciones concebidas para ayudar a las familias hipotecadas con dificultades y para estimular el empleo de aquellas personas a las que el desempleo castiga con mayor dureza.

Sin embargo, desde CCOO Aragón consideramos que se ha perdido un tiempo muy valioso sin que se hayan adoptado medidas eficaces que hubiesen permitido mitigar los efectos de la crisis. Es preocupante que desde el Gobierno aragonés se justifique la falta de iniciativas aduciendo el escaso margen de maniobra que tiene un gobierno autonómico. Nosotros creemos que un presupuesto que, en 2009, alcanzará los 5.837,8 millones de euros, o sea casi el 20% del PIB aragonés, es un buen instrumento para incidir en la realidad económica.

Hacen falta más medidas que las adoptadas en estos inicios de 2009 por el Gobierno de Aragón y que se han quedado en la concesión de un aval de 200 millones de euros a General Motors, la creación de una línea de avales, la aprobación de un Decreto Ley para facilitar la actividad económica y los Decretos para el fomento de empleo. Medidas que no ayudan a resolver los problemas actuales ni sirven para sentar las bases de una mayor diversificación del sistema productivo o para concentrar los esfuerzos en aquellos sectores generadores de valor añadido.

En cuanto a las medidas para el fomento del empleo, se recogen algunas ideas que desde CCOO ya planteamos durante la elaboración del proyecto de presupuestos para 2009 y que pasaban por un incremento de las partidas destinadas al IAI o del gasto del INAEM para políticas de empleo. Incomprensiblemente, en la tramitación del presupuesto, se optó por la congelación de los programas más relevantes para la lucha contra el paro y contra la crisis económica, lo que demuestra la falta de reflejos e ideas del Ejecutivo.

Los graves fallos del mercado nos obligan a replantearnos el papel del sector público en la economía. Es el momento de exigir reformas importantes en las instituciones internacionales a fin de dotarlas de capacidad para regular los mercados financieros e intervenir en ellos. Se debe gobernar la economía con

critérios de justicia social y con la participación de los ciudadanos. Las reformas y políticas económicas que se desarrollen van a estar muy condicionadas por los problemas de cohesión social, los conflictos sociales que se generen y el grado de legitimidad alcanzado por los agentes sociales. En Aragón es el momento de continuar exigiendo cambios en el modelo económico, un modelo que sólo podrá ganar competitividad si se basa en empresas que incrementen su productividad con salarios dignos, formación y estabilidad en sus plantillas.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

En el ámbito laboral, la fuerte crisis económica se ha dejado sentir especialmente en la destrucción del empleo: los contratos temporales que no se han renovado, el fuerte aumento de los despedidos individuales o el exagerado incremento de ERE presentados por las empresas.

Nº DE ERE Y TRABAJADORES AFECTADOS 2007, 2008 Y *2009 (25/5/09)

ÁMBITO	Extinción ó Reducción Plantilla	Expedientes de Suspensión	Reducción de jornada	Total Expedientes
	ERE/Trab	ERE/Trab	ERE/Trab	ERE/Trab
Teruel				
2007	6/132	4/81	2/15	12/228
2008	9/93	28/1299	2/5	39/1397
*2009	*6/132	*18/572	*-/-	*24/704
Huesca				
2007	7/90	8/391	-/-	15/481
2008	7/316	13/577	4/26	24/919
*2009	*5/59	*28/519	*4/39	*37/617
Zaragoza				
2007	18/604	18/872	1/2	37/1478
2008	84/1818	210/20558	5/26	299/22402
*2009	*51/1104	*298/11673	*17/139	*366/12916
Autonómicos				
2007	3/44	-/-	-/-	3/44
2008	21975	38748	-/-	4/66
*2009	*-/-	*-/-	*-/-	*-/-
Total Aragón				
2007	34/870	30/1344	3/17	67/2231
2008	103/2291	252/22436	11/57	366/24784
*2009	*62/1295	*344/12764	*21/178	*427/14237

Fuente: Elaboración propia con datos DGT del Gobierno de Aragón.

* ERE a 5 de mayo de 2009

En el gráfico anterior podemos ver que el número de ERE de 2008 (366) es cinco veces mayor que el de 2007 (67). Pero si el aumento de los ERE es espectacular, aun lo es el de trabajadores afectados, de los 2.231 en 2007 pasamos a los 24.784 en 2008. Si esto es preocupante, tanto el número de expedientes como el de trabajadores afectados por ellos entre enero y finales de mayo de 2009 nos indican que este año va a ser todavía mucho peor que 2008. Conviene resaltar que la provincia con menor incremento en el número de ERE entre 2007 y 2008 es Huesca, pero desgraciadamente no es porque hayan sufrido menos la crisis, sino porque allí en 2007 hubo empresas muy importantes que atravesaron muchas dificultades.

Hay que decir que la gran mayoría de los ERE de 2008 se presentaron en la segunda mitad del año, momento en el que la crisis comenzó a tener consecuencias en el consumo de las familias y las empresas. De enero a junio se presentaron 75 ERE en todo Aragón; de julio a diciembre, 291.

En el gráfico posterior se reflejan las cifras sobre la resolución de los ERE, tanto de 2008 como de los cinco primeros meses de 2009. Es significativo reseñar que la gran mayoría de los expedientes fueron autorizados tras haberse logrado un acuerdo entre la empresa y los trabajadores. De los 331 ERE autorizados en 2008, 311 lo fueron con acuerdo y sólo 20 sin él (aproximadamente el 6%). En lo que llevamos de 2009, la tendencia al acuerdo es todavía mayor: de los 327 ERE autorizados, 314 lo han sido con acuerdo y 13 sin él (el 4%). Hay varias razones que pueden explicar la poca conflictividad con un número tan grande de ERE. Una podría ser las condiciones ofrecidas por las empresas, pero, tras revisar muchos de los acuerdos, se aprecia que los complementos a los mínimos legales son escasos y cada vez menores. Tiene más sentido suponer que la situación de crisis internacional y el que, hasta ahora, la mayoría de los ERE sean de suspensión y, por tanto, con consecuencias menos traumáticas que los de extinción, hacen que se afronte la negociación del ERE como un mal menor. En 2008 más del 90% de las personas afectadas por un ERE lo fue por uno de suspensión.

ERE POR TIPO DE RESOLUCIÓN 2008 Y *2009 (25/5/09)

	ERE 2008	ERE *2009(25/5/09)
ERE Teruel		
Autorizados:		
Con Acuerdo	32	*18
Sin Acuerdo	3	*1
No Autorizados	-	*1
Desistidos	4	*2
Pendientes	-	*3
Total ERE Teruel	39	*24

ERE POR TIPO DE RESOLUCIÓN 2008 Y *2009 (25/5/09)

	ERE 2008	ERE *2009(25/5/09)
ERE Huesca		
Autorizados:		
Con Acuerdo	22	*24
Sin Acuerdo	-	*1
No Autorizados	-	-
Desistidos	2	*2
Pendientes	-	*10
Total ERE Huesca	24	*37

ERE Zaragoza		
Autorizados:		
Con Acuerdo	253	*272
Sin Acuerdo	15	*11
No Autorizados	5	*3
Desistidos	26	*17
Pendientes	-	*63
Total ERE Zaragoza	299	*366

ERE Autonómicos		
Autorizados:		
Con Acuerdo	4	*-
Sin Acuerdo	-	*-
No Autorizados	-	*-
Desistidos	-	*-
Pendientes	-	*-
Total ERE Autonómicos	4	*-

ERE Aragón		
Autorizados:		
Con Acuerdo	311	*314
Sin Acuerdo	18	*13
No Autorizados	5	*4
Desistidos	32	*21
Pendientes	-	*76
Total ERE Aragón	366	*427

Fuente: Elaboración propia con datos DGT del Gobierno de Aragón.

CONFLICTIVIDAD

Huelgas

Aunque este es un informe sobre la negociación colectiva, y no todas las huelgas tienen como componente principal los procesos de negociación de los convenios o su posterior desarrollo, es bueno conocer los conflictos laborales que se han producido durante el año 2008.

HUELGAS EFECTUADAS (ENTRE PARÉNTESIS EL TOTAL DE LAS ANUNCIADAS)

Años	Estatales	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón	Total
2002	24 (36)	0 (3)	0 (2)	7 (32)	2 (4)	31 (77)
2003	20 (37)	1 (3)	1 (1)	10 (33)	3 (6)	45 (80)
2004	13 (38)	0 (5)	1 (3)	9 (31)	1 (1)	24 (78)
2005	14 (33)	1 (3)	2 (4)	14 (37)	2 (5)	47 (82)
2006	14 (31)	0 (3)	3 (5)	7 (27)	2 (2)	26 (68)
2007	13 (30)	1 (1)	2 (5)	21 (46)	5 (7)	42 (89)
2008	30 (46)	1 (2)	0 (1)	10 (29)	1 (3)	28 (81)

Fuente: Elaboración propia con datos DGT del Gobierno de Aragón.

Como se puede ver en la tabla anterior, año tras año, el número de huelgas anunciadas se mantiene muy estable, con diferencias mínimas entre el año con mayor número de huelgas anunciadas (89 en 2007) y el menor (68 en 2006). Las 81 huelgas anunciadas en 2008 están en ese margen habitual. Eso sí, el número de huelgas realmente efectuadas es comparativamente más bajo que otros años (bastante menor que en 2007 y casi la mitad que en 2005) y al mismo nivel que el de los años menos conflictivos del último lustro: 2002 y 2004.

El número de huelgas, por sí solo, no nos permite calibrar la repercusión concreta de esos conflictos, necesitamos complementarlo con el número de empresas afectadas por esos conflictos, los días de huelga efectiva, el número de trabajadores que decidieron secundar las huelgas y las jornadas realmente perdidas. Con los datos de la siguiente tabla, podemos comprobar que el año 2008 puede considerarse como un año con una conflictividad baja porque, además de ser un año con un número reducido de huelgas, su duración ha sido bastante corta en general.

DETALLE DE LAS HUELGASEFECTUADAS

Años	Empresas	Días	Jornadas perdidas	Trabajadores
2002	34	209	13316	10964
2003	111	150	9238	15184
2004	103	157	6978	988
2005	68	298	15970	5457
2006	149	94	9385	15066
2007	38	101	8011	5770
2008	144	104	5638	9968

Fuente: Elaboración propia con datos DGT del Gobierno de Aragón.

Si advertimos, observando la tabla anterior, que durante el año 2008 el número de empresas afectadas por las huelgas convocadas, 144, es muy alto (sólo superado por 2006), aunque la cantidad de trabajadores que las han realizado es moderada, 9.968. Si prestamos atención tanto al número de días de huelga, 104 (una de las cifras más baja de los últimos años), como a las jornadas perdidas por los trabajadores (la más baja desde 2002), vemos que las huelgas han tenido una duración media corta.

Podemos concluir que 2008, un año en el que hemos celebrado la Expo de Zaragoza y en el que ha estallado una fuerte recesión económica, ha sido, sin embargo, uno de los menos conflictivos.

Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje SAMA

SAMA: Conflictos Colectivos

Los conflictos de ámbito colectivo tramitados por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, SAMA, son otro termómetro de cómo se ha producido la negociación y de si ha tenido conflictividad.

El año 2008 ocupa el segundo lugar en lo que se refiere al número de conflictos colectivos presentados en el SAMA, sólo superado por el 2007. También ha sido un año con bastantes conflictos finalizados de forma efectiva. Este dato contrasta especialmente con el del año 2006, en el que se presentaron muy pocos conflictos, aunque algunos de ellos tuvieron una gran repercusión mediática y ciudadana. Sin embargo, son menos que los registrados durante el año 2007 que es, con diferencia, el año en el que más conflictos se presentaron y se finalizaron en el SAMA.

MEDIACIONES COLECTIVAS PRESENTADAS Y FINALIZADAS EN EL SAMA

Años	Presentadas	Finalizadas
2002	84	74
2003	111	91
2004	104	90
2005	119	107
2006	89	78
2007	141	125
2008	124	103

Fuente: Elaboración propia con datos del SAMA.

Los tipos de conflictos por los que los empresarios o los sindicatos, generalmente estos últimos, presentan demandas de mediación colectiva en el SAMA son en su mayoría los de los conflictos colectivos, seguidos en importancia por las mediaciones de huelga y, ya a una gran distancia, los demás asuntos. La mayor parte de esos conflictos colectivos tienen que ver con la jornada laboral y/o las pretensiones económicas. Estos datos son una constante que se repite año tras año desde la constitución del organismo de mediación.

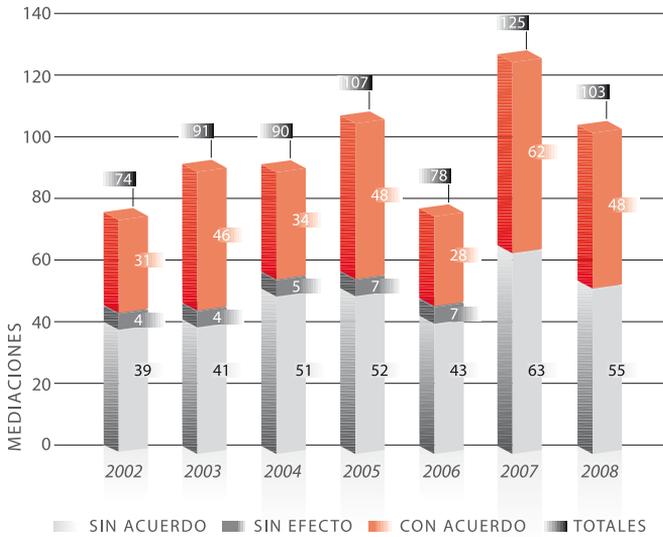
MEDIACIONES COLECTIVAS PRESENTADAS POR TEMAS

Temas	Zaragoza	Huesca	Teruel	Aragón
Conflicto Colectivo	58	8	9	75
Huelga	26	1	0	27
Derecho	13	3	1	17
Bloqueo de NC	5	0	0	5
Total	102	12	10	141

Fuente: Elaboración propia con datos del SAMA.

Para la cuantificar el trabajo que se realiza en el SAMA en lo tocante a la resolución de los conflictos de una forma dialogada, es imprescindible conocer el número de conflictos en los que media, lo que nos permite saber lo mucho que se utiliza el SAMA. Pero para cualificarlo, es necesario valorar el resultado de las mediaciones terminadas realmente en 2008.

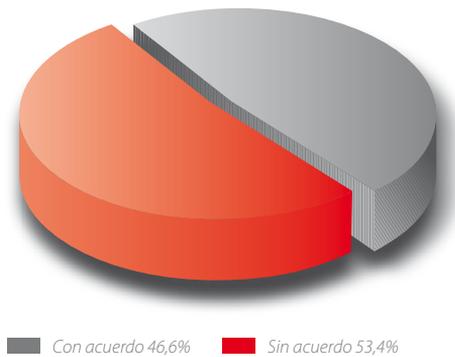
SAMA: RESULTADO DE LAS MEDIACIONES TERMINADAS



Fuente: Elaboración propia con datos del SAMA.

Los resultados de 2008 muestran que se mantiene el importante porcentaje de mediaciones con acuerdo alcanzado en los últimos años. Prácticamente un 50% de ellos ha tenido una resolución acordada por las partes a través de la mediación en el SAMA.

RESULTADO MEDIACIONES COLECTIVAS 2008



Fuente: Elaboración propia con datos del SAMA.

SAMA: Conflictos Individuales

En el Informe de este año vamos a incluir algunos datos sobre las demandas de ámbito individual que, como es sabido, son las más utilizadas en el SAMA. Es cierto que, por su carácter más específico, nos ofrecen pocos elementos que permitan relacionarlas con la conflictividad general, no obstante, en el año 2008 son un indicador muy importante para valorar los efectos de la crisis económica, que estamos sufriendo, y sus consecuencias en el mercado laboral.

Es necesario apuntar, para interpretar correctamente los datos, que en diciembre de 2002 se aprobó la Ley 45/2002 de Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección del Desempleo y la Ocupabilidad. Eso supuso una caída del 30% en las demandas individuales asociadas al despido, ya que desapareció el requisito formal de reclamar en tiempo y forma contra la decisión empresarial de despido para acceder a la prestación de desempleo y con ella los escasos beneficios que, en determinadas circunstancias profesionales, resultan de la interposición de la demanda una vez consolidada la automaticidad del pago de la prestación.

MEDIACIONES INDIVIDUALES PRESENTADAS
Y FINALIZADAS EN EL SAMA

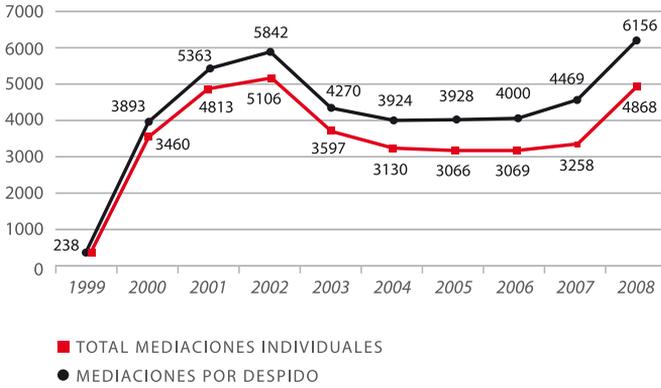
Años	Total Mediaciones	Mediaciones por Despido
1999	238	145
2000	3893	3460
2001	5363	4813
2002	5842	5106
2003	4270	3597
2004	3924	3130
2005	3928	3066
2006	4000	3069
2007	4469	3258
2008	6156	4868

Fuente: Elaboración propia con datos del SAMA.

En el gráfico anterior se muestran el total de mediaciones individuales que se han llevado a cabo cada año desde que el SAMA comenzó su trabajo en 1999. En 2003 se ven los efectos del cambio de legislación, pero también se observa que el porcentaje de demandas por despido sobre el total continúa casi inalterable.

Entre 2003 y 2007 el número de mediaciones por despido está en una banda muy estrecha, de entre 3.066 el año con menos mediaciones y 3.597 el año con más. Sin

embargo, el año 2008 ha supuesto superar las cifras anteriores, incluidas las de los años anteriores a la reforma de 2002, en cuanto a mediaciones totales, e igualarlas en cuanto a mediaciones por despido.



Estas cifras son muy preocupantes, más si se tiene en cuenta que el incremento de las demandas efectuadas durante 2008 se produjo casi en exclusiva a partir del mes de septiembre. Es evidente que la fuerte crisis económica ha tenido una gran repercusión en el aumento del número de despidos que pasan por el SAMA. Y lo peor está por llegar: de acuerdo con las estimaciones de los primeros meses de 2009, este año se cerraría con casi 8.500 mediaciones totales y más de 6.800 mediaciones por despido.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ARAGÓN 2008

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ARAGÓN 2008

Convenios negociados en Aragón en 2008

Según los datos estadísticos de Convenios Colectivos, que elabora el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN), el total de convenios registrados (firmados o revisados) en Aragón durante 2008, a 31 de diciembre, es de 191. De ellos, 148 fueron convenios de empresa y los 43 restantes, convenios sectoriales en cualquiera de sus ámbitos, provincial o autonómico.

En cuanto a los trabajadores afectados por esos convenios, los 148 de empresa cubren a un total de 27.071 trabajadores y los 43 de sector a 199.769. El total de trabajadores afectados por los 191 convenios firmados o revisados en Aragón en 2008 fue de 226.840.

CONVENIOS COLECTIVOS ARAGÓN 2008.
 TOTALES FIRMADOS Y REVISADOS.

Ámbito	Empresa	Sector	Total	% del Total
	Conv/Trab	Conv/Trab	Conv/Trab	Conv/Trab
Teruel	17 / 870	5 / 12157	22 / 13027	11'5% / 5'7%
Huesca	30 / 2209	13 / 39885	43 / 42094	22'5% / 18'6%
Zaragoza	90 / 14238	22 / 142124	112 / 156362	58'6% / 68'9%
Aragón	11 / 9754	3 / 5603	14 / 15357	7'4% / 6'8%
Total	148 / 27071	43 / 199769	191 / 226840	100 %/100%

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

En la tabla anterior vemos que la mayor parte de los convenios colectivos de Aragón, el 58'6%, son de Zaragoza. Le sigue en importancia la provincia de Huesca, que supone el 22'5% del total de convenios, y, en último lugar, la de Teruel con el 11'5%, aunque este año tanto Teruel como sobre todo Huesca han aumentado ligeramente su porcentaje sobre el total. El 7'4% restante corresponde a los convenios autonómicos con efectos en todo Aragón, un porcentaje que aumenta año a año y que, creemos, cada vez tendrá un peso mayor debido al incremento de la capacidad de decisión política y económica de las CC.AA., ya que la negociación colectiva no deja de ser un reflejo de las realidades sociales y económicas del ámbito donde se produce.

Si importante es la diferencia entre el número de convenios de cada ámbito, todavía es mayor la que hay en cuanto al número de trabajadores cubiertos por esos convenios en cada territorio. El porcentaje de trabajadores protegidos por los convenios de Zaragoza, sobre el total de Aragón, es del 68'9%, más de dos tercios del total de los trabajadores afectados. Le sigue de nuevo la provincia de Huesca que supone el 18'6%, los convenios autonómicos que cubren al 6'8% y los convenios provinciales de Teruel que suponen el 5'7%. Los convenios autonómicos continúan agrandando su importancia este año, y tanto Teruel como Huesca también han incrementado el número de trabajadores.

Estos datos no hacen sino constatar una realidad: el gran desequilibrio territorial que sufrimos en nuestra comunidad autónoma, con un gran polo de atracción económica (la Comarca de Zaragoza) y, a su alrededor, un extenso territorio despoblado y menos desarrollado económicamente.

Otro dato imprescindible para visualizar nuestra estructura productiva es contabilizar el número de convenios por sector de actividad y el número de trabajadores afectados por esos convenios.

Los convenios colectivos que afectan a sectores industriales son mayoría en número, pero sobre todo son mayoritarios en el número de personas a las que afectan (un 33% del total, o sea, casi 74.000 trabajadores), lo que nos muestra el peso que tiene el sector en nuestra economía.

El siguiente sector en importancia, por número de trabajadores, es el de la construcción que ha experimentado una fuerte expansión en los últimos años (de 2006 a 2008 se ha incrementado en 23.000 trabajadores). Por detrás de estos sectores, encontramos los convenios que afectan a las empresas servicios

en cualquiera de sus modalidades, entre los que destacan los del comercio, la hostelería y el transporte y las comunicaciones.

Es reseñable el constante aumento del número de convenios relacionados con las administraciones públicas, un aumento que tiene que ver con la extensión de la negociación colectiva al ámbito municipal y comarcal. Pero dado el escaso tamaño de nuestros ayuntamientos (y por tanto de su plantilla) el número de trabajadores afectados por esos convenios es muy bajo.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECCIONES DE ACTIVIDAD. ARAGÓN 2008

Secciones de Actividad	Convenios	Trabajadores
Agricultura y ganadería	5	12646
Industrias extractivas	4	168
Industrias manufactureras	64	73343
Producción de energía	2	308
Construcción	3	55374
Comercio	12	22789
Hostelería	2	14825
Transporte y comunicaciones	12	8873
Servicios empresariales	14	23543
Administración pública	40	7008
Educación	3	1353
Actividades sanitarias	9	5015
Actividades sociales	21	1595
Personal doméstico	-	-
Total	191	226840

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

Convenios revisados

Para valorar bien los datos, hay que diferenciar entre los convenios que, habiéndose firmado en años anteriores, han sido revisados éste y los convenios nuevos firmados en 2008. Los primeros no conllevan un proceso de negociación propiamente dicho, sino que son consecuencia de la aplicación de alguna cláusula, generalmente de revisión o incremento salarial. Los convenios firmados sí son resultado de la negociación colectiva de 2008 y su análisis nos permite una valoración concreta y efectiva de lo ocurrido ese año.

De entre los 191 convenios registrados por el MTIN en 2008, 136 son revisiones anuales y 55 son los convenios colectivos firmados ese año. Si nos fijamos en el número de trabajadores afectados en cada caso, vemos que la cifra para los convenios revisados, más del 85%, es muy superior a la de los firmados.

CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS Y REVISADOS. TOTAL ARAGÓN

	Revisiones	Convenios firmados	Total
Empresa			
Convenios	101	47	148
Trabajadores	21064	6007	27071
Sectoriales			
Convenios	35	8	43
Trabajadores	172729	27040	199769
Total Aragón			
Convenios	136	55	191
Trabajadores	193793	33047	226840

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

Ya apuntábamos antes que la gran mayoría de los 136 convenios revisados en 2008 (concretamente 101 revisiones en convenios de empresa y 35 en convenios de sector), se refieren a asuntos salariales. Asuntos que, por un lado, se refieren al registro de las nuevas tablas, con el aumento pactado en el convenio para ese año, y, por otro, suponen la activación de las cláusulas retroactivas de revisión salarial por el incremento del IPC anual por encima de la previsión del Gobierno estatal en los presupuestos del Estado.

En 2008 se ha producido la revisión del IPC de 2007 que, como ha sido tradición hasta ahora, fue superior al previsto. En 2008 y 2009 esta situación ha cambiado y la problemática es muy distinta. En todo caso, es importante extender la cláusula de revisión salarial a todos los convenios colectivos de Aragón y, vistas las circunstancias actuales, tener mucho cuidado con la literalidad de la cláusula para evitar que se utilice cuando los IPC son inferiores al previsto. Si no, podemos sufrir importantes pérdidas del poder adquisitivo de los trabajadores por una circunstancia que en ningún caso es achacable a ellos, pero que les puede perjudicar gravemente.

CONVENIOS REVISADOS EN ARAGÓN 2008

Ámbito	Empresa	Sector	Total
	Conv/Trab	Conv/Trab	Conv/Trab
Teruel	11 / 594	4 / 11267	15 / 11861
Huesca	23 / 1842	9 / 34935	32 / 36777
Zaragoza	60 / 9437	20 / 122424	80 / 131861
Aragón	7 / 9191	2 / 4103	9 / 13294
Total	101 / 21064	35 / 172729	136 / 193793

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

Convenios firmados en Aragón en 2008

La valoración concreta de lo ocurrido en el proceso de negociación colectiva en 2008 la realizamos analizando los datos de convenios colectivos firmados durante ese año. Se trata de unos datos que ratifican de nuevo el peso de los convenios de la provincia de Zaragoza en número y en trabajadores afectados.

CONVENIOS FIRMADOS EN ARAGÓN 2008

Ámbito	Empresa	Sector	Total
	Conv/Trab	Conv/Trab	Conv/Trab
Teruel	6 / 276	1 / 890	7 / 1166
Huesca	7 / 367	1 / 4950	11 / 5317
Zaragoza	30 / 4801	2 / 19700	32 / 24501
Aragón	4 / 249	1 / 1500	5 / 1749
Total	47 / 5693	8 / 27040	55 / 33047

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

En la siguiente tabla podemos observar la media de trabajadores por convenio firmado en 2008, diferenciando por ámbito territorial y por tipo de convenio. Este dato es fundamental por que nos permite conocer el tamaño medio de cada unidad de negociación, aunque no es sino una media que no visualiza el enorme contraste entre los distintos convenios que pueden abarcar desde una decena de personas hasta más de 50.000 personas.

MEDIA DE TRABAJADORES POR CONVENIO FIRMADO EN ARAGÓN 2008

Ámbito	Empresa	Sector	Total
	Conv/Trab	Conv/Trab	Conv/Trab
Teruel	46	890	167
Huesca	52	1238	483
Zaragoza	160	9850	766
Aragón	62	1500	350
Total	121	3380	601

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

Comenzamos por los datos referidos a los convenios de empresa: En los balances de negociación colectiva de años anteriores apuntábamos la escasa cifra de trabajadores afectados por cada uno de ellos. Este año, todavía es menor; si en 2006 era de 263 trabajadores y en 2007 de 149 trabajadores, en 2008 la media es de unos escasos 121 trabajadores por convenio firmado. Una cifra que nos aleja cada vez más de la media estatal de 290 trabajadores por convenio de empresa.

Si analizamos los datos por el ámbito de los convenios, provincial o autonómico, vemos el pequeñísimo tamaño de las unidades de negociación tanto en Teruel, 46 trabajadores, como en Huesca, 52 trabajadores, y, este año también, en los convenios autonómicos con 62 trabajadores. En Zaragoza, aunque el dato es mayor, tampoco es muy alto y también queda muy lejos de la media estatal.

Ya decíamos en años anteriores que la negociación colectiva en ámbitos tan reducidos supone, en la mayoría de las ocasiones, poca capacidad de presión y negociación y, por tanto, una mayor debilidad sindical. Hay que reconocer que 2008 ha supuesto un retroceso en ese sentido.

En cuanto a los convenios de sector, la media de trabajadores por cada uno de ellos en 2008 es de 3.380, cifra muy superior a la de los convenios de empresa, pero asimismo situada por debajo de los 7.487 trabajadores de media estatal, lo que es peor, muy inferior a las de 2006 (5.334 trabajadores) y de 2007 (6.955 trabajadores). Esta cifra sigue la misma tendencia negativa que los convenios de empresa.

Conviene apuntar que, en 2008, no tocaba la negociación de ninguno de los dos grandes convenios sectoriales en Aragón (el de la construcción y el de la industria siderometalúrgica de Zaragoza) que por sí solos son capaces de cambiar la tendencia y aumentar de forma significativa la media de trabajadores por convenio de sector.

En todo caso, nos toca recordar que sería bueno que las partes negociadoras estudiaran la unificación gradual de determinados convenios que afectan a sectores de actividad muy similares y cuyas condiciones laborales son muy parecidas, pues eso nos permitiría tener una mayor capacidad negociadora y una mayor influencia sindical. Desde que en 2006 se produjo el proceso de unificación de los convenios del Comercio Textil y del Comercio de Piel con el Convenio General Provincial del Comercio en Huesca, no se ha producido ningún otro proceso, principalmente por la negativa de las respectivas patronales.

Recordemos que, con el objetivo de mejorar la estructura de la negociación colectiva y nuestra capacidad de influencia sindical, los textos congresuales y los criterios de negociación colectiva confederales de CCOO proponen impulsar los convenios sectoriales estatales o interprovinciales y de comunidad autónoma; los convenios de empresas, preferentemente en las grandes y medianas y los de

grupo de empresa; así como la extensión de convenios sectoriales ya existentes a ámbitos geográficos que carecen de ellos. En cuanto a la firma de convenios tanto en empresas pequeñas como en sectores reducidos, los mismos textos indican que, cuando se den, deben tener como casi única justificación la inexistencia de ámbitos superiores o el complemento y mejora sustancial del convenio de ámbito superior al que se encuentren vinculados.

VIGENCIA DE LOS CONVENIOS FIRMADOS EN 2008

Respecto a la vigencia media de los convenios colectivos firmados en Aragón en el año 2008, se reafirma la preferencia de los negociadores por los convenios plurianuales frente a los de duración anual, algo frecuente en los convenios de los últimos periodos. Esta circunstancia se produce, aunque con ligeras variaciones, en todos los ámbitos territoriales y también en los dos tipos de convenio, de empresa y de sector. Observamos que hay vigencias que llegan a los 4 ó 5 años, pero resaltamos que en 2008 ningún convenio ha estado por encima de esa duración como ocurrió en años anteriores.

VIGENCIA DE LOS CONVENIOS FIRMADOS EN ARAGÓN. ÁMBITO TERRITORIAL

Ámbito	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	Total
Teruel	0	4	0	3	0	0	7
Huesca	0	4	2	4	1	0	11
Zaragoza	8	5	7	10	2	0	32
Aragón	0	0	2	3	0	0	5
Total	8	13	11	20	3	0	55

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

VIGENCIA DE LOS CONVENIOS FIRMADOS EN ARAGÓN POR TIPO

Ámbito	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	Total
Sector	0	5	0	2	1	0	8
Empresa	8	8	11	18	2	0	47
Total	8	13	11	20	3	0	55

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

Comprobamos que la mayoría de los convenios firmados se mueven en vigencias de entre 2 años y 4 años, siendo esta última la opción preferida en más de un tercio de los casos. Sea lo que fuere, la preferencia por convenios de duración

plurianual tiene como principales razones la posibilidad de desarrollar materias que necesitan más de un año para aplicarse y la seguridad ante la incertidumbre económica. En todo caso, hay que tener en cuenta que cuando se firman convenios plurianuales es necesario reivindicar ámbitos de participación sindical que permitan desarrollar de forma adecuada lo negociado y afrontar rápidamente las situaciones de conflicto.

El porcentaje medio de vigencia de los convenios aragoneses firmados en 2008 es de 2'94 años, y tienen una vigencia más larga que los firmados tanto en 2006, 2'55, como en 2007, 2'64. Por ámbitos territoriales, tanto los de Zaragoza como los de Teruel están por debajo de la media, mientras que los de Huesca y sobre todo los de ámbito autonómico están por encima.

VIGENCIA MEDIA CONVENIOS FIRMADOS EN ARAGÓN. ÁMBITO TERRITORIAL

Ámbito	Vigencia Media*
Teruel	2'86
Huesca	3'18
Zaragoza	2'78
Aragón	3'60
Total	2'94

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

* Media ponderada.

No presentan diferencias significativas en las vigencias medias de los convenios según su tipo, aunque este año, a diferencia de los anteriores, los de empresa tienen una duración mayor, 2'95, a los de sector, 2'88.

VIGENCIA MEDIA CONVENIOS FIRMADOS EN ARAGÓN. TIPO DE CONVENIO.

Ámbito	Vigencia Media*
Sector	2'88
Empresa	2'95
Total	2'94

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

* Media ponderada.

La situación en 2009, con sus dificultades de negociación, anticipa un cambio de tendencia hacia la reducción de la vigencia de los convenios.

CLÁUSULAS DE EMPLEO

La legislación laboral permite complementar, desarrollar y concretar determinados aspectos relacionados con el empleo y la contratación en los diferentes ámbitos de negociación colectiva. Estas cláusulas son uno de los mejores instrumentos para cumplir uno de los objetivos prioritarios de CCOO: mejorar la estabilidad y de la calidad del empleo y, en tiempos de crisis, dificultar al máximo la destrucción de puestos de trabajo.

CLÁUSULAS DE EMPLEO EN LOS CONVENIOS DE ARAGÓN EN 2008.
NÚMERO DE TRABAJADORES Y CONVENIO, PORCENTAJE POR CADA TIPO

Cláusulas de Empleo	Convenios /%*	Trabajadores /%*
Revisados		
Conversión temporales en indefinidos	33 / 24'26%	12184 / 6'29%
Con límite contratos temporales	5 / 3'68%	7210 / 3'72%
Indemnización por no renovación	19 / 13'97%	90177 / 46'53%
Firmados		
Conversión temporales en indefinidos	17 / 30'91%	6382 / 19'31%
Con límite contratos temporales	2 / 3'64%	741 / 2'24%
Indemnización por no renovación	3 / 5'45%	1244 / 3'76%
Total convenios		
Conversión temporales en indefinidos	50 / 26'18%	18566 / 8'18%
Con límite contratos temporales	7 / 3'66%	7951 / 3'51%
Indemnización por no renovación	22 / 11'52%	91421 / 40'3%

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

* Porcentaje de convenios sobre el total.

En la tabla anterior pueden observarse los tres datos que el MTIN recoge en sus estadísticas en cuanto a la utilización de algunas de las posibilidades empleadas en la negociación de los convenios en Aragón en 2008. En concreto, las cláusulas referidas a la conversión de contratos temporales en indefinidos, las que marcan límites al uso de contratos temporales y las que fijan una determinada indemnización por la no renovación del contrato.

A la vista de las cifras, y refiriéndonos en concreto al número de convenios que incluyen cláusulas de empleo, podemos concluir que estas siguen sin utilizarse de una forma mayoritaria, ya que en ninguno de los casos superan ni un tercio los convenios que las contienen, lo que, dada la importancia del tema, nos parece una cifra muy baja.

En balances anteriores destacábamos que el porcentaje aumentaba significativamente con respecto a años anteriores (teniendo en cuenta su poca utilización), pero este año no podemos hacer lo mismo, ya que, comparando los datos sobre los convenios revisados, y por tanto negociados en años anteriores, con los convenios firmados en 2008, vemos que solo en un caso se produce incremento del porcentaje, en concreto en la cláusula de conversión de contratos temporales en indefinidos que pasa de un 24% a un 30%. Sin embargo, en los otros dos tipos de cláusulas hay una reducción del porcentaje: en la de limitación de contratos temporales es insignificante, del 3'68% al 3'64%, pero en la de indemnización por no renovación es mucho mayor, de un 13'97% a un escaso 5'45%.

Las cifras sobre trabajadores afectados están muy influenciadas por la firma de los grandes convenios, por lo que el análisis de dichas cifras depende de si la incorporan o no. Pero aquí también hay una reducción significativa respecto a otros años.

SALARIO

Incremento salarial pactado

El incremento salarial medio de los 226.840 trabajadores afectados por los 191 convenios colectivos de Aragón vigentes en 2008 fue del 3'66%, un 1'66% por encima del IPC previsto para ese año. Como es norma habitual, este incremento no se ha producido de forma homogénea en todos los ámbitos territoriales de negociación ni en todos los tipos de convenio.

AUMENTO SALARIAL POR ÁMBITO Y TIPO DE CONVENIO. ARAGÓN 2008

Aumento Salarial	% Aumento	Conv/Trab
Teruel		
Convenios de empresa	3'11%	17 / 870
Convenios de sector	3'45%	5 / 12157
Total Teruel	3'43%	22 / 13027
Huesca		
Convenios de empresa	2'77%	30 / 2209
Convenios de sector	3'86%	13 / 39885
Total Huesca	3'81%	43 / 42094
Zaragoza		
Convenios de empresa	3'40%	90 / 14238
Convenios de sector	3'74%	22 / 142124
Total Zaragoza	3'71%	112 / 156362

AUMENTO SALARIAL POR ÁMBITO Y TIPO DE CONVENIO. ARAGÓN 2008

Aumento Salarial	% Aumento	Conv/Trab
Autonómicos		
Convenios de empresa	2'41%	11 / 9754
Convenios de sector	3'46%	3 / 5603
Total Autonómicos	2'97%	14 / 15357
Total Aragón		
Convenios de empresa	2'98%	148 / 27071
Convenios de sector	3'75%	39 / 199769
Total Aragón	3'66%	198 / 226840

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

El aumento salarial de Huesca y de Zaragoza, 3'81% y 3'71% respectivamente, es superior al del resto de los ámbitos, que incluso en los autonómicos no superan el 3%. Como condicionante hay que destacar que en la provincia de Zaragoza se concentran el mayor número de trabajadores de Aragón y que sus convenios tienen tamaños relativos más grandes que los demás, lo que puede suponer una mayor capacidad de presión sindical. Igualmente cabe resaltar que en Huesca, en 2008, se ha producido un aumento significativo de los trabajadores afectados por los convenios.

Otro dato también habitual, año tras año, es que el incremento salarial negociado en los convenios sectoriales, 3'75%, es considerablemente superior al de los convenios de empresa, 2'98%. Los convenios de sector cubren a más del 88% de los trabajadores y, por tanto, la mayoría ha conseguido ese incremento medio. Esta regla no escrita se cumple en todos los ámbitos territoriales.

Si analizamos la subida salarial media de los convenios colectivos firmados en 2008 frente a la de los convenios revisados, podemos observar que el aumento ha sido significativamente mayor. Esto es debido a que se mantiene la tendencia a que los convenios anuales establezcan un incremento superior al que establecen los que tienen una vigencia más amplia, y a que una mayoría de estos últimos establezcan en el primer año un incremento más importante que el que se contempla para los años siguientes. Además, la diferencia entre el IPC previsto y el real en 2007 fue muy acusada (previsión del 2% e IPC real del 4'2%), lo que lleva a asegurar las subidas salariales en los convenios sin cláusula de garantía salarial utilizando esa última referencia de inflación real.

AUMENTO SALARIAL CONVENIOS FIRMADOS Y REVISADOS. ARAGÓN 2008

	% Aumento	Nº convenios	Trabajadores
Convenios firmados	4'36%	55	33047
Convenios revisados	3'54%	136	193793
Total Aragón	3'66%	191	226840

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

Vistos los incrementos salariales en los distintos ámbitos territoriales de negociación, en los siguientes gráficos podemos observar los aumentos salariales por sectores económicos y de forma desagregada por secciones de actividad.

AUMENTO SALARIAL POR SECTORES ECONÓMICOS. ARAGÓN 2008

Sectores	Aumento Salarial*	Convenios	Trabajadores
Agricultura	4'25%	5	12646
Industria	3'28%	70	73819
Construcción	3'50%	3	55374
Servicios	4'01%	113	85001
Total Aragón	3'66%	191	226840

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

* Media ponderada.

AUMENTO SALARIAL POR SECCIONES DE ACTIVIDAD. ARAGÓN 2008

Secciones de Actividad	Aumento Salarial*	Trabajadores
Agricultura y ganadería	4'25%	12646
Industrias extractivas	3'90%	168
Industrias manufactureras	3'28%	73343
Producción de energía	2'50%	308
Construcción	3'50%	55374
Comercio	3'90%	22789
Hostelería	5'06%	14825
Transporte y comunicaciones	4'10%	8873
Servicios empresariales	4'12%	23543
Administración pública	2'18%	7008
Educación	2'12%	1353
Actividades sanitarias	4'12%	5015
Actividades sociales	3'62%	1595
Personal doméstico	-	-
Total Aragón	3'66%	226840

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

* Media ponderada.

Comparando las diferencias porcentuales de los distintos sectores económicos vemos, como ocurría en los distintos ámbitos territoriales, que no son excesivas. Entre el sector en el que se produce un mayor aumento salarial, el de la agricultura con el 4'25%, y el sector con menor incremento, el de la industria con el 3'28%, hay menos de un punto porcentual de diferencia.

No ocurre lo mismo cuando desagregamos los sectores por secciones de actividad, aquí sí hay más diferencias. Entre los convenios con mayor aumento, los de la hostelería con el 5'06%, y los de menor aumento, los de la administración pública y la educación, con el 2'18 y el 2'12% respectivamente, hay casi 3 puntos de diferencia. No obstante, hay que tener en cuenta que los convenios con mayor incremento se sitúan en los sectores con tablas salariales bajas y, por tanto, necesitan un proceso de dignificación, en tanto que los de la administración pública tienen limitado su incremento por los Presupuestos Generales del Estado y, por tanto, la negociación salarial no se produce en las tablas salariales, sino en otros conceptos.

Eliminadas las ramas de actividad del ámbito público, las diferencias entre el resto de las ramas, aun siendo mayores que por ámbitos territoriales, no son importantes, una muestra de que la negociación colectiva en Aragón en lo referente a salarios es bastante homogénea.

Desde hace unos años en CCOO estamos muy preocupados por el mantenimiento de sueldos muy reducidos en determinados sectores. Para solucionarlo, nos hemos propuesto erradicar los salarios bajos, combinando un moderado crecimiento de los salarios más altos con una mejora significativa en los salarios más bajos, sobre todo en aquellos sectores y empresas que carecen de retribuciones complementarias y en aquellas empresas que vienen obteniendo, año tras año, un crecimiento del beneficio empresarial muy superior al incremento de los costes laborales, sin que dichos beneficios redunden en una inversión productiva o en una generación de empleo estable. Sin embargo, la difícil situación económica iniciada en 2008 está haciendo que estos objetivos tengan unas dificultades añadidas a las que hasta ahora teníamos.

Cláusulas de garantía salarial

En el año 2002 se firmó el primer Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva ANC (en su formulación "moderna", ya que en años anteriores se habían pactado otros acuerdos sobre negociación colectiva); desde entonces todos los años se ha renovado o prorrogado el acuerdo, todos los años hasta 2009 en que CEOE ha roto con la dinámica de los ANC. En concreto el de 2008 fue una prórroga al del año anterior que incluía varias referencias al diálogo social de los últimos años.

Uno de los aspectos fundamentales de los ANC era su capítulo sobre criterios salariales que servía de guía para la negociación de estos conceptos en los convenios colectivos. La fórmula, que marcaban los acuerdos, se fundamenta en un crecimiento de los salarios basado en la previsión oficial del IPC, en los incrementos adicionales asociados a la evolución y en el crecimiento de la productividad y la incorporación de cláusulas de garantía salarial que sirvan de salvaguarda si esa previsión no se cumple.

Aun con estos criterios ha sido habitual que la mayoría de los convenios colectivos superen los crecimientos salariales que marca esta fórmula. En primer lugar, porque los propios acuerdos no limitan la autonomía de las partes negociadoras y, por tanto, su capacidad para adaptarse a la realidad productiva de cada empresa o sector. Aunque la principal razón ha sido la gran desconfianza que históricamente nos genera la previsión de IPC del Gobierno a las organizaciones sindicales.

En los últimos años, la previsión oficial de IPC se ha superado de forma habitual, en alguno como 2007 de manera muy substancial, ya que la cifra final fue del 4'2%; hay que tener en cuenta que ese dato fue el que se utilizó para actualizar las tablas de los convenios revisados en 2008. Sin embargo, el IPC real en 2008 ha sido inferior al previsto al quedarse en el 1'4%, y eso que, hasta el mes de agosto, el IPC estaba en niveles cercanos al 6% y nada hacía prever su fuerte descenso. En todo caso, ese dato tendrá más repercusión en 2009 que en la negociación colectiva de 2008.

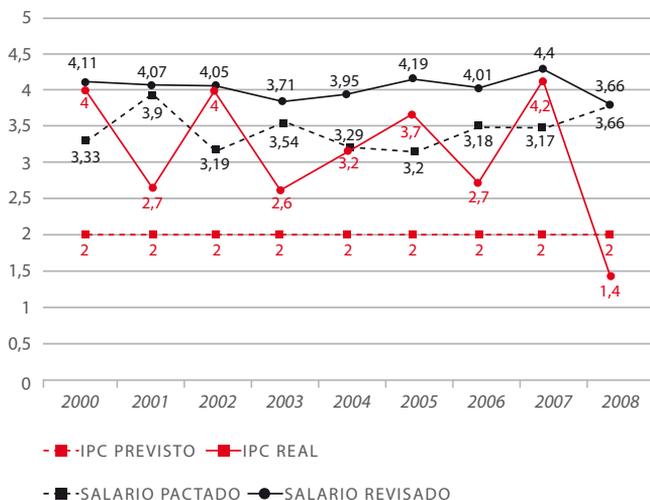
En la siguiente tabla podemos observar como la desviación entre la previsión y la realidad hubiera supuesto que, algunos años, los trabajadores afectados por los convenios colectivos en Aragón perdieran capacidad adquisitiva porque el IPC real superaba el incremento inicialmente pactado.

AUMENTO SALARIAL PACTADO Y REVISADO TRAS INCREMENTO DEL IPC

Años	IPC Previsto	IPC Real	Salario Pactado	Salario Revisado
2000	2%	4%	3'33%	4'11%
2001	2%	2'7%	3'90%	4'07%
2002	2%	4%	3'19%	4'05%
2003	2%	2'6%	3'54%	3'71%
2004	2%	3'2%	3'29%	3'95%
2005	2%	3'7%	3'20%	4'19%
2006	2%	2'7%	3'18%	4'01%
2007	2%	4'2%	3'17%	4'2%
2008	2%	1'4%	3'66%	3'66%*

Fuente: Elaboración propia con datos MTIN

* Previsión para 2008.



Fuente: Elaboración propia con datos MTIN.

En el gráfico anterior podemos ver que las cláusulas de revisión, aunque permiten compensar la subida del IPC real sobre el previsto, no son suficientes para garantizar toda la subida salarial negociada. Esto es así porque en los convenios o no hay cláusulas de revisión o, si las hay, no tienen efectos retroactivos o no se aplican sobre la totalidad de la subida salarial negociada.

CONVENIOS FIRMADOS Y REVISADOS CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

	Nº de convenios	% convenios*	Nº de trabajadores	% trabajadores
Convenios firmados	34	61'82%	20305	61'44%
Convenios revisados	80	58,82%	160437	82'79%
Total Aragón	114	59,69%	180742	79'68%

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

* Porcentaje de convenios sobre el total.

Las cifras de los convenios colectivos con cláusula de revisión van creciendo cada año, pero todavía hay muchos que no la tienen, más del 40% del total. Sin embargo, hay que reseñar que en el año 2008 los convenios firmados con cláusula de revisión han vuelto a superar en porcentaje a los convenios revisados continuando con una evolución positiva en cuanto a su inclusión en la negociación. Dicha inclusión está motivada sin duda por la falta de confianza en las previsiones del gobierno sobre el dato de inflación. Esta situación con seguridad va ser distinta en la negociación de 2009 dado el dato de IPC real de 2008 y la previsión de un dato muy bajo de IPC en 2009.

Más positiva es la cifra de trabajadores cubiertos por las cláusulas de revisión, ya que el 80% de los trabajadores con convenio colectivo, un total de 180.742, tienen esa protección salarial.

Si importante es la cantidad de cláusulas, fundamental es analizar la calidad de esas cláusulas para saber hasta que punto nos permiten compensar las desviaciones del IPC real sobre el previsto. En la tabla posterior comprobamos que la mayoría de las cláusulas de revisión de nuestros convenios son retroactivas, 112 sobre un total de 114 y, sobre todo, que prácticamente el total de los trabajadores cuentan con estas cláusulas de calidad.

CONVENIOS FIRMADOS Y REVISADOS CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL RETROACTIVA. ARAGÓN 2008.

	Nº de convenios	% convenios*	Nº de trabajadores	% trabajadores
Convenios firmados	33	60%	20219	61'18%
Convenios revisados	79	58,09%	158637	81'86%
Total Aragón	112	58,64%	178856	78'85%

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

* Porcentaje de convenios sobre el total.

Los problemas planteados por el dato del IPC de 2008, que previsiblemente se repetirá en 2009, hacen que debamos tener claros algunos conceptos para la negociación de los convenios en los aspectos salariales y en las cláusulas de revisión:

- Hay que defender una política salarial que garantice, como regla general, una mejora moderada de los salarios y un aumento de los más bajos, especialmente de los que están muy alejados del salario medio nacional.
- Este objetivo es posible lograrlo aplicando los criterios pactados en los anteriores Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC): un aumento salarial que toma como primera referencia el 2%, objetivo oficial de inflación en PGE y BCE; como referencia adicional, los incrementos de productividad; y como salvaguarda frente a posibles desviaciones del IPC, el establecimiento de una cláusula de garantía.
- Es incuestionable que la "inflación prevista" por el Gobierno ha sido, desde hace muchos años, y sigue siendo, el criterio habitual para revalorizar los salarios.
- CCOO rechaza las pretensiones de la CEOE y otras patronales de modificar este

criterio básico alegando el carácter excepcional de la negociación colectiva en la actual coyuntura económica.

- Para CCOO no es admisible cambiar las reglas del juego de un instrumento, la negociación colectiva, que se mueve con lógicas estables y en periodos largos de tiempo (la vigencia media de los convenios supera los tres años).
- Para atender a las dificultades económicas de las empresas que pudieran verse dañadas por los incrementos salariales pactados en los convenios sectoriales que les sean de aplicación, conviene recordar que la llamada cláusula de inaplicación del régimen salarial forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al de la empresa.
- La mejora del poder adquisitivo, en los términos planteados, cumple también un moderado papel amortiguador del deterioro de la demanda interna, por la vía del consumo y esto, a su vez, frena la caída del empleo.
- Un incremento salarial por debajo de la inflación prevista en los P.G.E supondría responsabilizar a los trabajadores y sus salarios de la crisis, acusación que no es admisible.

JORNADA

La jornada media pactada para los 226.840 trabajadores afectados por los 191 convenios colectivos de Aragón vigentes en 2008 se situó en las 1.758'48 horas anuales, prácticamente la misma que en 2007 que se situó en 1.758'47. Como ya ocurría con el salario, la diferencia de jornada entre unos convenios y otros es muy acusada: hay algunos por debajo de las 1.600 horas, mientras que otros llegan hasta las 1.826 horas.

JORNADA MEDIA CONVENIOS FIRMADOS Y REVISADOS. ARAGÓN 2008.

	Jornada	Nº convenios	Nº de trabajadores
Convenios firmados	1764'03	55	33047
Convenios revisados	1757'54	136	193793
Total Aragón	1758'48	191	226840

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

* Porcentaje de convenios sobre el total.

En la tabla anterior podemos observar que la jornada ha aumentado casi 7 horas y media en los convenios firmados en 2008 con respecto a los revisados. Este dato es muy preocupante y confirma una tendencia muy negativa a que se produzca un ligero aumento de la jornada laboral, tendencia que comenzó en 2004 y que sólo se rompió en 2007 con una pequeña reducción de la jornada.

Se trata de una tendencia que conviene tener en cuenta para el futuro porque las razones que la provocan no desaparecen. Entre ellas cabe citar el hecho de que el progresivo descenso de la jornada media pactada, que se ha producido en los últimos años en todos los ámbitos, hace cada vez más difícil continuar con la reducción. También que se detecta una mayor resistencia empresarial a las demandas de reducción de jornada, sobre todo, en las empresas multinacionales que utilizan de forma constante la amenaza de la “deslocalización”, del traslado a otros países. Igualmente se manifiesta una mayor tendencia a negociar no sobre la jornada, sino sobre otros contenidos relacionados con el tiempo de trabajo como son los días de vacaciones, los permisos, la regulación de criterios de flexibilidad, la mejora de los horarios de trabajo, etc.

Hay que añadir que los convenios colectivos con una fuerte implantación sindical tienen ya jornadas inferiores a la media y centran sus reivindicaciones en esas otras materias. Algunas, aunque no tienen repercusión directa en la jornada pactada, suponen una mejora en la regulación del tiempo de trabajo y en las condiciones laborales de los trabajadores.

CONVENIOS FIRMADOS Y REVISADOS. CLÁUSULAS DE DISMINUCIÓN DE JORNADA. ARAGÓN 2008.

	Nº de convenios	% convenios*	Nº de trabajadores	% trabajadores
Convenios firmados	19	34'55%	14840	44'91%
Convenios revisados	32	23'53%	22226	11'47%
Total Aragón	51	26'7%	37066	16'34%

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

* Porcentaje de convenios sobre el total.

Del mismo modo que en años anteriores, la jornada media pactada en los convenios de empresa es inferior en más de 40 horas (aproximadamente 1.721 horas de jornada) a la de los convenios de sector (1.763 horas) que afectan a la mayoría de los trabajadores aragoneses (en concreto al 82'5%).

JORNADA LABORAL POR TIPO DE CONVENIO. ARAGÓN 2008.

	Jornada	Nº convenios	Nº de trabajadores
Convenios de empresa	1721'8	148	27071
Convenios de sector	1763'51	43	199769
Total Aragón	1758'48	191	226840

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

Cláusulas de Igualdad

Solo 51 convenios, de los 191 de Aragón vigentes en 2008, recogen alguna cláusula relacionada con la igualdad de oportunidades. Esa cifra representa un escaso 26'7% del total de los convenios colectivos, pero supone un incremento con respecto a 2006 (32 convenios con un 17'1% sobre el total) y a 2007 (42 convenios con un 21'2% sobre el total).

CONVENIOS FIRMADOS Y REVISADOS. CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. ARAGÓN 2008.

	Nº de convenios	% convenios*	Nº de trabajadores	% trabajadores
Convenios firmados	22	40%	8138	24'63%
Convenios revisados	29	21,32%	72416	37'37%
Total Aragón	51	26'7%	80554	35'51%

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

* Porcentaje de convenios sobre el total.

Los datos muestran una mejora en el porcentaje de los convenios firmados en 2008 que incluyen la igualdad de oportunidades entre sus objetivos frente a los revisados. Los firmados con esta cláusula son ya el 40%, aunque es importante resaltar que el número de trabajadores con esta cláusula se ha reducido a algo menos del 25%.

Todavía queda un gran camino por recorrer para que la mayoría de los negociadores se conciencien de la necesidad de implementar políticas de igualdad en las empresas. Es de suponer que la Ley de Igualdad que se aprobó en 2007 sea el impulso definitivo para conseguir este objetivo, aunque en 2008, que era el primer año real de aplicación de la Ley en la negociación colectiva, su influencia ha sido muy escasa.

CCOO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2008



En CCOO nos es imprescindible conocer los datos que muestran cuál es nuestro verdadero grado de implicación en la negociación colectiva y, por tanto, qué capacidad de influencia tenemos en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Una buena manera de comprobarlo es constatar la presencia de CCOO en la firma de los distintos convenios colectivos que se han negociado en Aragón en 2008.

La siguiente tabla indica cuántos de estos convenios tienen la firma de CCOO y cuántos no la tienen. Los porcentajes están calculados sobre el total de los 191 convenios colectivos de Aragón en 2008 y sobre el total de los trabajadores afectados por ellos.

TOTAL CONVENIOS ARAGÓN 2008 CON FIRMA DE CCOO .

	CC	% total CC	Nº de trabajadores	% trabajadores
Con CC.OO.	130	68'06%	223617	98'58 %
Sin CC.OO.	61	31'94%	3223	1'42 %
Total	191	100%	226840	100 %

Fuente: Elaboración propia con datos del MTIN.

En cuanto al número de convenios colectivos, observamos que CCOO está presente en la firma de 130, lo que representa algo más del 68% del total, una cifra que, a primera vista, puede parecer un poco escasa, aunque aumenta el porcentaje de 2007. A la vez, comprobamos que el número de trabajadores afectados por los convenios firmados por CCOO es de 223.617, el 98'58% del total de los cubiertos por un convenio en 2008.

Este último dato nos muestra el verdadero grado de influencia y la medida de la presencia de CCOO en la Negociación Colectiva de Aragón. Podemos afirmar que la mayoría de los trabajadores aragoneses tienen condiciones laborales negociadas por nosotros.

Los porcentajes aumentan año a año (aunque, llegados a estas cifras, lo hacen en décimas); eso supone la consolidación del sindicato y una manifestación de su fortaleza en las relaciones laborales convencionales a través de nuestros representantes sindicales tanto en los comités de empresa como en las mesas sectoriales.

En la siguiente tabla vemos que nuestra presencia es bastante homogénea en todos los ámbitos territoriales y en los distintos tipos de convenios.

CONVENIOS FIRMADOS POR CCOO POR ÁMBITO Y TIPO. ARAGÓN 2008.

Aumento Salarial	Convenio / %*	Trabajadores / %*
Teruel		
Convenios de empresa	9 / 52'94%	641 / 73'68%
Convenios de sector	5 / 100%	12157 / 100%
Total Teruel	14 / 63'6%	12789 / 98'24%
Huesca		
Convenios de empresa	14 / 46'6%	1634 / 73'97%
Convenios de sector	13 / 100%	39885 / 100%
Total Huesca	27 / 62'8%	41519 / 98'6%
Zaragoza		
Convenios de empresa	56 / 62'2%	12160 / 85'4%
Convenios de sector	22 / 100%	142124 / 100%
Total Zaragoza	78 / 69'6%	154284 / 98'67%
Autonómicos		
Convenios de empresa	8 / 72'72%	9413 / 96'5%
Convenios de sector	3 / 100%	5603 / 100%
Total Autonómicos	11 / 78'5%	15016 / 97'78%
Total Aragón	130 / 68'06%	223617 / 98'58%

Fuente: Elaboración propia con datos MTIN.

* Porcentaje de convenios sobre el total.

En la siguiente tabla vemos que nuestra presencia es bastante homogénea en todos los ámbitos territoriales y en los distintos tipos de convenios.

Podemos observar que en Teruel y en Huesca hay un porcentaje menor de trabajadores y de convenios firmados en empresas, mientras que, en el resto de los ámbitos, los resultados son muy similares. Sí conviene resaltar que, tras una tendencia al alza en los últimos años, hemos conseguido que todos los convenios de sector en Aragón en 2008 tengan la participación y la firma de CCOO. Por tanto, hay una notable diferencia entre nuestra presencia en convenios de empresa y convenios de sector. Una diferencia que, aunque se reduce, se justifica por la dificultad de tener representación en todas las pequeñas empresas. De los convenios firmados o revisados en 2008, 64 tienen menos de 50 trabajadores afectados y 10, menos de 10. Además, la firma de algunos de estos convenios de empresa se realiza directamente a través de los Comités de Empresa, en los que, en muchas ocasiones, CCOO tiene delegados, por lo que nuestra presencia real es aun mayor.

