

Area de Empleo y Relaciones Laborales

# ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN

---

2011  
ABRIL  
43

La negociación colectiva y  
la información económica  
en España

JORGE ARAGÓN MEDINA

FERNANDO ROCHA SÁNCHEZ

LUIS DE LA FUENTE SANZ

*En colaboración con el Ministerio de Trabajo e  
Inmigración*



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios  
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838  
[www.1mayo.ccoo.es](http://www.1mayo.ccoo.es) | [1mayo@1mayo.ccoo.es](mailto:1mayo@1mayo.ccoo.es)

Estudios de la Fundación. ISSN: 1989-4732

# **ÍNDICE GENERAL**

## **INTRODUCCIÓN**

### **I. LA INFORMACIÓN ECONÓMICA Y LAS RELACIONES LABORALES**

#### 1. Marco teórico

1.1. Sindicatos y negociación colectiva en la teoría económica

1.2. Evolución y tipos de negociación colectiva

1.3. El papel de la información económica en la negociación colectiva

#### 2. Marco analítico

2.1. La regulación de los derechos de información y consulta en el ámbito internacional

2.2. La regulación de los derechos de información y consulta en el ámbito comunitario

2.3. La regulación de los derechos de información y consulta en España

### **II. EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ESPAÑA**

#### 1. Estructura empresarial

#### 2. Estructura de la negociación colectiva

2.1. Evolución histórica

2.2. La estructura de la negociación colectiva en 2008

### **III. LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LA INFORMACIÓN ECONOMICA EN ESPAÑA**

#### 1. Indicadores de referencia en la negociación colectiva

#### 2. Factores determinantes de las diferencias de información de los negociadores sindicales

2.1. La negociación colectiva en el ámbito estatal

2.2. La negociación colectiva en el ámbito provincial

2.3. La negociación colectiva en el ámbito de empresa

*2.3.1. Análisis de algunas experiencias*

### **IV. CONCLUSIONES**

#### 1. Principales resultados

1.1. Heterogeneidad en la elección de los indicadores y en el nivel de información disponible

1.2. Factores determinantes de las diferencias de información

*1.2.1. Influencia significativa de las características del sector*

*1.2.2. Mayor información asociada a la delimitación funcional de los convenios y la articulación de los niveles de negociación*

*1.2.3. La representatividad empresarial, la coordinación sindical y la formación favorecen la obtención, análisis y transmisión de la información*  
*1.2.4. Las fuentes externas de información son una herramienta clave para los interlocutores sociales, pero con limitaciones*

2. Reflexiones finales

## **V. BIBLIOGRAFÍA**

## **VI. ANEXO: CUESTIONARIOS A INFORMANTES CLAVE**

## **VII. ANEXO: REFERENCIAS DE CONVENIOS PROVINCIALES**

## INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva desempeña un papel determinante en la conformación de los salarios y las condiciones de trabajo y vida de una parte importante de la población, y por tanto en la evolución de la actividad económica de España, si bien la naturaleza y el alcance real de esta influencia están sujetos a diversas controversias. Un papel que se desarrolla mediante múltiples unidades de negociación, que afectan a un alto volumen tanto de empresas como de trabajadores<sup>1</sup>.

El estado de la negociación colectiva en España ha sido objeto de múltiples estudios, impulsados tanto en el ámbito académico como institucional (por ejemplo, en el marco de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos). A pesar de ello, el grado de conocimiento que se tiene sobre algunos aspectos centrales del proceso y resultados de la misma sigue presentando carencias significativas. Un hecho motivado por diversos factores, relacionados tanto con la propia complejidad de la estructura de la negociación colectiva como con las limitaciones de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo –que es la principal fuente de información para su estudio– para ofrecer información fiable sobre aspectos tan relevantes como el número de trabajadores cubiertos por convenio<sup>2</sup>.

El análisis económico convencional de la incidencia de la negociación colectiva se ha centrado, generalmente, en la necesidad de adecuar la formación de los salarios a la evolución de la inflación, la productividad, el ciclo económico y/o los objetivos fijados como prioritarios por la política económica de los gobiernos. Desde esta perspectiva, por parte de la literatura especializada se han desarrollado diferentes enfoques que, en buena medida, se han orientado al estudio de la influencia de determinadas características de la estructura de la negociación colectiva –como la densidad relativa de la negociación, su distribución por ámbitos, el grado de coordinación o el nivel de cobertura de los convenios– sobre los resultados económicos (en términos tanto macro como micro).

Una cuestión igualmente relevante a tales efectos es la relativa a las estrategias desarrolladas por los interlocutores sociales –organizaciones sindicales y empresariales– en los procesos de negociación colectiva. La conformación de las mismas atiende a distintos factores, entre los que destaca por su relevancia el tipo de información económica que utilizan las partes para respaldar sus posiciones respecto a diversas variables relevantes de la situación y perspectivas económicas.

Cabe resaltar que esta cuestión apenas ha suscitado la atención desde el ámbito académico o institucional, pero sin embargo presenta un indudable interés en la medida en que su análisis permitiría diagnosticar las principales carencias, necesidades y propuestas de mejora de la información manejada por los interlocutores sociales para el desarrollo de la negociación colectiva, en relación tanto al tratamiento más

---

<sup>1</sup> En la última de etapa de fuerte crecimiento económico y de empleo registrada en España se ha producido una expansión notable de la negociación colectiva. Los datos definitivos de la Estadística de Convenios Colectivos de 2008 muestran un total de 5.987 convenios, que afectan a 1.605.195 empresas y 11.968.148 trabajadores. Las tres cifras constituyen un máximo histórico en las correspondientes series estadísticas. El avance de los datos anuales de 2009, no definitivos, apunta sin embargo a un descenso tanto en el número de convenios como de empresas y trabajadores afectados.

<sup>2</sup> Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2008); y Consejo Superior de Estadística (2006).

convencional de las materias –como la determinación de los salarios– como desde una óptica más novedosa de anticipación al cambio en los sectores productivos y las empresas.

El **objetivo general** de la investigación es analizar el tipo y nivel de información económica manejada por los interlocutores sociales, especialmente las organizaciones sindicales, como base para sus estrategias de negociación colectiva.

La investigación tiene como marco de referencia el ordenamiento normativo vigente –que regula los derechos de información y consulta de los trabajadores y su representación– pero asimismo la propia estructura de la negociación colectiva en España. Una estructura caracterizada por la coexistencia de múltiples unidades de negociación en diferentes ámbitos, como ya se ha apuntado, que determina una cierta diversidad en la disponibilidad y utilización de la información económica por los interlocutores sociales.

La **hipótesis** de partida es que la información que manejan los interlocutores sociales presenta en determinados ámbitos carencias significativas sin que cuenten, por tanto, con un respaldo suficiente de información económica. Al mismo tiempo, se plantea que es posible constatar diferencias en el manejo de información entre los distintos ámbitos de negociación, que se explicarían en base a factores diversos tales como las características de los diversos sectores productivos –por ejemplo, en términos de estructura empresarial– la conformación de las organizaciones sindicales y empresariales en los distintos ámbitos de negociación y la relación existente entre ellas, y la disponibilidad de fuentes externas de información fiables con un nivel de desagregación adecuado y suficiente.

Los principales resultados del estudio realizado se recogen en el presente informe, cuyo **contenido** se estructura del siguiente modo:

El capítulo primero delimita el marco teórico sobre la importancia de la información económica, incidiendo en tres aspectos: la revisión de los diferentes enfoques planteados en torno a los sindicatos y, en particular, la negociación colectiva en la teoría económica; una aproximación a la evolución y tipos de la negociación colectiva en Europa; y el examen del papel de la información económica en la negociación colectiva. Ello se complementa con un marco analítico donde se realiza una panorámica general sobre la regulación legal y pactada de los derechos de información de los trabajadores, tanto en el ámbito internacional como español.

En el capítulo segundo se efectúa una aproximación de la estructura empresarial y de la negociación colectiva en España, a modo de contexto del estudio.

El capítulo tercero constituye el núcleo central del informe y su objetivo es presentar los resultados del estudio realizado sobre el tipo y factores determinantes del nivel de información utilizado por los interlocutores sociales en los tres principales ámbitos de la negociación colectiva en España (estatal, sectorial y de empresa).

La metodología para la realización de este estudio se ha estructurado en las siguientes líneas de trabajo:

(a) *Elaboración de una tipología de indicadores de información económica.* Para ello, se ha planteado una delimitación de una serie de variables sobre las que se considera relevante disponer de información económica para el desarrollo de la negociación colectiva. No obstante, se ha adecuado la tipología de variables a los tres principales ámbitos territoriales de negociación (estatal, provincial y de empresa), en línea con la hipótesis de diversidad de necesidades y de existencia de la información económica. A modo de ejemplo, existen variables de interés común para todos los ámbitos, como la evolución de la producción y el empleo; otras que resultan especialmente relevantes para el ámbito sectorial, como la creación o destrucción de empresas; y algunas que lo son en el ámbito de empresa, como los beneficios o la inversión.

(b) *Delimitación del mapa de la negociación colectiva en España,* por ámbitos de negociación, tomando como referencia temporal los convenios vigentes a 2009. Este mapa ha sido elaborado a partir de los datos ofrecidos por la base estadística de convenios colectivos facilitada por la C.S. de CCOO (confeccionada a su vez a partir de los datos proporcionados por la hoja estadística de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo e Inmigración). De este modo, se han podido identificar los diferentes convenios estatales, autonómicos, provinciales y de empresa vigentes en el año 2009. La elaboración de este mapa ha sido útil en la identificación de los distintos tipos de convenios asociados a cada sector productivo.

(c) *Diseño de los guiones de entrevista,* adaptados a los tres ámbitos de negociación, donde se contemplan las siguientes dimensiones: importancia que se concede a la información económica; indicadores económicos de referencia y nivel de información disponible sobre los mismos en los distintos sectores productivos; fuentes de información utilizadas; efectos de la información en el proceso de negociación colectiva; articulación y coordinación de la negociación colectiva; y propuestas de mejora de la información.

(d) *Realización de un trabajo de campo* a una muestra estratégica de informantes clave de las organizaciones sindicales y empresariales. Se ha ordenado cronológicamente este trabajo de campo siguiendo los tres ámbitos de negociación:

- En primer lugar se ha entrevistado a expertos y e informantes clave de ámbito sindical y empresarial que han aportado información sobre la situación general de la negociación colectiva y sobre los debates abiertos sobre la reforma de la negociación colectiva.
- En segundo lugar se ha analizado la negociación colectiva estatal, con el objetivo de contrastar las valoraciones de los sujetos negociadores en relación tanto a este ámbito como a los otros dos considerados (provincial y de empresa).
- Posteriormente, en una tercera fase se ha examinado el ámbito provincial, utilizando una muestra estratégica de informantes de ámbito autonómico seleccionada a partir de variables como el volumen relativo de convenios colectivos o el número de trabajadores afectados por la negociación colectiva en la CCAA; así, se han realizado entrevistas a responsables de acción sindical de ámbito territorial en algunas Comunidades Autónomas especialmente relevantes (Madrid, Castilla y León y Comunidad Valenciana) y se ha enviado un

cuestionario auto cumplimentado a los responsables de acción sindical de ámbito territorial del resto de CCAA.

- En último lugar, se han analizado algunos convenios de empresas seleccionados en función del tamaño de la empresa y del sector en el que ésta se encuentra, así como la información con la que contaban los representantes sindicales de estas empresas; de este modo, se han seleccionado de modo estratégico empresas de tamaño grande con presencia en el territorio nacional –a excepción de una empresa que tiene carácter provincial- y de diferentes sectores productivos – Construcción, Industria y Servicios-, considerando asimismo sectores regulados frente a otros no regulados.

El capítulo cuarto recoge las conclusiones del estudio y plantea algunas reflexiones y propuestas de actuación para el debate. Finalmente, el informe se completa con la bibliografía de referencia y dos anexos en los que se recogen respectivamente los cuestionarios utilizados en las entrevistas a informantes clave, y las referencias de los convenios provinciales mencionados en el estudio.

Las **fuentes de información** utilizadas en la investigación han sido diversas; así, para la delimitación del marco teórico y analítico se ha utilizado tanto la literatura especializada como las normas laborales de referencia y los acuerdos de los interlocutores sociales. La aproximación a la estructura empresarial y de la negociación colectiva se ha realizado a partir de las fuentes estadísticas disponibles, que se detallan en cada caso. Finalmente, para el estudio del papel de la información en la negociación colectiva se ha combinado el uso de la base de convenios colectivos –como marco de referencia– con los resultados del trabajo de campo realizado de forma específica durante la investigación.

El estudio tiene algunas **acotaciones** que es importante señalar. En primer lugar, se analiza el acceso a la información pero no las estrategias derivadas del acceso a la misma; estas estrategias dependen de la propia dinámica de las decisiones de los interlocutores negociadores en las que intervienen factores y variables que van más allá del objetivo de este estudio. En segundo lugar, el trabajo de campo se basa en una muestra estratégica de informantes clave, por lo que conviene tener cierta precaución a la hora de generalizar sus resultados. Por último, no se analiza el contenido de los convenios colectivos, ni se relaciona la información económica con el contenido de las materias incorporadas a los convenios, en la medida en que ello excedería el objeto de la investigación.

## **AGRADECIMIENTOS**

Este informe recoge los principales resultados de una investigación realizada por la Fundación 1º de Mayo, en colaboración con el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Queremos agradecer a Carmen Ortega, María Jesús Martínez, Juan Manuel Gutiérrez, María Antonia Oroza y Alfonso Prieto su apoyo a la investigación, así como las sugerencias realizadas durante la misma.

De forma particular, queremos agradecer al profesor José Ignacio Pérez Infante (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos) las aportaciones y sugerencias realizadas a lo largo de la investigación. También queremos hacer un especial reconocimiento al profesor Agustín García Laso (Departamento de Economía

Aplicada de la Universidad de Salamanca) por su aportación en la elaboración del marco teórico del estudio y sus contribuciones y apoyo en todo el proceso de la investigación.

También queremos agradecer a Eduardo Gutiérrez (Gabinete Interfederal de CCOO) y Carlos Martín (Gabinete técnico Confederal de CCOO), por sus aportaciones en relación a las recomendaciones incluidas, a instancias suya en representación de CCOO en el Consejo Superior de Estadística, en el dictamen del Plan Nacional de Estadística.

Queremos expresar asimismo nuestro reconocimiento a las personas que han prestado su colaboración para el desarrollo del estudio: Ramón Górriz y Rita Moreno (Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO); Fernando Moreno (Director del Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Jurídica en Recursos Humanos); Fabián Márquez (Presidente de Analistas de Relaciones Industriales); Enrique de la Lama Noriega (Director de Economía de la CEOE); Santos Ruesga (Universidad Autónoma de Madrid); Esmeralda Sanz (Secretaría Confederal de de Acción Sindical de CCOO); Javier Jiménez (Secretaría Confederal de Políticas Sectoriales de CCOO); Luis Zarapuz (Gabinete Técnico Confederal de CCOO), Isidor Boix y Salvador López (FITEQA-CCOO); Máximo Blanco y Vicenç Rocosa (Federación de Industria de CCOO); Cecilia Sanz (Presidenta de la Fundación para la investigación y el desarrollo del Trabajo Alimentario) y José Vicente Canet (Fed. Agroalimentaria de CCOO); Eduardo Alcaín y Manuel Sánchez (COMFIA-CCOO), Jesús Martínez Dorado (Fed. de Actividades Diversas de CCOO); Bernat Asensi (Fed. de Enseñanza de CCOO); Toni García (Fed. de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO); Daniel Albarracín y Domingo Alonso (Gabinete Técnico de la Fed. de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO); Antonio Garde (Fed. de Construcción Madera y Afines de CCOO); Luis Álvarez (Fed. de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de CCOO); Juan Carlos Rodríguez y Juan Luis García (Fed. Servicios a la Ciudadanía).

A los responsables de acción sindical de las diferentes federaciones territoriales de CCOO: José M<sup>a</sup> Juzgado, Jaume Mayor, Vicente Andrés Granado, Javier Diego Cayón, Alberto Franco, Juan Pedro López, Carmen Díaz y Daniel Costas; y a todas aquellas personas, del ámbito sindical y empresarial, que nos han facilitado información, respondiendo a los cuestionarios que elaboramos, tanto a nivel estatal y provincial como de empresa.

Finalmente, manifestamos nuestra gratitud a todas las personas que participaron en el seminario interno donde se presentó y debatió el informe intermedio con los primeros resultados de la investigación: José Ignacio Pérez Infante; Agustín García Laso, Inmaculada Cebrián (Universidad Alcalá de Henares); Fernando Martínez (Consejo Económico y Social); Salvador López; Domingo Alonso; José Vicente Canet; Juan Luis García; Rita Moreno, Esmeralda Sanz; Carlos Martín; Luis Zarapuz; Alfonso Prieto; Juan Manuel Gutiérrez; Ascensión Maravall; M<sup>a</sup> del Mar Cortés y Paloma Peláez (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos).

La responsabilidad de los resultados de la investigación es exclusivamente nuestra.

Los autores



## I. LA INFORMACIÓN ECONÓMICA Y LAS RELACIONES LABORALES

Este capítulo tiene como objetivo delimitar el marco general del estudio en una doble dimensión: de un lado, se plantea el marco teórico abordando cuestiones como el análisis de los sindicatos y la negociación colectiva en la teoría económica, los diferentes modelos de negociación colectiva en Europa y el papel que juega la información económica en el desarrollo de la misma. De otro, se realiza una breve panorámica de la regulación de los derechos de información y consulta tanto en el ámbito internacional como español, que permite resaltar la importancia de esta cuestión para el buen funcionamiento de las relaciones laborales.

### 1. MARCO TEÓRICO<sup>3</sup>

#### 1. 1. Sindicatos y negociación colectiva en la teoría económica

El papel de los sindicatos y, en particular, de la negociación colectiva ha sido objeto de especial atención desde la teoría económica, en las tres últimas décadas. La lenta configuración a lo largo del siglo XX de la legislación obrera apenas fue considerada por la economía, si bien desde Adam Smith hasta Marshall las actividades sindicales no dejaban de ser más que distorsiones del mercado que alteraban el mecanismo de precios. Los avances sociales y los evidentes logros de un marco de relaciones laborales más seguro, estable y con mejores condiciones de vida eran ignorados desde la economía (Phelps, 1986).

Desde los años cuarenta ya nos encontramos con estudios sobre los efectos de los sindicatos en el mercado de trabajo, en especial sobre los salarios. En esta primera etapa se analizan los sindicatos exclusivamente como monopolios de oferta (Dunlop, 1944): se diferencian los intereses de trabajadores sindicados y no sindicados y se concluye la existencia de un *gap* salarial favorable en los trabajadores sindicados. En cuanto que organizaciones que tienen como objetivo maximizar el bienestar de sus miembros, presionan al alza los salarios de sus asociados por encima del nivel salarial competitivo. Resumiendo sus presupuestos (con mayor extensión descritos en García Laso, 2002), destacamos como elementos comunes en estos trabajos:

- Los sindicatos sólo defienden los intereses de sus afiliados; se distinguen así entre intereses de trabajadores sindicados y de no sindicados.
- La acción sindical fuerza a un alza salarial del que sólo se beneficiarán los trabajadores sindicados (*gap* salarial). Esta diferencia salarial genera un coste añadido a la empresa afectada por esta estructura sindical
- En su configuración extrema como monopolio de oferta pueden controlar también la entrada de trabajadores en la empresa (cláusulas *closed shop*), circunstancia esta que se dio con frecuencia exclusivamente en los mercados de trabajo anglosajones pero sin incidencia en los países europeos continentales.
- Consecuencia de esta presión al alza de los salarios se concluye una disminución en el nivel de empleo de la empresa sindicada.

---

<sup>3</sup> Este capítulo recoge, especialmente en los dos primeros apartados, el trabajo que nos ha aportado Agustín García Laso, profesor de Economía Aplicada de la Universidad de Salamanca, al que queremos agradecer su importante contribución.

Los abundantes estudios sobre los efectos en el nivel salarial de esta actuación sindical, elevaban este gap salarial de los trabajadores sindicados entre el 3 y el 19% en UK y entre un 12 y un 20% en EE.UU. (Booth, 1995). Sin embargo, los efectos sobre el nivel de empleo resultaban más indeterminados.

La principal objeción a este modelo de monopolio sindical es que sólo es efectivo con la aplicación de cláusulas *closed shop* que dejan la contratación de trabajadores en manos de los sindicatos si bien su vigencia ha estado reducida a los países anglosajones. Tras su supresión legal a fines de los ochenta en Reino Unido, Nueva Zelanda y Australia –que se unieron a la supresión décadas antes en EE.UU. e Irlanda-, en la actualidad sólo se mantienen en México y Corea (OECD, 2004).

Por ello, un análisis más real de los efectos de la actuación sindical en el mercado de trabajo obliga a atender a la principal institución por la que se determinan los salarios en los países desarrollados que es la negociación colectiva. En los modelos de negociación más simples (Nickell y Andrews, 1983), los efectos económicos de la negociación colectiva se centran exclusivamente en los salarios y dependen del poder de negociación de las partes: esto es, los sindicatos en la negociación colectiva buscan maximizar la utilidad de sus afiliados entendiendo que éstos presentan idénticas preferencias reveladas a través del proceso de toma de decisiones interno de carácter democrático.

El desarrollo lógico de este modelo llevó a introducir aspectos que se daban por asumidos. Así, si se incluía que el objetivo sindical no tenía que ser exclusivamente el salarial sino también el empleo (McDonald y Solow, 1981) se obtenía un resultado completamente diferente: mayor nivel de empleo y menores salarios.

En este proceso de acercamiento al comportamiento real de la negociación colectiva, en especial de los países del continente europeo, diferentes investigaciones se han interesado en analizar los motivos que inducen a la afiliación sindical en contextos en los que los resultados de la negociación colectiva se extienden a todos los trabajadores –estén o no sindicados-. Aquí ya no cabe una explicación meramente instrumental o utilitaria del grupo de trabajadores sindicados, sino que hay que acudir a la existencia de unos “valores sociales” de este grupo (Akerlof, 1980). La existencia de estos “valores” compartidos por un grupo de trabajadores es lo que les lleva a unirse en la consecución de logros que son aplicables a todos los trabajadores del centro de trabajo. Otra cuestión va a ser analizar su origen; así se han planteado varias hipótesis como compartir unos mismos valores ideológicos, o bien incluso acudir a explicaciones psicológicas derivadas de una mayor sensibilidad hacia el nivel de insatisfacción en el trabajo (Newton y Shore, 1992). En general, cada vez hay más acuerdo en subrayar factores de identidad y sociabilidad como los motores de activación de grupos de trabajadores en la actividad sindical mediante la participación en la negociación colectiva (Hyman, 2001), en la línea de los pioneros trabajos de Olson (1971). Este hecho no excluye la posibilidad de coexistir, simultáneamente, intereses más utilitaristas como acceso a cursos de formación, asesoría laboral o incluso gestión del seguro de desempleo.

En los modelos de agencia, se subraya el papel que juega la negociación colectiva en canalizar las opiniones y demandas individuales de los trabajadores. Tal actividad tiene que existir y su plasmación mediante la negociación colectiva genera eficiencia en el

funcionamiento interno de la empresa al resultar un procedimiento menos costoso y de general aceptación. Por otra parte, se reducen a la empresa los costes de salida de los trabajadores descontentos con las condiciones de trabajo.

En una reciente investigación aplicada al caso español, se ha examinado la propensión individual a participar en actividades sindicales en un sistema inclusivo donde se reconoce la actividad negociadora de los sindicatos como bien público (Jódar, Vidal y Alós, 2010). El estudio -novedoso en cuanto hace referencia al caso español, prácticamente inédito en la literatura económica,- subraya -a partir de un cuestionario a afiliados de CCOO-Cataluña- la importancia que juegan las orientaciones colectivas, mientras que las variables instrumentales resultan poco significativas.

Otro factor que afecta a los efectos salariales de la negociación colectiva es el grado de competencia en el mercado del producto en el que opera la empresa. Se ha observado que cuanto mayor sea el nivel de competencia imperfecta en ese mercado, mayor es el nivel de la brecha salarial generada en la negociación colectiva. Resulta lógico observar que el poder de presión sindical está directamente ligado al tamaño de la empresa y a la competencia en el mercado de producto, en cuanto que el poder sindical articulado a través de la negociación colectiva se hace más efectivo en cuanto que pueden trasvasar una parte de los beneficios obtenidos por la empresa a los propios trabajadores. Se trataría de un efecto reflejo de poder que se transmite de la empresa a los trabajadores y que explicaría los mayores niveles de sindicación que muestran grandes empresas y empresas monopolistas u oligopolistas (OECD, 2008), así como la mayor atracción de factores instrumentales en la negociación sindical plasmados incluso en la existencia en estas negociaciones de sindicatos menos ideológicos.

Un planteamiento alternativo destaca la posibilidad de monopsonio en el mercado de trabajo (monopolio de demanda de trabajo) que se da cuando los empleadores ofrecen una combinación de salarios y empleo por debajo del nivel competitivo. Erickson y Mitchel (2007) ofrecen este sugerente modelo explicativo de la situación actual -desde los ochenta- de continua caída en los niveles de sindicación. Este resultado para los autores explicaría fenómenos empíricos observables tales como: el retroceso relativo de los salarios en la renta nacional; el descenso de la tasa de actividad; la escasez de mano de obra en determinadas ocupaciones con el requerimiento consiguiente de población inmigrante; e incluso el aumento de las desigualdades salariales.

Por otra parte, se han destacado otros resultados añadidos de la negociación colectiva, muy en especial, sus efectos sobre la reducción de diferencias salariales. En este sentido se critica este resultado en cuanto que supone un factor de rigidez salarial que puede limitar los efectos positivos de los incentivos salariales en la productividad o en la formación del trabajador. Desde otra perspectiva se subrayan los efectos positivos que genera en la estabilidad social de la empresa, así como el refuerzo de la situación de los trabajadores con menores ingresos, menor cualificación o diferente aversión al riesgo, así como los evidentes límites que posibilita la negociación colectiva a situaciones de discriminación salarial por razón de sexo, etnia o nacionalidad.

Un último factor a tener en cuenta son los efectos de una negociación colectiva institucionalizada en el aseguramiento de la paz social en la empresa y, en concreto, en la limitación de los conflictos colectivos al generalizarse en la propia negociación

procedimientos internos de resolución. Se ha subrayado este hecho, en particular en comparación con la situación en EEUU (Martín y Dixon, 2010).

A modo de conclusión, el cuadro I.1 pretende sintetizar los efectos de la negociación colectiva sobre diferentes aspectos relacionados con el mercado de trabajo.

**Cuadro I. 1: Efectos de la negociación colectiva**

<b>Salarios</b>	aumento
<b>Productividad</b>	aumento
<b>Diferencias salariales</b>	disminución
<b>Conflictividad laboral</b>	disminución
<b>Participación trabajadores</b>	aumento
<b>Formación trabajadores</b>	aumento
<b>Seguridad en el trabajo</b>	aumento
<b>Colaboración con empresa</b>	aumento
<b>Inversión en I+D</b>	aumento
<b>Implantación nuevas tecnologías</b>	posible retraso

Conviene no obstante realizar algunas precisiones. Los efectos sobre salarios los deducimos en relación no con los trabajadores no sindicados –como hemos reiterado anteriormente dada la imposibilidad de establecer tal relación- sino con respecto a la posibilidad de no existencia de negociación colectiva. La OCDE ha subrayado que “no existen pruebas de que las ganancias globales estén relacionadas sistemáticamente con la densidad, la cobertura o el grado de centralización/coordinación” (OCDE, 2004). Los efectos sobre la productividad se pueden deducir del efecto positivo que genera sobre los salarios, así como de la eficiencia que genera en la empresa al aumentar la información y colaboración con ésta. La OCDE (2006) recalca un efecto positivo en cuanto que reduce el conflicto social y otro negativo en cuanto que desincentiva a invertir en formación al reducir las diferencias salariales. No se incluyen los efectos sobre el empleo al concluirse su indeterminación o escasa significación, si bien se reconoce que niveles centralizados de negociación tienen un efecto significativo en la reducción del desempleo en cuanto que pueden internalizar los efectos de las alzas salariales (OCDE, 2006).

## **1. 2. Evolución y tipos de negociación colectiva**

En este apartado vamos a describir brevemente la situación actual de la negociación colectiva en Europa y analizar las tendencias seguidas en las últimas décadas con objeto de poder comprobar si existe un denominador común tanto en el modelo de negociación actual como en las tendencias observadas.

La OCDE ha mostrado gran interés en este tema –en particular a partir de los años noventa-, promoviendo estudios y análisis comparados al tiempo que formulaba propuestas de reformas en los procesos de fijación de salarios. Así, la Estrategia de la OCDE para el empleo formulada en 1994 partía de considerar como causa del creciente incremento de las tasas de paro, la insuficiente flexibilidad de los salarios (a la baja). Este punto de partida les llevó a recomendar a los Estados una profunda revisión de las políticas sobre salarios mínimos, seguro de desempleo, disminución de las cotizaciones sociales y, en relación con la negociación colectiva, promover la descentralización de la

negociación hacia el ámbito de empresa y eliminar gradualmente la extensión administrativa de los convenios. Estos argumentos fueron reforzados por la teoría económica como ya hemos subrayado y en especial en la obra clave de Layard et al. (1991 y 1995) donde se describe con toda extensión el marco teórico del modelo incidiendo en el argumento central de que las distorsiones en los mercados de trabajo europeos que generaban los diferenciales en la tasa de paro entre estos países y EE.UU. eran dos: el sistema de protección al desempleo y el sistema de fijación de salarios por la negociación colectiva.

En sucesivos informes se fueron haciendo eco de los avances en este tema y, sobre todo, fueron ofreciendo una continuada actualización de las bases de datos de los países miembros en estos temas. Diez años después realizaron una evaluación de estas recomendaciones y de la evolución seguida por la negociación colectiva, concluyendo – entre otras afirmaciones- dos cuestiones clave: 1) la relación de la negociación colectiva con los resultados macroeconómicos (salarios y empleo principalmente) es “frágil” de modo que sugiere mayor cautela en las conclusiones; y 2) reconoce que la reforma de los mecanismos institucionales de fijación de los salarios es una cuestión en la que apenas se han introducido reformas (OCDE, 1999 y 2004). La primera de las cuestiones ya ha sido desarrollada en el apartado anterior, de modo que vamos a abordar sucintamente los desarrollos de la negociación colectiva en los países europeos.

El cuadro I.2, recoge los principales datos de la negociación colectiva y densidad sindical de los países europeos miembros de la OCDE y su evolución en las dos últimas décadas.

Si atendemos en primer lugar al nivel de cobertura de la negociación colectiva se observa que ésta cubre a más de 2/3 de los trabajadores asalariados. En estas dos décadas la propia OCDE reconoce que su evolución en Europa ha sido estable o creciente. Las excepciones son, por una parte, el caso británico, forzado por los cambios legislativos a inicios de los ochenta en que se suprimió la obligación legal de reconocer a los sindicatos en la negociación y la posibilidad de opción por parte del empleador de negociador a nivel de planta (Edwards, 1995 y García Laso, 1996): en Reino Unido la cobertura pasó del 70% en 1980 al 30% en 2000. Fuera del ámbito europeo, esta estrategia británica también fue seguida en Nueva Zelanda (1991) y Australia (1996). La otra excepción son los países de Europa Oriental (Hungría, Polonia y República Checa). En el caso de Alemania se observó en la década de los 90 una reducción en la cobertura que pasó del 80% a comienzos de la década al 68% a finales. Se trata pues de una opción fuertemente enraizada en el movimiento obrero europeo y defendida institucionalmente básicamente por criterios de justicia y equidad en la organización interna de las empresas; sólo cuando externamente se ha forzado a la creación de otros marcos de negociación se han percibido cambios tanto en la cobertura como previamente en la densidad sindical al desaparecer el principal incentivo de la sindicación que es la participación en la negociación colectiva dentro de los criterios sociales e ideológicos antes descritos.

**Cuadro I.2: Densidad sindical y negociación colectiva en Europa**

	Densidad sindical		Cobertura negociación	Forma predominante	Coordinación
	1980	2000	2000		
<b>Alemania</b>	35	25	68	sectorial	4
<b>Austria</b>	57	37	95+	sectorial	4
<b>Bélgica</b>	54	56	90+	sectorial	4,5
<b>Dinamarca</b>	79	74	80+	sectorial	4
<b>España</b>	11	15	80+	sectorial	3
<b>Finlandia</b>	69	76	90+	central	5
<b>Francia</b>	18	10	90+	sect/empr	2
<b>Hungría</b>	..	20	30+	empresa/planta	1
<b>Irlanda</b>	57	38	..	sect/central	4
<b>Italia</b>	50	35	80+	sect/empr	4
<b>Noruega</b>	58	54	70+	central	4,5
<b>Países Bajos</b>	35	23	80+	sectorial	4
<b>Polonia</b>	..	15	40+	empresa/planta	1
<b>Portugal</b>	61	24	80+	sect/central	4
<b>Reino Unido</b>	51	31	30	empresa/planta	1
<b>República Checa</b>	..	27	25+	empresa/planta	1
<b>Suecia</b>	80	79	90+	sectorial	3
<b>EEUU</b>	22	13	14	empresa/planta	1

Fuente: OCDE. 2004.

El grado de cobertura de la negociación está íntimamente ligado a la densidad sindical, si bien ésta ha sufrido mayores oscilaciones con tendencia general a la baja. En todo caso, se mantienen los modelos sindicales descritos por la doctrina: el modelo nórdico de elevada y estable sindicación (Finlandia, Noruega, Suecia y Dinamarca, todas ellas en torno al 70%); los países centrales europeos con niveles inferiores de sindicación pero también altos (en torno al 30%); los casos de Francia, España y Portugal, de bajo nivel de sindicación; y la excepción británica ya comentada forzada por los cambios legislativos de los ochenta y que provoca una reducción de veinte puntos en la densidad sindical. Los países que experimentan una mayor reducción en su tasa de densidad sindical son Irlanda que pasa del 51% en 1990 al 38% en 2000; y Portugal que ya experimenta una reducción drástica desde los ochenta y pasa del 61% al 24%.

Como ya hemos indicado en el apartado anterior, la afiliación sindical entendida con un sentido utilitarista se ve afectada por el proceso de extensión de los convenios colectivos firmados por los representantes. La generalización de la extensión de los convenios desincentiva la afiliación sindical al desaparecer un efecto directo positivo generado por la afiliación como es la prima salarial derivada de la negociación. En España la extensión es automática (al igual que en Bélgica, Países Bajos y Polonia) y en gran parte de países del continente europeo la extensión es administrativa o judicial a petición de las partes. Sólo Gran Bretaña abolió expresamente los sistemas de extensión de los convenios en 1980.

La OCDE reconoce que es difícil obtener el alcance de esta extensión por países y de los pocos países de los que se tienen datos fiables, oscila entre el 1% en Alemania y el

19% en Finlandia. En el caso español cita que la extensión es inferior al 1% a partir de información expresamente trasladada por el Ministerio de Trabajo (OCDE, 2004).

En todo caso, hay que tener en cuenta que el poder sindical no puede medirse –al menos en Europa- exclusivamente a partir del dato de la densidad sindical. El poder sindical en Europa se mide por su grado de influencia que viene dado por su reconocimiento como representante de la sociedad y su presencia en múltiples órganos e instituciones del Estado. Su influencia en las relaciones laborales se mide por las elecciones sindicales que proporcionan los niveles de representatividad de cada sindicato; y por supuesto por su presencia –en función de esta representatividad- en las mesas de negociación colectiva. Dados los altísimos niveles de cobertura de la negociación colectiva en Europa su influencia a través de esta institución, eje del marco laboral de relaciones laborales europeo, les asegura su real poder sindical.

Por último, el cuadro I.2 incluye datos sobre el grado de centralización y coordinación de la negociación colectiva por países. Respecto del grado de centralización la abundante literatura al respecto describe una relación en forma de campana entre el grado de centralización y el nivel de desempleo, de forma que tanto los sistemas centralizados como los descentralizados obtienen mejores resultados que los niveles intermedios (Calmfors y Driffill, 1988). Se entiende que un sistema centralizado es más sensible a la evolución macroeconómica general; al tiempo que un sistema descentralizado es más sensible al nivel de empleo. La literatura más reciente ha acentuado los efectos positivos de la negociación descentralizada (a nivel de planta o empresa) por su mayor sensibilidad a la situación real de cada empresa, así como de los precios y de la productividad.

Puede observarse que en la mayoría de los países de Europa continental predominan los sistemas intermedios de negociación, esto es, sectorial o de rama. Su evolución en las dos últimas décadas muestra también bastante estabilidad: se mantiene un alto grado de centralización en Finlandia, Noruega, Irlanda (si bien en la década de los ochenta giró hacia la descentralización para volver luego a la centralización) y Portugal; han optado por mayor descentralización Dinamarca y Gran Bretaña; y sólo predomina el sistema de empresa en Gran Bretaña y los países de Europa oriental (Hungria, Polonia y República Checa).

La OCDE ha ido enriqueciendo el estudio de la negociación colectiva al incorporar datos sobre el grado de coordinación, entendido como el grado de capacidad de empresarios y sindicatos de controlar las actuaciones a niveles más desagregados. De esta forma se asigna una calificación entre 1 y 5 de menor a mayor grado de coordinación. Sólo presentan bajos niveles de coordinación los países del este europeo (República Checa, Hungría y Polonia) que se corresponden con una negociación de planta o empresa<sup>4</sup>. España se encuentra en un nivel intermedio de coordinación,

---

<sup>4</sup> Íntimamente relacionado con este dato del grado de centralización/coordinación está la posibilidad de incluir en la negociación cláusulas de descuelgue salarial que permitan a las empresas que se encuentren en dificultades, la posibilidad de negociar una remuneración inferior a la fijada en el convenio. Por desgracia no se dispone de información suficiente ni siquiera a escala nacional. Si atendemos a los últimos datos ofrecidos por la Estadística de Negociación Colectiva publicada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, de los 5.002 convenios que iniciaron efectos en 2009, 612 incluyen una cláusula de inaplicación del régimen salarial (12,24% del total de convenios), afectando a 6,8 millones de trabajadores (el 67,15% del total); la mitad de estos convenios incluyen la creación de una comisión

coherente con su sistema de fijación salarial predominante mediante convenios de sector y similar al resto de países del continente europeo.

Finalmente, cabe resaltar que la OCDE ha actualizado los análisis realizados en los años 70 y 80 sobre las relaciones entre el grado de centralización de la negociación colectiva y los resultados económicos. En este sentido, la evidencia empírica de los datos analizados correspondientes a los años 90 y primeros de la presente década no parece confirmar suficientemente la tesis consolidada sobre los peores resultados de los sistemas de negociación colectiva intermedia, como el español.

Asimismo, los datos más recientes tampoco permiten contrastar que los resultados económicos de la negociación colectiva más descentralizada sean mejores que los de otra negociación más centralizada, de carácter sectorial, sino que por el contrario parece que dichos resultados pueden ser más positivos cuanto mayor sea el grado de centralización y, especialmente, de coordinación<sup>5</sup>. Un hecho sin duda a tener en cuenta en el debate actual planteado sobre la reforma de la negociación colectiva tanto en el ámbito internacional, como especialmente en el contexto español.

### **1.3. El papel de la información económica en la negociación colectiva**

La influencia de la teoría económica neoclásica en el estudio del mercado de trabajo, como se ha señalado en los apartados anteriores, explica las importantes limitaciones con que ésta ha abordado un proceso complejo como es el de la negociación colectiva. Por una parte, porque lo ha hecho desde un marco teórico en que predominaba la consideración del mercado de trabajo como un mercado similar a los mercados de producto, basado en su funcionamiento desde la óptica de la competencia perfecta, y en la igualdad de la posición de oferentes y demandantes de trabajo para decidir precios – en este caso salarios- y cantidades en términos de empleo, y su equilibrio con la productividad marginal del trabajo contratado, olvidando las diferentes características que conformaban la posición de los empresarios y los trabajadores en el proceso productivo. Y este hecho es especialmente relevante en el ámbito de la información económica, porque es el empresario el que la posee y, en su caso aunque no siempre, las organizaciones empresariales.

Por otra parte, porque se prescindía de un marco teórico que fuera más allá del estudio del funcionamiento de las fuerzas que operaban en este peculiar mercado “del trabajo” y que pudiera abordar el complejo proceso de las relaciones laborales, en las que los mecanismos de ajuste de la oferta y la demanda son sustituidos por unas relaciones jerárquico/cooperativas que conforman la organización del trabajo en el seno de las empresas (Coase, 1937). En último lugar, porque, como en todo mercado de competencia perfecta el papel relevante lo ocupa la acción individual de los agentes que operaban en el mercado de trabajo dejando al margen las acciones colectivas que, desde este enfoque, sólo son consideradas como alteraciones del adecuado funcionamiento de los mercados de trabajo.

Las aportaciones de los enfoques institucionalistas y de la segmentación de los mercados de trabajo han permitido ir más allá, desarrollando un complejo entramado de

---

paritaria. Desgraciadamente no se conoce información del funcionamiento real de este tipo de cláusulas y su grado de aplicación.

<sup>5</sup> Para un análisis en mayor detalle, ver Pérez Infante (2010).



propuestas analíticas en el que los supuestos de competencia perfecta dan paso a la hipótesis de competencia imperfecta, fundamentalmente en los mercados de producto pero también en los mercados de trabajo –los mercados internos- y en el que las relaciones laborales y la acción colectiva requería incluir el estudio del comportamientos de las instituciones -la regulación legal no es un mecanismo perverso de alteración de las reglas de la competencia- y las estrategias de de las organizaciones sindicales y empresariales (Solow, 1992).

En este contexto, se han comenzado a desarrollar análisis que parten de la hipótesis de la existencia de una información imperfecta o asimétrica con la que cuentan los agentes sociales. Así se ha reflejado en las diferentes enfoques de la llamada “economía de los contratos” que enfatizan los problemas de información como base del análisis económico y la existencia de costes de transacción para mejorarla o compartirla, apuntando la importancia de entender la manera en que los individuos reciben, procesan y transmiten dicha información (Stiglitz, 1985). Así, el reconocimiento de una información imperfecta y/o asimétrica ha permitido comprender el papel que pueden jugar las instituciones para desarrollar marcos legales que eviten o suavicen sus carencias y reduzcan los costes de transacción que pueden conllevar, al considerarla un bien público cuyo desarrollo puede permitir su internalización mejorando la competitividad de las empresas (North, 1981).

Pero, más allá del papel de agentes externos al mercado, como la legislación laboral, se han desarrollado distintos modelos económicos para explicar las actuaciones de los agentes económicos en situaciones de información económica imperfecta y/o asimétrica: Sus exponentes más directos son los referidos a la selección adversa, el riesgo moral, la señalización o la teoría de los contratos implícitos. El ejemplo más conocido es el estudio del mercado de coches de segunda mano (Akerlof, 1970) en el que el vendedor conoce mejor que el comprador el estado del vehículo lo que lleva a este a ofrecer un precio menor de lo que aparentemente vale el coche en cuestión. Como reacción, si realmente el automóvil esta en buen estado, el vendedor se negará a venderlo al precio ofrecido por el comprador. Finalmente desaparecerán del mercado los coches en buen estado, y sólo se venderán otros de peor calidad; una versión modernizada de la ley de Gresham. Los supuestos de información imperfecta se han trasladado al estudio del mercado de trabajo principalmente en el estudios de los ajustes entre salarios y productividad que han dado lugar, entre otras, a la teoría de los contratos implícitos por la cual el empleador ofrecerá un salario superior a la productividad marginal del trabajo, al menos a corto plazo, para evitar perder a los trabajadores más cualificados, o el envío de “señales” por parte de los trabajadores –relacionadas principalmente con la formación y la cualificación de los trabajadores- para evitar la incertidumbre sobre su productividad.

Desde otros puntos de vista se ha considerado que ante cambios del ciclo económico, principalmente por shocks nominales en la demanda agregada, la falta de información o los fallos de coordinación entre los agentes económicos tienen a prolongar en el tiempo su efectos negativos sobre la actividad o el empleo, aunque sus comportamientos de basen en decisiones racionales. Con ello, se subraya la importancia a las políticas económicas proactivas dirigidas a la estabilización económica y, entre ellas, las dirigidas a mejorar la información.

Estas reflexiones no tienen como objetivo principal el valorar las aportaciones y limitaciones de estas teorías, cuyo marco analítico se ha desarrollado en apartados anteriores, sino señalar la creciente importancia que ha ido cobrando la hipótesis de información imperfecta y/o asimétrica en la teoría económica y su proyección en el análisis del mercado de trabajo, aunque sus desarrollos iniciales se centraran en el mencionado ejemplo del mercado de coches usados, los mercados de crédito o los seguros médicos. Todos ellos concluyen que una mejora de la información que poseen y comparten los agentes económicos mejora la asignación de recursos que se llevan a cabo en los mercados.

Sin embargo, cabe señalar que generalmente la atención sobre la información económica se ha centrado en las transacciones individuales y escasamente en las actuaciones colectivas, cuyo principal exponente en el mercado de trabajo es la negociación colectiva que requiere un análisis mucho más complejo ya que obliga a analizar sus características y las de los sectores y las empresas en los que opera, porque como se apuntaba anteriormente la negociación en el centro de trabajo o en la empresa no refleja la realidad de la mayoría de los países europeos. Como se ha señalado “el alcance de los costes o beneficios de la acción sindical depende del entorno económico en el que los sindicatos y empresarios actúan, así como de la forma en que la negociación colectiva está organizada” (Aidt y Tzannatos, 2002).

Por otra parte, es necesario profundizar en las variables de la información que se comparte que no debería limitarse a los temas salariales –en un sentido amplio, como la jornada o la formación- o a la situación de la demanda sino ampliarse a todos aquellos aspectos que pueden mejorar la competitividad del tejido productivo abordando aspectos tan importantes, entre otros, como las políticas de inversiones. Este planteamiento, estrechamente asociado al llamado enriquecimiento de materias de la negociación colectiva, es especialmente importante si se tiene en cuenta que la competencia entre las empresas más que basarse en los precios se apoya crecientemente en la innovación, a cuyo impulso puede contribuir. Un objetivo que afecta a las propias características de la negociación colectiva porque, como se ha señalado (Palacio y Simón, 2002): “Lo verdaderamente relevante, en especial cuando se considera que se compite fundamentalmente a través de la innovación, y la tecnología es un factor endógeno, es la articulación y el contenido de la negociación colectiva más que el grado de centralización o descentralización de la misma”.

Merece, también, tener en cuenta que compartir la información puede mejorar los procesos de flexibilidad laboral interna pero también implica la participación de los trabajadores en las estrategias de las empresas, incluido el destino del excedente empresarial; es decir, supone un compromiso que debe reflejarse en las estrategias de gestión de las empresas y en las estrategias sindicales. La existencia de información económica y que sea compartida no presupone que los agentes sociales adopten estrategias más participativas y dinámicas en el tiempo, aunque son una precondition necesaria.

Desarrollar esta línea de análisis no es sencillo, como no lo será el implementar las propuestas que se formulen, porque los cambios económicos implican al mismo tiempo cambios sociales y culturales y, como señalara Joan Robinson, el análisis económico necesita ser complementado por una especie de antropología histórica comparativa que, como campo científico, está aún en su infancia. Posiblemente, su transcurrir será lento,

pero su protagonismo debe residir en las propias organizaciones empresariales y sindicales, actores principales de la negociación colectiva –pieza clave del modelo social europeo- y en su contribución a la competitividad de las empresas y del tejido productivo y a la cohesión económica y social.

## 2. MARCO ANALÍTICO

Un elemento clave para el buen funcionamiento de las relaciones laborales y en particular de la negociación colectiva es que los interlocutores sociales, especialmente las organizaciones sindicales, cuenten con una información adecuada y suficiente –en tiempo, forma y contenido– para ejercer correctamente la representación y defensa de sus intereses.

La centralidad de la información ha sido reconocida en diversos ámbitos, tanto nacionales como internacionales, y plasmada a través de la regulación –legal y/o pactada– de los derechos de los trabajadores y sus representantes.

El objetivo de este capítulo es abordar algunas de las principales referencias sobre esta cuestión. Para ello, se consideran en primer lugar los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de obligada referencia en esta materia. A continuación se centra la atención en el ámbito de la Unión Europea (UE), analizando tanto las normas comunitarias como algunos de los acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales europeos.

Finalmente, en el ámbito español se realiza una breve panorámica tanto de la norma estatutaria, como de los Acuerdos de las organizaciones sindicales y empresariales, incluyendo asimismo alguna referencia planteada desde otros ámbitos institucionales<sup>6</sup>.

### 2.1. La regulación de los derechos de información y consulta en el ámbito internacional

El acceso a la información necesaria para el fomento y correcto desarrollo de la negociación colectiva constituye unos de los derechos básicos de los trabajadores y así lo recogen diversas recomendaciones y convenios de la OIT. Concretamente, cabe destacar<sup>7</sup>: el Convenio 154 y la Recomendación 163 sobre la negociación colectiva, ambas de 1981; el Convenio 135 y la Recomendación nº 143 que tratan sobre los representantes de los trabajadores (ambas de 1971); y la Recomendación 129 relativa a las comunicaciones dentro de la empresa (1967).

Así, el Convenio 154 incluye un apartado específico sobre el fomento de la negociación colectiva, donde se establece entre otros aspectos que se deberán adoptar las medidas adecuadas para el fomento de la misma (cuadro I.3).

#### **Cuadro I.3. Convenio nº 154 de la OIT (extracto)**

<sup>6</sup> Este apartado se plantea como una aproximación general a la regulación de los derechos de información y consulta, sin pretender realizar un análisis jurídico en detalle que excedería los objetivos del estudio.

<sup>7</sup> Como se ha señalado, no se persigue realizar un examen de todas las normas de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva, sino incidir en aquellas que abordan cuestiones de especial interés para los objetivos de la investigación. Para un examen en mayor detalle de las diferentes normas laborales, ver OIT (2008); y Arrigo y Casale (2010);

#### Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

#### Artículo 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

#### Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

#### Artículo 8

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

Fuente: OIT

La Recomendación nº 163 desarrolla la cuestión de los derechos de información y consulta, planteando que se deberían adoptarse las medidas necesarias a las condiciones nacionales para que las partes puedan negociar con conocimiento de causa. En este sentido, la Recomendación incide en dos elementos relevantes: el reconocimiento de la asimetría de información existente entre los interlocutores sociales, estableciendo el derecho de las organizaciones de los trabajadores a recibir información de los empleadores; y el papel asignado a las autoridades públicas, responsables asimismo de proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica (cuadro I.4).

#### **Cuadro I.4. Recomendación n° 163 de la OIT (extracto)**

Artículo 7.

1) En caso necesario, deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa.

2) Con este objeto:

a) a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores - públicos y privados- deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva;

b) las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y de la rama de actividad en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales.

Fuente: OIT

El Convenio n° 135 sobre los representantes de los trabajadores, por su parte, plantea que “los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones”. Una disposición que se especifica con mayor detalle en la Recomendación n° 143 sobre el mismo tema, que especifica que “la empresa debería poner a disposición de los representantes de los trabajadores, las facilidades materiales y la información que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones”.

Finalmente, cabe destacar la Recomendación n° 129 sobre las comunicaciones entre la dirección y los trabajadores dentro de la empresa. Un texto especialmente interesante que, partiendo del reconocimiento de la importancia de fomentar un clima de comprensión y confianza mutua entre los empleadores y los trabajadores –y sus respectivas organizaciones– plantea que “este clima debería ser favorecido por la difusión e intercambio rápidos de informaciones tan completas y objetivas como sea posible, sobre los diferentes aspectos de la vida de la empresa y de las condiciones sociales de los trabajadores”.

A tales efectos, la Recomendación propone una serie de elementos para una “Política de Comunicaciones en la Empresa”, referidos tanto a los sujetos de la comunicación, como a los medios que pueden emplearse para la misma y a las diferentes materias sobre las que la dirección de la empresa debería informar a los trabajadores (cuadro I.5).

### **Cuadro I.5. Recomendación n° 129 de la OIT (extracto)**

#### Elementos de una Política de Comunicaciones en la Empresa

8. Toda política de comunicaciones debería adaptarse a la naturaleza de la empresa interesada, habida cuenta de su importancia y de la composición e intereses de su personal.

9. Para alcanzar sus objetivos, todo sistema de comunicaciones en la empresa debería tratar de asegurar una comunicación real y regular en ambos sentidos:

a) entre los representantes de la dirección (jefe de la empresa, jefe de taller, capataz, etc.) y los trabajadores;

b) entre el jefe de la empresa, el director del personal o cualquier otro representante de la alta dirección y los representantes sindicales o cualquier otra persona que en virtud de la legislación o la práctica nacional o los contratos colectivos esté encargada de representar los intereses de los trabajadores dentro de la empresa.

10. Cuando la dirección desee comunicar informaciones por conducto de los representantes de los trabajadores, y éstos acepten hacerlo, se deberían poner a su disposición medios para que las transmitan rápida y completamente a los trabajadores interesados.

11. Al elegir el medio o los medios de comunicación que considere apropiados para la clase de informaciones que se propone transmitir, la dirección debería tener debidamente en cuenta la naturaleza diferente de las funciones de los supervisores y de los representantes de los trabajadores, a fin de no debilitar sus posiciones respectivas.

12. La elección de los medios apropiados de comunicación y del momento de efectuarla debería fundarse en las circunstancias de cada situación particular y tener en cuenta la práctica nacional.

13. Entre los medios de comunicación podrían figurar los siguientes:

a) reuniones encaminadas a permitir el intercambio de puntos de vista y de informaciones;

b) medios destinados a determinados grupos de trabajadores, como boletines para capataces y manuales de política de personal;

c) medios de comunicación y de información de gran difusión, como revistas y periódicos de empresa; circulares y folletos de información y de acogida; tableros de avisos, informes anuales y financieros redactados de manera que puedan comprenderlos todos los trabajadores; cartas al personal; exposiciones; visitas de la fábrica; películas, películas de vistas fijas y diapositivas; radio y televisión;

d) medios destinados a permitir que los trabajadores hagan sugerencias y expresen su opinión sobre cuestiones relativas al funcionamiento de la empresa.

14. Las informaciones que hayan de comunicarse y su presentación deberían determinarse con miras a la mutua comprensión en lo que respecta a los problemas planteados por la complejidad de las actividades de la empresa.

15.

1) Las informaciones que sean suministradas por la dirección deberían dirigirse, según su naturaleza, a los representantes de los trabajadores o a los miembros del personal, y comprender, en la medida de lo posible, todas las cuestiones de interés para los trabajadores que se refieran a la marcha y perspectivas futuras de la empresa y a la situación presente y futura de los trabajadores, en la medida en que la revelación de las informaciones no cause perjuicio a las partes.

Fuente: OIT

### **Cuadro I.5. Recomendación n° 129 de la OIT (extracto)**

- 2) En especial la dirección debería proporcionar información sobre lo siguiente:
- a) las condiciones generales de empleo, incluidos la contratación, el traslado y la terminación de la relación de trabajo;
  - b) la descripción de las tareas de los diversos puestos de trabajo y su correspondiente posición en la estructura de la empresa;
  - c) las posibilidades de formación profesional y perspectivas de ascenso en la empresa;
  - d) las condiciones generales de trabajo;
  - e) los reglamentos de seguridad e higiene del trabajo e instrucciones sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
  - f) los procedimientos para el examen de reclamaciones, así como las modalidades de su funcionamiento y las condiciones de su utilización;
  - g) los servicios de bienestar para el personal (asistencia médica, sanidad, comedores, alojamiento, actividades de esparcimiento, servicios de ahorro y bancarios, etc.);
  - h) los diferentes sistemas de seguridad social o de asistencia social existentes en la empresa;
  - i) la reglamentación de los regímenes nacionales de seguridad social a que están sujetos los trabajadores por su empleo en la empresa;
  - j) la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro;
  - k) la explicación de las decisiones que probablemente tengan efectos directos o indirectos sobre la situación de los trabajadores en la empresa;
  - l) los métodos de consulta, discusión y cooperación entre la dirección y sus representantes, por una parte, y los trabajadores y sus representantes, por otra.
- 3) Si se trata de una cuestión que haya sido objeto de negociaciones entre el empleador y los trabajadores o sus representantes en la empresa, o de un convenio colectivo concluido a un nivel que excede del marco de la empresa, las informaciones transmitidas deberían contener una referencia expresa a tales negociaciones o convenios.

Fuente: OIT

## **2.2. La regulación de los derechos de información y consulta en el ámbito comunitario<sup>8</sup>**

El reconocimiento de los derechos de información y consulta de los trabajadores constituye un elemento esencial de los sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros de la UE, si bien existen diferencias significativas sobre el alcance de los mismos entre los distintos países. Asimismo, estos derechos han recibido una especial atención por el Derecho social europeo, como se desprende de su inclusión en las fuentes primarias de la Unión Europea y su evolución en el Derecho comunitario derivado. Un proceso cuyo desarrollo en las últimas décadas no ha estado exento de dificultades de diversa índole, que no se han despejado hasta fechas relativamente recientes<sup>9</sup>.

Así, la *Carta de los Derechos Fundamentales* (2000), establece que “deberá garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales”.

<sup>8</sup> El análisis sobre Directivas comunitarias de este apartado resume y actualiza un texto incluido en: Aragón, Rocha y de la Fuente (2007).

<sup>9</sup> Por ejemplo, el debate sobre las Sociedades Anónimas Europeas y la implicación de los trabajadores en las mismas se ha prolongado durante treinta años.

En cuanto a su contenido, el derecho de información y consulta de los trabajadores se ha conformado de forma progresiva y fragmentada a través de una serie de **Directivas comunitarias**; un proceso que culmina con la *Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo* por la que se establece por primera vez un marco general sobre esta materia (cuadro I.6).

Las distintas Directivas tienen como elemento común el establecimiento de la obligación, para la dirección de las empresas, de informar y consultar a los trabajadores, en base a dos requisitos básicos: la transmisión de información suficiente y detallada por parte de la empresa a los trabajadores en tiempo hábil, es decir, con la suficiente antelación; y la consulta a los trabajadores, asimismo en tiempo hábil, con vistas a favorecer un acuerdo entre las partes. En este sentido, el interés del legislador comunitario ha sido evitar que los procedimientos de información y consulta en cuestión se reduzcan a un mero proceso formal y rutinario.

El contenido de estas normas presenta asimismo algunos elementos diferenciales significativos. Así, se puede distinguir entre dos tipos de Directivas: las que introducen derechos de información y consulta ante situaciones específicas (Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos y Directiva 2002/23/CE sobre traspasos de empresas); y las que establecen derechos de información y consulta de manera general de los trabajadores en las empresas, en el caso de las otras Directivas.

Una segunda distinción concierne al ámbito geográfico de aplicación; las Directivas sobre despidos colectivos, traspasos de empresas e información y consulta afectan a compañías de ámbito nacional, mientras que las otras dos conciernen a empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Por otra parte, las Directivas sobre Comités de Empresa Europeos e Implicación de los trabajadores en las Sociedades Anónimas Europeas prevén la creación de una nueva institución de representación de los trabajadores; en las otras Directivas, en cambio, se refieren a los órganos de representación existentes en cada Estado miembro.



## **Cuadro I.6. Directivas comunitarias relacionadas con los derechos de representación, información y consulta de los trabajadores**

- *Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los **despidos colectivos**, que sustituye a la anterior Directiva 75/129/CEE del 17 de diciembre de 1975. Establece que los empresarios que contemplen llevar a cabo despidos colectivos deben iniciar consultas con los representantes de los trabajadores con tiempo suficiente, a fin de poder alcanzar algún acuerdo que evite, reduzca o mitigue los despidos, así como proporcionar importante información sobre cuestiones específicas. Los empresarios deben también notificar a las autoridades públicas competentes acerca de los posibles despidos colectivos.*
- *Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de **traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad**, que sustituye a la anterior Directiva 77/187/CEE de 14 de febrero de 1977. Tiene por objeto la protección de los derechos de los trabajadores en caso de *traspasos de empresas, centros de actividad –o de partes de empresas o centros de actividad–* a otro empresario, como resultado de una cesión contractual o una fusión. Se reconoce a los representantes de los trabajadores diversos derechos de información y consulta en el proceso de traspaso, antes de que los trabajadores se vean directamente afectados.*
- *Directiva 2001/86/CE del Consejo de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el **Estatuto de la Sociedad Anónima Europea** en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. Establece las normas relativas a la participación de los trabajadores en las SE. Entre otros aspectos, dispone que en todos los casos de constitución de SE deberán asegurarse los procedimientos de información y consulta a escala transnacional. Asimismo, que cuando en una o más de las sociedades participantes de la SE existan unos derechos de participación, dichos derechos deberán preservarse mediante su transferencia a la SE una vez creada ésta, salvo que las partes no decidan lo contrario. Finalmente, establece unas disposiciones de referencia en materia de información y consulta.*
- *Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se establece un **marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en las empresas en la Comunidad Europea**. Establece que las empresas con al menos 50 trabajadores, o los establecimientos con al menos 20 trabajadores informen sobre el reciente y probable desarrollo de las actividades y sobre la situación económica de la empresa. Asimismo, deben consultar las decisiones que puedan dar lugar a cambios sustanciales en la organización del trabajo o en las relaciones laborales, incluyendo los despidos colectivos y la transferencia de empresas.*
- *Directiva 2009/38/CE del Consejo de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un **comité de empresa europeo** o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Esta directiva, que sustituye a la anterior de 1994, establece la constitución de un comité de empresa europeo (CEEU) o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. La Directiva otorga al CEEU el derecho a ser informado y consultado sobre cuestiones transnacionales que afecten de forma significativa a los intereses de los trabajadores. El CEEU también tiene derecho a ser informado sobre cualquier circunstancia excepcional, como cierres, traslados, reubicaciones o despidos colectivos.*

Fuente: Elaboración propia a partir de Aragón, Rocha y de la Fuente (2007).

La *Directiva 2002/14/CE*, por último, se diferencia sustancialmente del resto en que tiene por objeto “establecer un *marco general* que fije unos requisitos mínimos para el ejercicio del derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo situados en la Comunidad” (artículo 1º.1). Un marco que, en todo caso, no afecta ni a la regulación de este derecho las legislaciones de cada Estado miembro –siempre que respeten los requisitos mínimos establecidos por la Directiva– ni al tratamiento específico sobre esta materia realizado en las Directivas anteriores<sup>10</sup>. En este sentido, la *Directiva 2002/14/CE* representa en muchos Estados miembro el fundamento esencial –y, en algunos casos, el único– para los derechos de información y consulta de los trabajadores.

#### **Cuadro I.7. Directiva 2002/14/CE**

##### **Artículo 4. Modalidades prácticas de la información y la consulta**

1. De acuerdo con los principios enunciados en el artículo 1 y sin perjuicio de las disposiciones y/o prácticas vigentes más favorables para los trabajadores, los Estados miembros determinarán las modalidades prácticas del ejercicio del derecho de información y de consulta al nivel que proceda, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

2. La información y la consulta abarcarán:

- a) la información sobre la evolución reciente y la evolución probable de las actividades de la empresa o centro de trabajo y de su situación económica;
- b) la información y la consulta sobre la situación, la estructura y la evolución probable del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como sobre las eventuales medidas preventivas previstas, especialmente en caso de riesgo para el empleo;
- c) la información y la consulta sobre las decisiones que pudieran provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo, incluidas las previstas por las disposiciones comunitarias mencionadas en el apartado 1 del artículo 9.

3. La información se facilitará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que, en particular, permita a los representantes de los trabajadores proceder a un examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta.

4. La consulta se efectuará:

- a) en un momento, de una manera y con un contenido apropiados;
- b) al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado;
- c) con arreglo a las informaciones proporcionadas por el empresario, de conformidad con la letra f) del artículo 2, y al dictamen que los representantes de los trabajadores tienen derecho a formular;
- d) de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con el empresario y obtener una respuesta justificada a su eventual dictamen;
- e) con el fin de llegar a un acuerdo sobre las decisiones que se encuentren dentro de las potestades del empresario mencionadas en la letra c) del apartado 2.

*Fuente:* Directiva 2002/14/CE (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 23/3/2002).

<sup>10</sup> Asimismo, se establece que no afectará a los sistemas que prevén medios de participación individual de los trabajadores, siempre que éstos tengan el derecho a la información y consulta colectiva, a través de sus representantes.

En cuanto a su contenido, la *Directiva 2002/14/CE* determina que la información y consulta deberán abarcar obligatoriamente una serie de materias, estableciendo asimismo unos requisitos formales de procedimiento para el ejercicio de este derecho (cuadro I.7). Además, se regulan otros aspectos en materias como la información confidencial, la protección de los representantes de los trabajadores. Finalmente, se recoge la defensa de derechos ante el incumplimiento de la Directiva; un tema cuya redacción final suscitó cierta controversia, sobre todo para las organizaciones sindicales, en la medida en que la garantía de la eficacia de la Directiva a través de las sanciones ni se coordina, ni se unifica, ni se establece con rotundidad, remitiendo a los Estados miembros para el establecimiento de sanciones

Las Directivas comunitarias son de obligado cumplimiento en el ámbito de la UE, si bien su transposición a las legislaciones de los Estados miembro presenta diferencias significativas. En España, este proceso ha adoptado la forma de una Ley específica en el caso de algunas Directivas, mientras que en relación a las otras se ha recogido su contenido a través de la modificación de la norma laboral vigente<sup>11</sup>.

Además de su reconocimiento en el marco legal comunitario, la cuestión de los derechos de información y consulta ha sido abordada asimismo por los **interlocutores sociales europeos**. Particularmente, llegaron a un acuerdo en el año 2003 en el que expusieron las orientaciones de referencia para la gestión del cambio y sus consecuencias<sup>12</sup>. En estas orientaciones se afirma que es esencial explicar las razones del cambio y el conjunto de la estrategia de la empresa a los trabajadores y sus representantes, y que éstas deben ser ofrecidas en el tiempo adecuado. Igualmente, se propone que se produzca una consulta a los trabajadores sobre las intenciones de la empresa basada en documentos que expliquen las razones para las decisiones y las posibles consecuencias. Se afirma que el entendimiento de la estrategia es clave para la creación de un clima positivo al cambio y para la creación de un clima de confianza.

Por otra parte, se asume que existen diferentes legislaciones sobre información y consulta en los distintos países de la Unión que deben ser tenidos en cuenta en el momento de llevar a cabo una reestructuración. Si bien, se afirma que más allá de los procedimientos formales de información y consulta, las relaciones informales juegan un papel complementario importante en la búsqueda de soluciones compartidas entre la empresa y los trabajadores.

Asimismo, se exponen una serie de herramientas que más allá de las obligaciones legales pueden desempeñar una función importante en el proceso de negociación, entre éstas se pueden destacar el informe anual que realiza la compañía sobre su evolución, cualquier otra documentación preparada para los accionistas, la petición a los trabajadores de sugerencias sobre cómo mejorar la organización del trabajo o la producción, o el desarrollo de un cauce fluido de información entre los trabajadores o sus representantes y la empresa.

Finalmente, una cuestión relevante concierne a cómo se plasman en la práctica los derechos de información de los representantes de los trabajadores en los distintos Estados miembro de la UE. En este sentido, el informe de resultados de la **Encuesta**

---

<sup>11</sup> Todas las Directivas han sido ya incorporadas al ordenamiento jurídico español, con la excepción de la Directiva 2009/38/CE cuya transposición se halla actualmente en proceso de tramitación.

<sup>12</sup> ETUC, UNICE, UEAPME y CEEP (2003).

*Europea de empresas 2009* realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo permiten destacar algunos elementos de interés<sup>13</sup>.

El informe señala que el nivel básico información proporcionado a los representantes de los trabajadores puede ser valorado, en términos generales, como positivo. En torno al 85 por ciento de los representantes de los trabajadores recibe al menos información anual sobre la situación económica, financiera y de empleo de la empresa, y sobre el 66 por ciento varias veces al año. En el extremo opuesto, el 11 por ciento de los representantes de los trabajadores nunca recibe dicha información.

Este diagnóstico general debe matizarse, sin embargo, constatándose diferencias en los niveles de información en función de diferentes factores. Así, el análisis comparado pone de manifiesto que la representación de los trabajadores tiene mayores dificultades para recibir información en los establecimientos de menor tamaño. Concretamente, una de cada cuatro empresas de menos de 50 trabajadores no facilita información financiera, económica y de empleo al menos una vez al año.

La Encuesta permite detectar asimismo un notable “efecto país”: la transmisión de información por parte de las empresas presenta en general mayores problemas en una serie de países, especialmente en el Sur de Europa. Más específicamente, el informe destaca que la proporción de representantes de trabajadores que no reciben información al menos en una de las tres materias señaladas –económica, financiera y de empleo– al menos una vez al año es particularmente alta en seis Estados: Portugal (63% de los representantes de los trabajadores); Malta (52%), Chipre (49%), Italia (37%), España (37%) y Grecia (31%).

Finalmente, el informe resalta la importancia de la formación recibida por los representantes de los trabajadores, como un elemento central para analizar e interpretar la información y las decisiones empresariales sobre las que son consultados.

### **2.3. La regulación de los derechos de información y consulta en España**

Los derechos de información y consulta de los trabajadores se hallan regulados en España en el **Estatuto de los Trabajadores (ET)**, incluyendo las modificaciones necesarias para la transposición de las distintas Directivas europeas.

Esta cuestión es abordada en diferentes apartados, si bien la principal referencia la constituye el artículo 64 donde se regulan los derechos de información, consulta y competencias de los comités de empresa (y delegados de personal, a los que el artículo 63 otorga las mismas competencias).

Así, el ET establece que “el comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo”. Asimismo, dispone que “en la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus

---

<sup>13</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010). La Encuesta se base en entrevistas realizadas a representantes de trabajadores de establecimientos con 10 o más empleados.

derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores”.

En este sentido, el ET establece un listado de materias sobre las que la representación de los trabajadores tendrá derecho a recibir periódicamente información, de forma trimestral, anual o como proceda en su caso (cuadro I.8).

**Cuadro I.8. Art. 64 ET. Derechos de información y consulta y competencias (extracto)**

- |  |
|--|
| <p>2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.</li><li>b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.</li><li>c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.</li><li>d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.</li></ul> <p>3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.</p> <p>4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.</li><li>b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.</li><li>c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.</li></ul> |
|--|

Fuente: Estatuto de los Trabajadores

### **Cuadro I.8. Art. 64 ET. Derechos de información (extracto)**

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

Fuente: Estatuto de los Trabajadores

Los **interlocutores sociales** también han abordado la regulación de los derechos de información y consulta a través de acuerdos alcanzados en los diferentes ámbitos de negociación. A nivel general, cabe resaltar particularmente el papel de los Acuerdos Interconfederales pactados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de ámbito estatal, donde se establecen orientaciones generales para el conjunto de la negociación colectiva<sup>14</sup>.

Así, en la línea de las recomendaciones de la OIT en el Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva (AINC) de 1997 se resalta que “el desarrollo de unas relaciones laborales participativas, debería efectuarse a través de la autonomía colectiva y del establecimiento acordado de cauces formales de negociación sobre la base de una información adecuada. La comunicación contribuye sin duda a que los procesos de diálogo y participación sean eficaces en los distintos ámbitos” (artículo 7.1). Y a continuación se plantea que, reconociendo el papel de la legislación en la regulación de los derechos de los trabajadores, la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal, le corresponde un importante papel de adaptación y reordenación de derechos, especialmente en materia de organización del trabajo y cambio de condiciones y contratación laboral. En este sentido, en el AINC-97 se detallan una serie de materias que podría regular la negociación colectiva estatal (cuadro I.9)

<sup>14</sup> Los interlocutores sociales han incorporado cláusulas sobre derechos de información y consulta de contenido diverso en los convenios colectivos de los diferentes ámbitos de negociación, cuyo análisis excedería con mucho los límites de este estudio.

### **Cuadro I.9. Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva-1997 (extracto)**

La negociación colectiva sectorial podría abordar el tratamiento de las siguientes materias:

1. Información regular y periódica a los representantes de los trabajadores acerca de la situación económica en el sector o ámbito del Convenio Colectivo correspondiente así como las previsiones sobre empleo y la evolución que se prevé sobre las mismas en el más inmediato futuro, teniendo en cuenta las repercusiones que sobre el empleo tengan la introducción y desarrollo de nuevas tecnologías.

2. Información previa con antelación a cualquier proceso de reconversión, así como reestructuraciones del empleo o apertura de procesos de negociación con las administraciones públicas tendentes a establecer una regulación específica para establecer un marco singular superador de una situación de crisis.

3. Información acerca de lo dispuesto en el Convenio Colectivo, a cargo de los representantes de las organizaciones signatarias del mismo, a sus respectivos representados, sin que ello obstaculice las tareas productivas.

4. Reconocimiento de facultades propias a las comisiones mixtas o paritarias constituidas en el seno de cada Convenio Colectivo, a fin de aplicar o interpretar las materias dispuestas o relacionadas con el mismo.

5. Realización de balances a cargo de cada una de las partes acerca del grado de aplicación del Convenio, incluso recabando información a los afectados por el mismo mediante la realización de encuestas dirigidas a trabajadores y empresarios.

6. Información y, en su caso, consulta y negociación acerca de:

Modalidades de contratación.

Reestructuración de plantillas y supuestos de subcontratación.

Fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando afecte al volumen de empleo.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

7. A través de la negociación colectiva podrán articularse procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente.

Fuente: AINC (1997)

Los posteriores AINC suscritos a partir del año 2002 han abordado igualmente esta materia, incluyendo el texto más reciente firmado en febrero de 2010 (cuadro I.10).

### **Cuadro I.10. Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 Y 2012 (extracto)**

5.- Derechos de información, consulta y participación: negociación colectiva e interlocución sindical.

Con carácter general, la regulación legal actual, y su concreción y desarrollo a través de la negociación colectiva, establecen un conjunto de materias que deben ser objeto de información y, en su caso, de consulta a los representantes de los trabajadores. Tales materias son las relativas a la situación económica del sector o ámbito negocial correspondiente; las previsiones sobre el volumen y tipo de empleo, así como la evolución en el inmediato futuro; las modalidades de contratación, los contratos de puesta a disposición y los supuestos de subcontratación; los procesos de reconversión y reestructuración de empleo; los despidos objetivos y, en su caso, las medidas alternativas a los mismos.

En este sentido se debe reforzar el diálogo social sectorial.

La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en las relaciones laborales también debería ser objeto de tratamiento en los convenios colectivos para garantizar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Habría, también, que tener en cuenta las modificaciones que se han introducido en el Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta a los trabajadores.

Con carácter específico, en los supuestos de Sociedades Anónimas Europeas o Cooperativas Europeas, deben tenerse en cuenta los mecanismos de información, consulta y participación, que prevé la Ley 31/2006, de 18 de octubre, que regula la implicación de sus trabajadores y la promoción de los Comités de Empresa Europeos

Fuente: AENC (2010-2012)

Finalmente, es importante señalar que desde otros ámbitos institucionales se ha planteado la importancia de que los interlocutores sociales cuenten con información económica adecuada y suficiente.

Así, el **Consejo Superior de Estadística** –en sus propuestas y recomendaciones previas a la formulación del Anteproyecto del Plan Estadístico Nacional 2009-2012– planteaba una serie de carencias en esa materia, alertando de sus efectos negativos tanto para el conocimiento de la negociación colectiva, como para el propio desarrollo de ésta. Más concretamente, se inciden en dos cuestiones:

Por un lado, se plantean algunas carencias del Registro de convenios del Ministerio de Trabajo, que es la principal fuente estadística para conocer las características y evolución de la negociación colectiva en España. En particular, se señalaba la dificultad para las personas que cumplimentan la hoja estadística a la hora de determinar del número de trabajadores cubiertos por el convenio. Un dato básico pues se usa como ponderación para el cálculo de la jornada media o el incremento salarial medio pactado, dos de los principales resultados que ofrece esta estadística.

Por otro, se destaca la asimetría y deficiencias existentes en la información sectorial provincial. Concretamente, se señala que “en el caso de los convenios sectoriales de ámbito provincial, que forman el grueso de la negociación colectiva, se da la circunstancia de que la información económica con la que cuentan los negociadores de estos convenios es, en muchos casos, muy deficiente y asimétrica, cuando no



inexistente, debido al ámbito microeconómico en el que se desenvuelven. Dicho ámbito queda, además, fuera de las posibilidades de investigación ofrecidas por las estadísticas maestras disponibles. Estas circunstancias elevan las dificultades para desarrollar una negociación fluida que se ajuste a parámetros económicos relevantes” (Consejo Superior de Estadística, 2006).

En suma, los diferentes elementos abordados en este capítulo permiten concluir reiterando la importancia que tiene la utilización de la información para las relaciones laborales, y especialmente para que los interlocutores sociales puedan afrontar con un fundamento suficiente sus estrategias de negociación colectiva.

## II. EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ESPAÑA

Este capítulo aborda algunas cuestiones de interés para situar el contexto del estudio. Así, en primer lugar se realiza una aproximación a la estructura de las empresas con asalariados, incidiendo en una variable como el tamaño que tiene especial importancia para el desarrollo de la negociación colectiva. Posteriormente, a partir de una breve panorámica histórica se analizan las principales características de la estructura de la negociación colectiva en España.

### 1. Estructura empresarial

El análisis de los datos de la seguridad social permite realizar un seguimiento de las empresas con asalariados en España, cuya evolución presenta dos dinámicas diferenciadas correspondientes a una primera etapa de expansión económica y una segunda –a partir del año 2007– marcada por la crisis.

Así, entre los años 2000 y 2007 se registró un aumento de 295,6 mil empresas, que supone una tasa de crecimiento del 26,2%, hasta alcanzar un volumen de 1,4 millones al final de este período. La crisis económica que empieza a registrarse en los últimos meses de 2007 determina un cambio de tendencia, cuya consecuencia es una pérdida de 165 mil empresas en los tres años siguientes, registrando una tasa de decrecimiento del 11,5%. Como resultado de ello, el volumen de empresas se ha reducido en 2010 a 1,2 millones (tabla II.1)

**Tabla II.1. Empresas\* inscritas en la seguridad social en España, según tamaño (nº de asalariados). 2000-2010.**

	Total (n)	Total (%)	De 1 a 9 (%)	De 10 a 49 (%)	De 50 a 249 (%)	De 250 y más (%)
2000	1.114.378	100	85,2	12,5	1,9	0,3
2001	1.152.678	100	85,2	12,6	1,9	0,3
2002	1.190.467	100	85,3	12,5	1,9	0,3
2003	1.227.989	100	85,4	12,4	1,9	0,3
2004	1.272.595	100	85,4	12,4	1,9	0,3
2005	1.347.758	100	85,3	12,5	1,9	0,3
2006	1.386.157	100	85,2	12,5	1,9	0,3
2007	1.405.938	100	85,3	12,4	1,9	0,3
2008	1.332.090	100	86,2	11,6	1,9	0,4
2009	1.264.689	100	86,6	11,1	1,8	0,4
2010	1.240.847	100	86,7	11,0	1,9	0,4

\*Régimen General y Régimen especial de la minería del carbón.

Fuente: Boletín de estadísticas laborales. MTIN

Un rasgo característico de la estructura empresarial en España es el elevado volumen de pequeñas empresas. Así, en torno al 97,7% de las empresas en 2010 tiene menos de 50 trabajadores asalariados, concentrándose la mayor parte en el tramo de menor tamaño (menos de 10 trabajadores). Cabe señalar además que este segmento de microempresas ha aumentado su peso relativo a lo largo de la década, hasta concentrar el 87% del total de empresas al final de la misma.

El análisis de la evolución de las personas asalariadas sigue las mismas tendencias apuntadas. Así, en el período correspondiente a la etapa de expansión se registró un

aumento de 3,4 millones de personas, que supone una tasa de crecimiento del 30,6%, alcanzando un volumen de 14,7 millones de trabajadores asalariados en 2007. En los tres años siguientes la crisis tiene un impacto significativo que se traduce en una reducción de 1,7 millones de trabajadores (tabla II.2).

Algo más de la mitad de los trabajadores se concentraba en el año 2000 en las empresas de más de 50 trabajadores, y particularmente en las de mayor tamaño (250 trabajadores y más). En este sentido, cabe destacar que al final de la década este segmento es el que ha ganado mayor peso relativo sobre el volumen total de trabajadores (en torno a cinco puntos porcentuales). Un hecho que se explica tanto por el aumento registrado en la etapa de expansión como, fundamentalmente, porque el impacto de la crisis ha sido relativamente menor en este tramo de empresas, en relación a los otros.

**Tabla II.2. Asalariados de empresas\* inscritas en seguridad social en España, según tamaño de empresa. 2000-2010 (miles).**

	Total (n)	Total (%)	De 1 a 9 (%)	De 10 a 49 (%)	De 50 a 249 (%)	De 250 y más (%)
2000	11.281	100	22,0	24,3	17,9	35,8
2001	11.763	100	21,9	24,2	17,9	36,0
2002	12.102	100	22,1	24,2	17,9	35,9
2003	12.434	100	22,1	24,0	17,7	36,1
2004	12.958	100	22,0	24,0	17,9	36,1
2005	13.716	100	22,2	24,1	17,8	35,9
2006	14.348	100	21,8	23,9	17,9	36,5
2007	14.728	100	21,5	23,4	17,9	37,3
2008	13.827	100	21,4	21,9	17,5	39,3
2009	13.197	100	21,2	20,9	17,4	40,5
2010	13.017	100	21,1	20,5	17,5	40,9

\*Régimen General y especial de la minería del carbón.

Fuente: Boletín de estadísticas laborales. MTIN

Otro elemento de interés concierne a la distribución sectorial de las empresas con asalariados por tramo de tamaño. Los datos proporcionados por el Directorio Central de Empresas permiten destacar que, aunque el predominio de las pequeñas empresas es generalizado, existen diferencias relevantes en cuanto al peso relativo de las mismas en los distintos sectores productivos.

Así, en un extremo se sitúan siete sectores de servicios en los que las empresas de menos de 10 trabajadores asalariados representan más del 90% del total: Actividades inmobiliarias; Otros servicios; Hostelería; Actividades financieras y de seguros; Comercio; Actividades profesionales, científicas y técnicas; y Transporte y almacenamiento. En el extremo opuesto, sectores como el Suministro de agua y actividades de saneamiento, Suministro de energía eléctrica e Información y telecomunicaciones destacan por un volumen relativamente más alto de empresas de mayor tamaño (tabla II.3).

**Tabla II.3. Empresas con asalariados en España, según tamaño y sector de actividad (1 dígito CNAE 09). 2010.**

Sector	Total* (n)	De 1 a 9 (%)	De 10 a 49 (%)	De 50 a 199 (%)	De 200 y más (%)
<b>Industrias extractivas</b>	1.988	64,9	30,2	4,2	0,7
<b>Industria manufacturera</b>	139.112	75,4	20,5	3,3	0,8
<b>Suministro de energía eléctrica</b>	1.850	86,3	10,4	1,9	1,3
<b>Suministro de agua</b>	5.410	76,9	16,3	4,7	2,1
<b>Construcción</b>	228.040	87,4	11,3	1,2	0,1
<b>Comercio al por mayor y al por menor</b>	394.783	93,2	5,9	0,7	0,2
<b>Transporte y almacenamiento</b>	97.463	89,9	8,6	1,2	0,3
<b>Hostelería</b>	172.838	93,8	5,4	0,7	0,1
<b>Información y comunicaciones</b>	22.624	81,6	14,2	3,2	1,0
<b>Act. financieras y de seguros</b>	20.913	93,3	4,6	1,1	1,0
<b>Actividades inmobiliarias</b>	42.038	96,4	3,2	0,3	0,1
<b>Act. profesionales, científicas y técnicas</b>	125.241	92,3	6,6	0,8	0,2
<b>Actividades administrativas y servicios aux.</b>	66.729	84,7	11,9	2,4	0,9
<b>Educación</b>	34.602	78,3	15,5	5,4	0,7
<b>Act. sanitarias y de servicios sociales</b>	50.290	86,1	10,4	2,5	0,9
<b>Act. artísticas, recreativas y de entrenamiento</b>	32.883	86,2	11,9	1,7	0,2
<b>Otros servicios personales</b>	80.454	94,5	4,6	0,8	0,1
<b>Total*</b>	1.517.258	89,3	9,0	1,4	0,3

Fuente: DIRCE, INE.

\* Se incluyen únicamente a las empresas con asalariados.

En suma, la estructura empresarial en España se caracteriza por el predominio de pequeñas empresas y microempresas. Una situación que afecta a un importante volumen de trabajadores asalariados: en torno al 40% que trabaja en empresas de menos de 50 trabajadores, de los que la mitad lo hace en microempresas (según datos de la seguridad social para 2010).

Este acusado minifundismo es un rasgo de singular importancia que incide en los diferentes aspectos de la vida empresarial, incluyendo lógicamente la negociación colectiva. Un dato que debería tenerse en cuenta en el debate actual en torno a su reforma, particularmente cuando se plantea potenciar la descentralización de la negociación colectiva para otorgar un mayor protagonismo a los convenios de empresa. En este sentido, desde diversos ámbitos se ha remarcado que difícilmente podrá plantearse en las empresas de reducido tamaño –que como se ha reiterado, son la mayoría– una negociación colectiva en términos de igualdad entre empresas y

trabajadores, por la dependencia real de éstos a aquella y por el escaso grado de afiliación sindical de los trabajadores de las pequeñas empresas<sup>15</sup>.

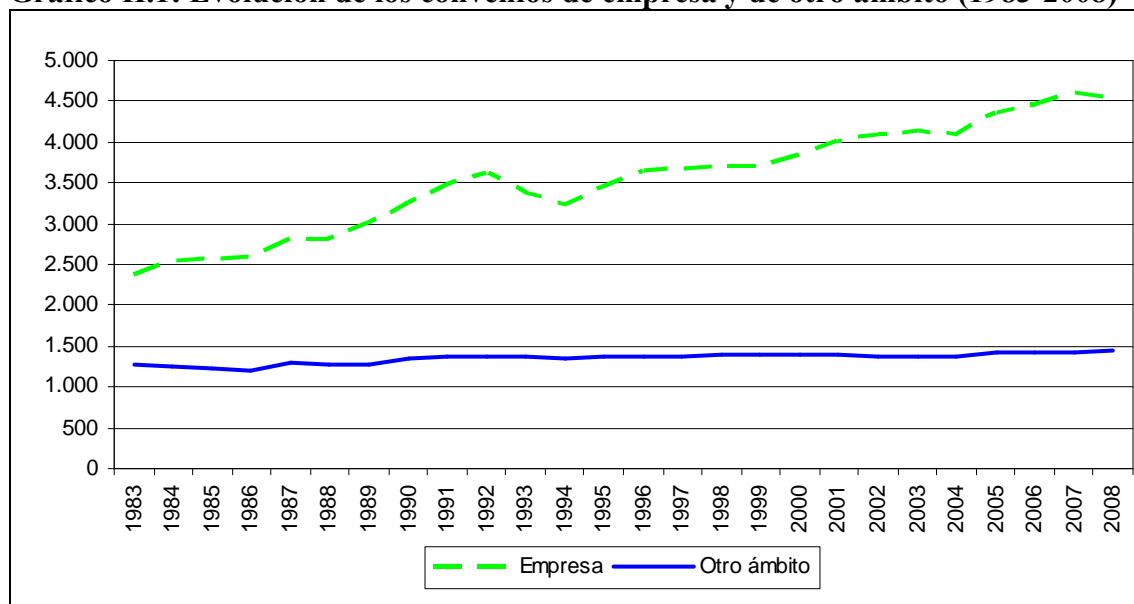
## 2. Estructura de la negociación colectiva

### 2.1. Evolución histórica

En este apartado se muestra la evolución que ha registrado la negociación colectiva en las últimas dos décadas, haciendo referencia al número y ámbito de los convenios colectivos, el número de empresas y el tipo de negociación colectiva por el que se encuentran afectadas y el volumen de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. El objetivo del examen de esta evolución es identificar las distintas tendencias seguidas por los convenios de distintos ámbitos y si se han visto afectadas en modo alguno por instrumentos como el AINC de 1997 (Escudero y Mercader, 2009).

El número de convenios ha aumentado desde principios de los años 80 hasta la actualidad, pasando de 3,7 mil en el año 1983 hasta llegar a 6 mil convenios en el año 2008. Este crecimiento ha venido motivado principalmente por el incremento de los convenios de empresa que han doblado su número al pasar de 2,4 mil en 1983 a 4,5 mil en el año 2008 -último año del que se tienen datos definitivos-; por su parte los convenios de otro ámbito han aumentado en 169 convenios durante ese periodo, hasta casi alcanzar los 1,5 mil convenios (gráfico II.1 y tabla II.4).

**Gráfico II.1: Evolución de los convenios de empresa y de otro ámbito (1983-2008)**



Fuente: Estadística de convenios colectivos. MTIN.

<sup>15</sup> Cf. por ejemplo: Pérez Infante (2010).

**Tabla II.4: Evolución de número de convenios colectivos, empresas y trabajadores (1983-2008).**

Año	Total			Empresa		Otro ámbito		
	Convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)	Convenios	Trabajadores (miles)	Convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)
1983	3.655	869,7	6.226,3	2.376	1.074,6	1.279	867,3	5.151,6
1984	3.796	836,9	6.181,9	2.539	1.060,5	1.257	834,4	5.121,4
1985	3.803	847,1	6.089,4	2.571	1.043,3	1.232	844,5	5.046,1
1986	3.790	891,8	6.275,1	2.588	1.092,8	1.202	889,2	5.182,3
1987	4.112	996,8	6.867,7	2.817	1.106,5	1.295	994,0	5.761,2
1988	4.096	958,3	6.864,7	2.826	1.070,4	1.270	955,5	5.794,3
1989	4.302	982,7	6.993,8	3.016	1.061,9	1.286	979,7	5.931,8
1990	4.595	1.037,3	7.623,9	3.254	1.132,6	1.341	1.034,0	6.491,3
1991	4.848	1.006,2	7.821,9	3.474	1.151,0	1.374	1.002,7	6.670,8
1992	5.010	1.055,1	7.921,9	3.627	1.190,7	1.383	1.051,5	6.731,3
1993	4.749	1.048,2	7.737,1	3.374	1.045,7	1.375	1.044,8	6.691,5
1994	4.581	950,7	7.502,1	3.235	1.022,7	1.346	947,5	6.479,4
1995	4.827	975,1	7.605,1	3.461	1.043,7	1.366	971,6	6.561,3
1996	5.028	1.027,5	8.128,2	3.661	1.061,5	1.367	1.023,8	7.066,7
1997	5.040	1.018,3	8.365,1	3.669	998,3	1.371	1.014,6	7.366,8
1998	5.091	1.077,6	8.750,6	3.690	1.021,5	1.401	1.073,9	7.729,1
1999	5.110	1.122,6	9.008,1	3.704	1.063,7	1.406	1.118,9	7.944,4
2000	5.252	1.198,3	9.230,4	3.849	1.083,3	1.403	1.194,5	8.147,1
2001	5.421	1.293,2	9.496,0	4.021	1.039,5	1.400	1.289,2	8.456,5
2002	5.462	1.302,3	9.696,5	4.086	1.025,9	1.376	1.298,2	8.670,6
2003	5.522	1.281,4	9.995,0	4.147	1.074,2	1.375	1.277,3	8.920,9
2004	5.474	1.282,4	10.193,5	4.093	1.014,7	1.381	1.278,3	9.178,9
2005	5.776	1.314,0	10.755,7	4.353	1.159,7	1.423	1.309,6	9.596,0
2006	5.887	1.457,0	11.119,3	4.459	1.224,4	1.428	1.452,5	9.894,9
2007	6.016	1.413,7	11.606,5	4.598	1.261,1	1.418	1.409,1	10.345,4
2008	5.987	1.605,2	11.968,1	4.539	1.215,3	1.448	1.600,7	10.752,9

Fuente: Estadística de convenios colectivos. MTIN. Datos anuales definitivos

En lo referido al ámbito funcional de los convenios colectivos, el grupo más numeroso lo constituyen los convenios de empresa -75% del total-, frente al grupo más reducido de los convenios de otro ámbito, que incluyen los convenios de grupos de empresas y los convenios sectoriales nacionales, interprovinciales, provinciales, comarcales y locales. La evolución durante el periodo analizado (1983-2008) muestra un crecimiento constante del peso relativo de los convenios de empresa en detrimento de los sectoriales, al aumentar su volumen relativo de los primeros en 10 puntos porcentuales respecto a los segundos durante esos años. Si bien, este aumento del peso de los convenios de empresa no se traduce en un aumento de la cobertura de las empresas mediante la negociación colectiva de empresa que permanece constante durante el periodo analizado

Por el otro lado, los convenios de ámbito funcional diferente al de la empresa constituyen un volumen reducido del conjunto de convenios, entre el 35 y el 24% durante el periodo analizado; si bien, este tipo de negociación colectiva -de ámbito superior a la empresa- afecta a un volumen muy elevado de empresas, un 97% durante dicho periodo, y de trabajadores, entre el 83 y el 90% del conjunto de trabajadores afectados por la negociación colectiva.

Si se analiza la evolución de los convenios de ámbito funcional superior a la empresa entre los años 2003 y 2008, se puede observar una tendencia creciente; ésta es mayor en los convenios interprovinciales, en los de grupo de empresa, en los locales y comarcales y en los de ámbito nacional, siendo menor en los de ámbito provincial. De este modo, se puede observar una cierta estabilidad del número de convenios de ámbito provincial que contrasta con el crecimiento de los convenios de empresa (9%) durante el mismo periodo (tabla II.5).

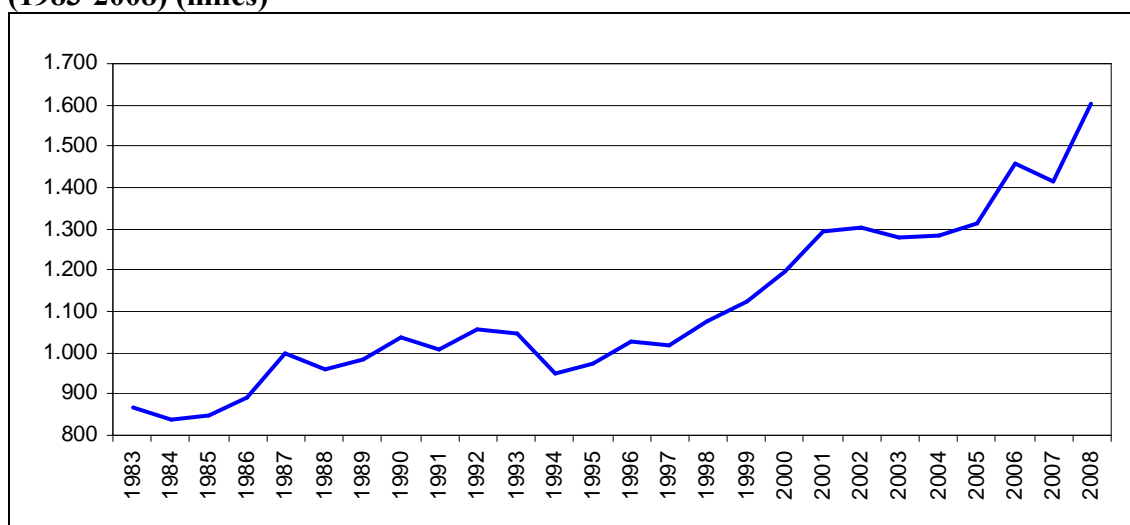
**Tabla II.5. Evolución de los convenios de ámbito superior a la empresa (2003-2008)**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	% 08/03
Interprovincial	80	84	88	84	93	104	30,0
Grupo de empresa	92	96	95	105	114	114	23,9
Local-comarcal	14	15	17	20	16	17	21,4
Nacional	88	85	88	95	98	99	12,5
Provincial	1.101	1.101	1.135	1.124	1.097	1.114	1,2
<b>Total</b>	<b>1.375</b>	<b>1.381</b>	<b>1.423</b>	<b>1.428</b>	<b>1.418</b>	<b>1.448</b>	<b>5,3</b>

Fuente: Anuario de estadísticas del MTIN (años 2004-2009).MTIN

El número de empresas afectadas por la negociación colectiva ha tenido una evolución similar al número de convenios, incrementándose el número de empresas afectadas entre los años 1983 y 2008. El conjunto de empresas afectadas ha pasado de 870 mil a 1,6 millones (gráfico II.2). Este crecimiento se ha derivado no tanto del aumento del conjunto de empresas cubiertas por convenios de empresa, que han pasado de 2,3 mil a 4,5 mil; sino por el incremento de las empresas afectadas por convenios colectivos de otro ámbito (convenios de grupo de empresa y convenios sectoriales), que han aumentado en 733 mil hasta alcanzar la cifra de 1,6 millones de empresas.

**Gráfico II.2: Evolución de las empresas cubiertas por la negociación colectiva (1983-2008) (miles)**



Fuente: Estadística de convenios colectivos. MTIN.

En el análisis del ratio de empresas afectadas por cada convenio colectivo se puede observar que existe un aumento del ratio desde las 237 empresas por cada convenio del año 1983 hasta 274 empresas por cada convenio en el año 2008. Esta expansión de la cobertura, se produce por el incremento de la negociación colectiva de otro ámbito, cuyo ratio aumenta desde las 678 empresas por cada convenio de otro ámbito hasta las 1.146 empresas en el año 2008 (tabla II.6).

**Tabla II.6: Evolución de asalariados afiliados al régimen general y del carbón en relación a las personas cubiertas por la negociación colectiva (miles) (2000-2008)**

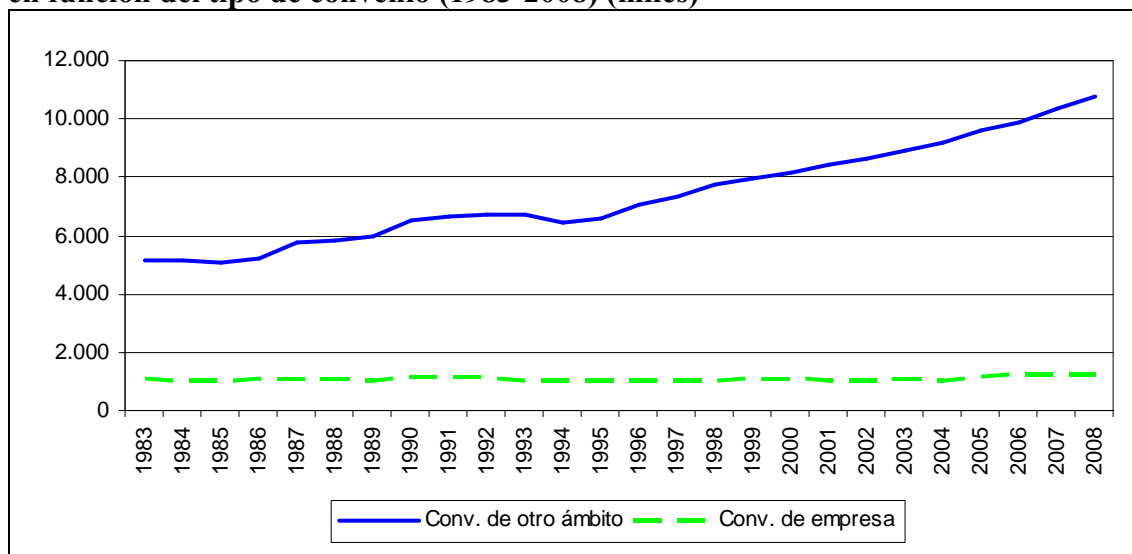
	Asalariados Seg. Social	Trabajadores afectados por la Neg. Col.	Diferencia	Tasa de cobertura
2000	11.280,8	9.230,4	2.050,4	81,8
2001	11.762,7	9.496,0	2.266,7	80,7
2002	12.101,7	9.696,5	2.405,2	80,1
2003	12.433,6	9.995,0	2.438,6	80,4
2004	12.958,4	10.193,5	2.764,9	78,7
2005	13.716,3	10.755,7	2.960,6	78,4
2006	14.347,8	11.119,3	3.228,5	77,5
2007	14.728,0	11.606,5	3.121,5	78,8
2008	13.827,2	11.968,1	1.859,1	86,6

Fuente: Estadística de convenios colectivos y Boletín de estadísticas laborales MTIN.

Por su parte, la evolución de los trabajadores afectados por la negociación colectiva muestra un aumento desde los 6,2 millones en el año 1983 hasta los 12 millones de trabajadores en el año 2008 (tabla II.4). Lo que ligado al aumento de 2,3 mil convenios colectivos en ese periodo, ofrece como resultado una ampliación del ratio de trabajadores afectados por cada convenio al incrementarse la cifra de 1,7 mil trabajadores afectados por cada convenio en el año 1983 hasta una media cercana a 2 mil trabajadores por convenio. Este crecimiento ha estado motivado, no tanto por un aumento en el número de convenios de empresa, sino principalmente, por la extensión de la cobertura de los convenios de otro ámbito (gráfico II.3).



**Gráfico II.3: Evolución de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en función del tipo de convenio (1983-2008) (miles)**



Fuente: Estadística de convenios colectivos. MTIN.

Estos datos contrastan con los ofrecidos por la seguridad social, que mostraban un intervalo entre 11 y 14 millones de asalariados en el régimen general y del carbón entre los años 2000 y 2008 (tabla II.6), por lo que se puede afirmar<sup>16</sup> que existe un número elevado de trabajadores que no están afectados por la negociación colectiva. El número de personas no afectadas es superior a los 2 millones durante el periodo, a excepción del año 2008 en el que esta diferencia es de 1,9 millones. De este modo, se puede afirmar que la tasa de cobertura ha seguido una tendencia decreciente entre los años 2000 y 2006, mientras que ha aumentado entre los años 2006 y 2008 hasta alcanzar el 87%.

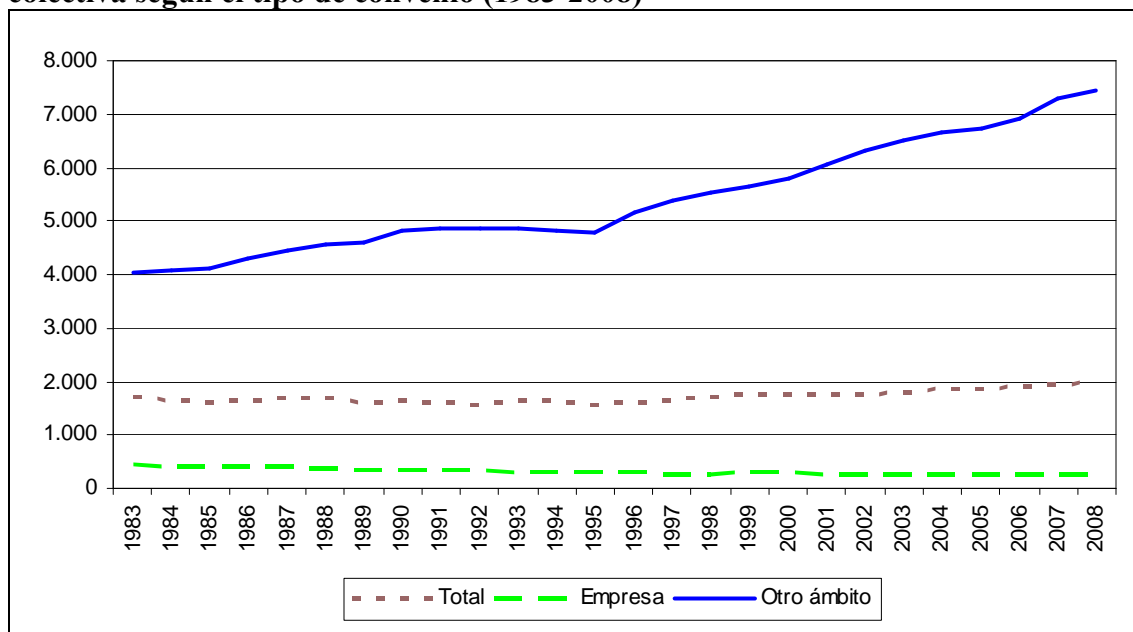
En relación a la *negociación colectiva de empresa* hay que destacar que se registra un aumento del número de convenios de empresa entre los años 1983 y 2008 (2.163 convenios) mientras que el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva de empresa ha permanecido relativamente constante, al pasar de 1,1 millones de trabajadores a 1,2 millones (Tabla II.4). De este modo, el ratio de trabajadores afectados por cada convenio colectivo de empresa ha descendido desde 452,3 trabajadores hasta 267,7 trabajadores en el año 2008 (gráfico II.4, tabla II.7); por lo que se puede afirmar que durante ese periodo se ha producido una expansión mayor de los convenios de empresa en las empresas de menor tamaño que en aquellas de mayor tamaño. Lo que puede ser representativo de una mayor atomización de los convenios colectivos de empresa, que constituye uno de los rasgos señalados como característico de la negociación colectiva en España.

Respecto a la *negociación colectiva de otro ámbito*, se registra un ligero incremento en el número de convenios (169 convenios), mientras que el número de trabajadores afectados ha aumentado de forma notable al pasar de 5,2 millones en el año 1983 a 10,8 millones en el año 2008 (Tabla II.4).

<sup>16</sup> En este punto es necesario tener en cuenta algunas de las limitaciones existentes al cumplimentar la hoja estadística de convenios en lo referido al número de trabajadores afectados, o la posible duplicidad de contabilización de trabajadores afectados por más de un convenio, para una mayor aclaración se puede consultar el documento *La negociación colectiva en España en 2006, 2007, 2008*. (Págs. 18 y ss.), elaborado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Este aumento significativo del número de trabajadores afectados por convenios de orden distinto al de la empresa ha provocado un incremento del ratio de trabajadores afectados por cada convenio, al pasar de una media de 4 mil trabajadores en el año 1983 hasta una media de 7,7 mil trabajadores por este tipo de convenio (gráfico II.4 y tabla II.6).

**Gráfico II.4: Evolución de la ratio de trabajadores afectados por la negociación colectiva según el tipo de convenio (1983-2008)**



Fuente: Estadística de convenios colectivos. MTIN

Tal como puede observarse en el gráfico II.4 y la tabla II.7, el ratio de *trabajadores por cada empresa* afectada por la negociación colectiva se mantiene estable durante el periodo analizado, concretamente entre 7 y 8 trabajadores de media por cada empresa afectada por la negociación colectiva. Analizando el número medio de trabajadores de las empresas con convenio de empresa, éste se sitúa entre 452 trabajadores en 1983 y 268 en el año 2008, este dato indica que las empresas con convenio propio tienen un tamaño mayor que las que tienen un convenio de otro ámbito, que es consecuencia de la estructura productiva de la economía española que se caracteriza por una mayor presencia de empresas pequeñas y medianas.

**Tabla II.7. Evolución del ratios de trabajadores y empresas cubiertos por cada convenio y de los trabajadores cubiertos en cada empresa (1983 y 2008)**

	Trabajadores por convenio			Trabajadores por empresa			Empresas por convenio	
	Total	Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito	Total	Otro ámbito
<b>1983</b>	1.703,5	452,3	4.027,9	7,2	452,3	5,9	237,9	678,1
<b>2008</b>	1.999,0	267,7	7.426,0	7,5	267,7	6,7	268,1	1.105,4

Fuente: Estadística de convenios colectivos. MTIN.

A partir de estos datos se puede constatar que el tamaño de las empresas con convenio propio es mayor que el de las empresas con convenio de ámbito superior donde predominan las pequeñas empresas; por otra parte, se muestra que existe una reducción media del tamaño medio de la plantilla en el caso de las empresas con convenio propio (pasa de 452 a 267 trabajadores de media), mientras que en el caso de las empresas con

convenio supraempresarial se produce un aumento del tamaño de las plantillas medias de 6 a 7 trabajadores de media (tabla II.6) Esa situación denota que se está produciendo a lo largo del periodo un aumento de los convenios de empresa en aquellas empresas de menor tamaño lo que podría llevar a una atomización y dispersión de las unidades de negociación colectiva.

## **2.2. La estructura de la negociación colectiva en 2008**

En el año 2008, último del que se disponen datos definitivos, la negociación colectiva muestra una estructura similar a la correspondiente a los años anteriores. Si bien, se exponen a continuación algunas de sus características estructurales con un mayor detalle.

Según su distribución funcional existe, de modo similar a años anteriores, una mayor presencia de convenios de empresa que de convenios de ámbito superior. Aunque esta mayor presencia de la negociación colectiva no está ligada a una mayor cobertura tanto de empresas como de trabajadores dado que los convenios de empresa representan el 75% del conjunto de convenios y dan cobertura a un 0,3% del conjunto de empresas y un 10% de trabajadores.

Dentro de los 4,5 mil *convenios de empresa* se pueden distinguir varios tipos en función de su amplitud territorial, sea ésta provincial, autonómica o interautonómica. La mayor parte de los convenios de empresa tienen una amplitud provincial 4 mil, mientras que el resto de convenios de empresa, autonómicos (0,2 mil) e interautonómicos (0,4 mil) tienen poca relevancia respecto al conjunto de convenios de empresa.

Atendiendo al número de trabajadores afectados por convenios de empresa en el año 2008, existen 1,2 millones de trabajadores, de éstos 556 mil están afectados por convenios de empresa de amplitud provincial, mientras que 541 mil están afectados por convenios de empresa de ámbito interautonómico y un menor número (117 mil) por convenios de empresa de ámbito autonómico (tabla II.8).

De los 1,5 mil *convenios con ámbito funcional superior a la empresa*, una gran parte corresponde a convenios sectoriales de ámbito provincial (1,1 mil), mientras que los convenios de grupo de empresa, y los convenios sectoriales de ámbito interprovincial y local-comarcal representan una parte muy reducida, 114 convenios, 104 convenios y 17 convenios respectivamente.

Estos convenios de ámbito superior afectan a un conjunto de 1,6 millones de empresas; de éstas, la práctica totalidad está afectada por convenios sectoriales, mientras que una pequeña parte -476 empresas- está afectada por convenios de grupo de empresa. Del conjunto de empresas afectadas por convenios sectoriales, 1,1 millones están afectadas por convenios sectoriales de ámbito provincial y 438 mil están afectadas por convenios sectoriales estatales. Un menor número de empresas están afectadas por convenios sectoriales de ámbito interprovincial (91,4 mil) o local-comarcal (1,3 mil). Dentro del ámbito interprovincial cabe destacar las empresas afectadas convenios sectoriales autonómicos (90,4 mil) y otras -461 empresas- afectadas por convenios interautonómicos (Tabla II.4).

**Tabla II.8 Estructura de la negociación colectiva año 2008 (unidades).**

ÁMBITOS FUNCIONALES	CONVENIOS	EMPRESAS	TRABAJADORES
<b>CONVENIOS DE EMPRESA</b>	<b>4.539</b>	<b>4.539</b>	<b>1.215.274</b>
Provincial	3.966	3.966	556.497
Autonómicos	188	188	117.626
Interautonómicos	385	385	541.151
<b>CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO</b>	<b>1.448</b>	<b>1.600.656</b>	<b>10.752.874</b>
<b>Grupo de empresas</b>	<b>114</b>	<b>476</b>	<b>137.727</b>
Provincial	54	162	21.209
Autonómicos	13	69	12.066
Interautonómicos	47	245	104.452
<b>Sector local-comarcal</b>	<b>17</b>	<b>1.260</b>	<b>7.949</b>
<b>Sector provincial</b>	<b>1.114</b>	<b>1.069.701</b>	<b>6.362.003</b>
<b>Sector interprovincial</b>	<b>104</b>	<b>91.405</b>	<b>1.004.300</b>
Autonómicos	103	90.944	987.676
Interautonómicos	1	461	16.624
<b>Sector Nacional</b>	<b>99</b>	<b>437.814</b>	<b>3.240.895</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5.987</b>	<b>1.605.195</b>	<b>11.968.148</b>

Fuente: Estadística de convenios colectivos. MTIN. Datos definitivos de 2008.

Dentro de la empresas con convenio de grupo de empresa se puede distinguir aquellas con convenios de grupo de empresa de ámbito interautonómico (245), y aquellas que tienen convenios de ámbito provincial (162 empresas) o autonómico (69 empresas).

En el año 2008 hay un número de 12 millones de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, la mayor parte de estos trabajadores está afectada por convenios de ámbito superior a la empresa (10,8 millones) mientras que una parte menor está afectada por convenios de empresa (1,2 millones).

De los trabajadores afectados por convenios de ámbito superior, 137 mil están afectados por convenios de grupo de empresa, mientras que la mayor parte está cubierta por convenios sectoriales. Dentro de éstos, 6 millones están afectados por convenios de ámbito provincial, 3 millones por los de ámbito nacional, un millón por los de ámbito interprovincial y un pequeño número por los de ámbito local-comarcal (8 mil).

Del conjunto de trabajadores afectados por la negociación colectiva sectorial de ámbito interprovincial, se puede diferenciar aquellos afectados por convenios de ámbito autonómico (988 mil) y los afectados por convenios de ámbito interautonómico (16 mil).

Analizando los datos de 2008 en porcentajes, se puede afirmar que del conjunto de los 6 mil convenios existentes en ese año, el 76% son convenios de empresa mientras que un 24% constituyen convenios de ámbito superior. Este conjunto de convenios afecta a 1,6 millones de empresas de las que el 99,7% están afectadas por convenio de otro ámbito mientras que un 0,3% están afectadas por convenios de empresas. Respecto a los 12 millones de trabajadores afectados por la negociación colectiva en el año 2008, un 10,2% están afectados por convenios de empresa, mientras que la mayor parte, -89,8%- están afectados por convenios de otro ámbito (tabla II.9).

**Tabla II.9: Estructura de la negociación colectiva año 2008 (porcentaje).**

ÁMBITOS FUNCIONALES	CONVENIOS	EMPRESAS	TRABAJADORES
<b>CONVENIOS DE EMPRESA</b>	<b>75,8</b>	<b>0,3</b>	<b>10,2</b>
Provincial	66,2	0,2	4,6
Autonómicos	3,1	0,0	1,0
Interautonómicos	6,4	0,0	4,5
<b>CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO</b>	<b>24,2</b>	<b>99,7</b>	<b>89,8</b>
<b>Grupo de empresas</b>	<b>1,9</b>	<b>0,0</b>	<b>1,2</b>
Provincial	0,9	0,0	0,2
Autonómicos	0,2	0,0	0,1
Interautonómicos	0,8	0,0	0,9
<b>Sector local-comarcal</b>	<b>0,3</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>
<b>Sector provincial</b>	<b>18,6</b>	<b>66,6</b>	<b>53,2</b>
<b>Sector interprovincial</b>	<b>1,7</b>	<b>5,7</b>	<b>8,4</b>
Autonómicos	1,7	5,7	8,3
Interautonómicos	0,0	0,0	0,1
<b>Sector Nacional</b>	<b>1,7</b>	<b>27,3</b>	<b>27,1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5.987</b>	<b>1.605.195</b>	<b>11.968.148</b>

Fuente: Estadística de convenios colectivos. MTIN. Datos definitivos de 2008

Dentro de los *convenios de empresa* se puede distinguir los convenios de amplitud provincial, un 66,2% del total- que afectan a un 0,2% de las empresas y a un 4,6% de los trabajadores; los convenios de amplitud interautonómica, que suponen un 6,2% del total, afectan a una parte muy pequeña de empresas y al 4,5% de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva; mientras que por su parte, los convenios de empresa de amplitud autonómica representan el 3,1% del total de convenios y afectan a un 1% de los trabajadores.

Dentro de los *convenios de otro ámbito* se pueden destacar los convenios de grupos de empresa, que representan el 1,9% del conjunto de convenios colectivos y que afectan a un 1,2% de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en el año 2008. Dentro de éstos también existe una diferenciación en función de su amplitud, ya sea ésta provincial, interautonómica o autonómica.

Por otra parte se pueden destacar los convenios sectoriales que representan el 20,6% del conjunto de convenios, y afectan al 99,7% de las empresas y al 88,8% de los trabajadores.

Dentro de los convenios sectoriales se pueden distinguir los convenios de ámbito nacional, que representan un 1,7% del conjunto de convenios, afectan a un 27% de empresas y a un 27% de trabajadores; los convenios de ámbito interprovincial que representan un 1,7% de los convenios y afectan al 5,7% de empresas y 8% de trabajadores; los convenios de ámbito provincial que representan el 18,6% del conjunto de convenios y afectan al 66,6% de las empresas y 53,2% de los trabajadores; y los convenios de ámbito local y comarcal, que representan un 0,3% de los convenios y afectan a un volumen muy pequeño de empresas y trabajadores.

En suma, la negociación colectiva en España muestra una gran presencia de convenios de empresa que afectan a un número reducido de trabajadores y por otro lado coexiste una presencia relativamente importante de convenios de ámbito provincial que afectan a un gran número de empresas y trabajadores, además de un pequeño conjunto de convenios de ámbito nacional que afectan a la cuarta parte de las empresas y trabajadores. Esta situación denota una atomización y dispersión de las unidades de negociación, que refleja pocos cambios a lo largo del tiempo en relación a las indicaciones del acuerdo sobre negociación colectiva del año 1997, que pretendía modificar dicha dispersión y atomización.

Por otra parte, a lo largo del periodo analizado se registra un aumento medio de las plantillas afectadas por convenios de ámbito superior a la empresa, cuya plantilla media es muy reducida, y una reducción de las plantillas medias de las empresas con convenio propio. Esta evolución constata que se está incrementando la tendencia a la dispersión de la negociación colectiva al aumentar la proliferación de convenios propios en empresas que cada vez tienen una plantilla más reducida.

### III. LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LA INFORMACIÓN ECONÓMICA EN ESPAÑA

El objetivo de este capítulo es doble: de un lado, examinar el tipo y nivel de información económica de referencia para la negociación colectiva y las fuentes utilizadas para obtenerla. De otro, analizar los principales factores que determinan las diferencias existentes en la información disponible por los agentes sociales —principalmente, los representantes sindicales— en los tres ámbitos de negociación considerados en el estudio (estatal, provincial y de empresa).

#### 1. INDICADORES DE REFERENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La disponibilidad con antelación de información económica adecuada y suficiente es una cuestión de singular importancia para las organizaciones sindicales a la hora de afrontar los procesos de negociación colectiva. La razón que se plantea es que un mejor conocimiento previo de la situación y perspectivas tanto de la empresa como del sector en que ésta desarrolla su actividad —así como del contexto socioeconómico general— permite abordar con mayor fundamento estos procesos<sup>17</sup>.

Es importante resaltar que la información no define únicamente por sí misma las estrategias de negociación, aunque influya lógicamente en las mismas, ni determina unívocamente por tanto el contenido final de los convenios<sup>18</sup>. Pero en todo caso existe consenso en señalar que, en general, un mayor nivel de información compartida entre las partes influye de forma positiva en los resultados de la negociación<sup>19</sup>.

Partiendo de esta base, un tema pertinente a analizar es el tipo y nivel de información económica que manejan los representantes de los trabajadores cuando abordan la negociación de un convenio colectivo. Para ello, se ha elaborado una tipología ideal de indicadores divididos en los siguientes bloques (cuadro III.1): (a) indicadores de contexto económico general, de referencia en todos los ámbitos de negociación; (b) indicadores relativos a la situación del sector en el ámbito territorial correspondiente y/o la empresa; y (c) indicadores sobre la evolución o tendencias futuras del sector y/o la empresa.

De otro lado, cabe señalar que se han considerado tanto indicadores estrictamente económicos como otros de tipo sociolaboral, pero que tienen una especial relevancia en los procesos de negociación colectiva.

---

<sup>17</sup> Las valoraciones recogidas en este capítulo, salvo referencia bibliográfica expresa, se han elaborado a partir de las entrevistas realizadas a informantes clave.

<sup>18</sup> Conviene recordar en relación a este punto que el análisis de los efectos de la mayor o menor disponibilidad de información económica sobre los resultados de la negociación colectiva constituye un objeto de estudio diferente que, como ya se ha señalado en la introducción general, excede los límites de la presente investigación.

<sup>19</sup> En Prato (2004) se plantea una hipótesis similar para un contexto nacional de relaciones laborales diferente como el de Uruguay.

**Cuadro III.1. Tipología de indicadores**

Contexto	Situación sector	Situación empresa	Tendencia futura
Valor Añadido Bruto	Facturación (Valor añadido)	Facturación	Valor Añadido
Precios	Precios	Beneficio bruto	Precios
Empleo	Empleo	Evolución del empleo	Evolución del empleo
Salarios	Empleo	Empleo	Productividad
Productividad	Contrataciones	Contrataciones	Inversiones
Jornada	Salarios	Evolución de la	
Otros	Productividad	Productividad	
	Jornada laboral (horas pactadas/reales)	Inversiones	
	Inversiones	Beneficios	
	Creación/destrucción de empresas	Salarios	
	Comercio exterior	Incremento salarial pactado / real (deriva)	
	Subcontrataciones	Jornada laboral (horas pactadas/reales)	
	Beneficios Sociales	Finalización de contratos	
		Expedientes de Regulación de Empleo	
		Formación continua	
		Siniestralidad/Salud laboral	
		Subcontrataciones	
		Utilización de ETT	
		Otros	

Fuente: Elaboración propia

La utilización de distintos indicadores económicos en la negociación colectiva **estatal** se ve favorecida, en términos generales, por la disponibilidad de diversas fuentes estadísticas externas con datos desagregados a nivel sectorial. Ello contribuye a ordenar la información sectorial para el conjunto de la negociación colectiva, aunque no necesariamente llega al nivel de empresa.

No obstante, es importante señalar al mismo tiempo que –dentro de esta pauta general– existen diferencias en los niveles de información disponibles entre los distintos sectores productivos, en función de factores como las características sectoriales, la dinámica de relaciones laborales u otros<sup>20</sup>.

El contraste de esta tipología con los informantes clave permite clasificar estos indicadores en cuatro grandes grupos, en base a la importancia concedida por los negociadores de convenios colectivos estatales

Así, un primer grupo estaría integrado por un núcleo de indicadores utilizados como base central de referencia para los procesos de negociación, como son los salarios y los precios –medidos a través del Índice de Precios al Consumo (IPC) – en la medida en que éstos se toman como referencia para la fijación de los aumentos salariales.

<sup>20</sup> El análisis de estos factores se aborda en detalle en el capítulo III.2.1.



Asimismo, se toman en consideración de forma general otros dos indicadores como son el Valor Añadido Bruto (VAB) y el empleo, cuya relación permite además una aproximación a la productividad aparente del trabajo.

Un segundo grupo estaría integrado por diversos indicadores utilizados en la negociación colectiva de diferentes sectores productivos, pero que sin embargo no tienen tanta importancia en otros.

Por ejemplo, en diversos sectores se tiene en consideración las modalidades de contratación, especialmente en los que registran mayores niveles de temporalidad del empleo (y donde la promoción de la contratación estable ocupa en consecuencia un lugar destacado entre las prioridades de la negociación colectiva). En otros, se plantea la importancia de las horas pactadas y/o reales como indicador de referencia para el análisis de la jornada. Es más frecuente que se contemplen indicadores no estrictamente económicos pero que conciernen a materias especialmente relevantes para la negociación colectiva, como son los relativos a la formación continua y la salud laboral.

En los sectores especialmente afectados por los procesos de reestructuración de empresa cobra especial importancia la evolución de los expedientes de regulación de empleo. Finalmente, otros indicadores que son utilizados con relativa frecuencia son los relativos a las inversiones y —en el ámbito de empresa— los beneficios.

En tercer lugar, se encuentran indicadores más específicos que son utilizados en algunos sectores. A modo ilustrativo, la evolución del comercio exterior es relevante para sectores industriales como la madera, textil y automoción; en otros como el textil se concede especial importancia a las subcontrataciones.

Y en sectores de servicios cuya actividad está condicionada por la regulación pública —por ejemplo, los servicios de atención residencial— se tiene en cuenta los precios fijados por la Administración.

Finalmente, se han detectado dos indicadores que salvo excepciones no son considerados como referencia para la negociación colectiva sectorial. De un lado el número de empresas, cuya evolución parece sin embargo muy relevante tener en cuenta para analizar la dinámica de crecimiento, estancamiento o destrucción del tejido productivo de un sector.

De otro lado, la productividad tampoco es considerada explícitamente como un indicador de referencia para los interlocutores sociales, si bien —como ya se ha señalado— suele realizarse una aproximación implícita a la evolución de la productividad aparente del trabajo a través de la relación entre VAB y empleo. Ello contrasta paradójicamente con la importancia que se otorga al fomento de la productividad en el debate actual sobre la negociación colectiva, tanto en el ámbito académico como en el institucional y entre los propios interlocutores sociales<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> Para una revisión de los distintos enfoques sobre negociación colectiva y determinación de los salarios, ver Palacio y Álvarez (2004). En relación al debate actual, ver Simón (2010). Y para una concepción alternativa sobre las relaciones entre negociación colectiva y productividad, ver Palacio (1990 y 2005). En el ámbito sindical, la vinculación de la evolución salarial a la tendencia de la productividad es un criterio defendido por la Confederación Europea de Sindicatos (ver por ejemplo ETUC, 2009).

En el ámbito **provincial** la negociación colectiva presenta un elevado grado de heterogeneidad, con situaciones muy diversas entre los distintos sectores productivos. En todo caso, como pauta general es posible apuntar un menor nivel de información sobre las diferentes variables e indicadores de interés, debido factores relacionados con las limitaciones de las fuentes de información –en cuanto a la desagregación territorial y sectorial de los datos– las características de los sectores productivos o la dinámica de relaciones laborales<sup>22</sup>.

Ello determina que, en términos generales, el indicador básico utilizado como referencia en la negociación de los convenios de este ámbito sea el Índice de Precios al Consumo (IPC), aunque también suelen tomarse como referencia algunos indicadores de contexto –como el VAB y el empleo– a nivel de Comunidad Autónoma.

En cuanto al ámbito de **empresa**, el nivel de información disponible por la representación legal de los trabajadores se apoya básicamente en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que fija una serie de materias sobre las que la representación de los trabajadores tendrá derecho a recibir periódicamente información, de forma trimestral, anual o como proceda en su caso<sup>23</sup>.

El análisis realizado permite delimitar una amplia serie de indicadores de referencia en la negociación de los convenios de empresa, tales como: Facturación; Beneficio bruto; Evolución del Empleo; Contrataciones; Inversiones; Beneficios; Salarios; Incremento salarial pactado / real (deriva); Jornada laboral (horas pactadas/reales); Finalización de contratos; Expedientes de Regulación de Empleo; Formación continua; Siniestralidad/Salud laboral; Subcontrataciones; y utilización de Empresas de Trabajo Temporal.

El manejo de estos indicadores no es sin embargo homogéneo, pudiendo detectarse –al igual que en los otros dos ámbitos de negociación– diferencias en los niveles de información realmente disponibles, asociados a factores como la situación de las empresas –por ejemplo, si está afectada por un proceso de reestructuración– las características de los sectores, o la dinámica de relaciones laborales<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> El análisis de estos factores se aborda en detalle en el capítulo III.2.2.

<sup>23</sup> Ver capítulo primero del presente informe, cuadro I.8.

<sup>24</sup> Ver capítulo III.2.3.

## 2. FACTORES DETERMINANTES DE LAS DIFERENCIAS DE INFORMACIÓN DE LOS NEGOCIADORES SINDICALES

La negociación colectiva se desarrolla normalmente en un contexto de información asimétrica entre los sujetos protagonistas de la misma<sup>25</sup>. La razón de ello es que la parte empresarial dispone de mayor y mejor información de las cuentas de la empresa y asimismo —en términos generales— de cómo funciona el sector donde ésta desarrolla sus actividades.

El reconocimiento de esta asimetría es la base de hecho de la regulación jurídica de los derechos de información recogida en la actualidad en la legislación laboral de muchos países y que, siguiendo las recomendaciones de la OIT, buscan facilitar que los representantes de los trabajadores “dispongan de las informaciones necesarias para negociar con conocimiento de causa”<sup>26</sup>.

Ahora bien, un análisis en mayor detalle de los procesos de negociación colectiva permite matizar este diagnóstico y apuntar la hipótesis de que la asimetría de información entre empresarios y trabajadores, aún siendo efectivamente real, no es sin embargo homogénea. Es decir, que existen diferencias en el nivel de información disponible por los representantes de los trabajadores en los distintos sectores productivos y ámbitos de negociación<sup>27</sup>.

El objetivo de este capítulo es exponer los resultados de un trabajo de campo realizado para contrastar esta hipótesis<sup>28</sup>. Para ello, se ha procedido a elaborar una matriz analítica de doble entrada en la que se contemplan, de un lado, los principales factores determinantes de las diferencias en la disponibilidad de información económica por los negociadores sindicales; y de otro, los tres ámbitos de negociación en los que se ha centrado el análisis (cuadro III.2)

**Cuadro III.2. Tipología de factores y ámbitos de negociación**

Factores determinantes de información	Ámbito de negociación colectiva		
	Estatal	Provincial	Empresa
Características del sector			
Ámbitos y estructura de la negociación colectiva			
Dinámica de relaciones laborales			
Fuentes externas de información			

Fuente: Elaboración propia

Así, un tipo de factor especialmente relevante para la mayor disponibilidad de información económica tiene que ver con las características del sector, en relación a

<sup>25</sup> El concepto de información asimétrica alude a la existencia de niveles distintos de información disponible para los agentes dentro de una interacción o intercambio económico. Sobre esta cuestión, ver capítulo I del presente estudio.

<sup>26</sup> Recomendación nº 163 de la OIT sobre negociación colectiva (19 junio de 1981).

<sup>27</sup> Una heterogeneidad que también podría predicarse de la parte empresarial en la medida en que, por ejemplo, los empresarios no manejan el mismo nivel de información sobre los mercados en que operan. Un hecho que no suele tenerse en cuenta desde los enfoques neoclásicos que postulan un concepto ideal —e irreal— de competencia perfecta, con mercados de información igualmente perfecta. Sobre esta cuestión, ver Palacio y Álvarez (2004).

<sup>28</sup> Para la metodología del trabajo de campo, ver la introducción general del estudio.

aspectos como la existencia de regulaciones públicas que tienen su reflejo en los presupuestos y pliegos de condiciones de las Administraciones, y la estructura empresarial (respecto de variables como el tamaño o el posicionamiento competitivo de la empresa).

En segundo lugar, se plantean factores relacionados con los ámbitos y estructura de la negociación colectiva, tales como el nivel de articulación o el grado de especialización funcional de los convenios.

Asimismo se destaca la incidencia de factores asociados a la dinámica de las relaciones laborales, tales como la representatividad de los agentes sociales —especialmente, del lado empresarial— y el grado de coordinación entre los representantes sindicales de los diferentes ámbitos de negociación.

Finalmente, el cuarto tipo de factor es la existencia de fuentes de información —internas y externas— disponibles los negociadores.

## **2.1. La negociación colectiva en el ámbito estatal**

La negociación colectiva estatal en España integra, según los datos definitivos disponibles para 2008, un total de 99 convenios que regulan las condiciones laborales de 3,2 millones de trabajadores (en torno al 27,1% del total)<sup>29</sup>. Se trata por tanto de un ámbito de negociación relevante por el volumen de trabajadores afectados, el segundo después del provincial.

La disponibilidad de información sobre las principales variables económicas de referencia por los agentes sociales que negocian los convenios en este ámbito se ve favorecida, en términos generales, por la existencia de un mayor número de fuentes estadísticas. No obstante, es posible apuntar algunas diferencias entre los distintos sectores productivos<sup>30</sup>, en base a determinados factores cuyo examen se expone a continuación siguiendo la tipología apuntada (cuadro III.1).

### ***(A) Características de los sectores***

El análisis realizado permite constatar un mayor nivel de información en los sectores productivos cuya actividad está relacionada con la concesión de servicios por las Administraciones Públicas. Asimismo, también se observa la existencia de amplia información en los sectores que presentan un alto grado de estructuración, bien por la hegemonía de grandes empresas, bien por la presencia de empresas líderes que contribuyen en cierto modo a ordenar la negociación colectiva en el sector.

***La regulación pública de la concesión de prestación de servicios a las empresas y otras entidades*** —y, asociado a ella, la fijación de un presupuesto específico elaborado por las Administraciones, así como de pliegos de condiciones que implican un “retorno” de información por parte de las empresas— es un primer factor destacado por su

---

<sup>29</sup> Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (MTIN).

<sup>30</sup> Cabe recordar que el trabajo de campo se ha realizado sobre una muestra estratégica de informantes clave de distintos sectores, elegida según los objetivos de la investigación, y cuya composición no atiende por tanto a criterios de representatividad estadística.

incidencia positiva en la disponibilidad de mayor información económica sobre el sector.

Un ejemplo ilustrativo de ello se encuentra en los servicios de atención residencial<sup>31</sup>. Un sector que comienza a emerger en España a finales de los años 70, experimentando un fuerte crecimiento en los años 80 y 90 –con el apoyo derivado de las iniciativas puestas en marcha por la Administración Central y autonómicas– y que cobra un renovado impulso en el marco de la aprobación y desarrollo de la “Ley de la dependencia”<sup>32</sup>.

Además de éste, existen otros sectores donde la regulación pública de la concesión de servicios determina la existencia de amplia información económica, tanto sobre el conjunto del sector como sobre las empresas que operan en el mismo. A modo ilustrativo, es el caso de sectores como: la regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública<sup>33</sup>; la enseñanza privada concertada<sup>34</sup>, un sector donde las condiciones de empleo y trabajo están determinadas por las pautas marcadas desde la Administración; la captación, depuración y distribución de aguas<sup>35</sup>; los servicios de asistencia en tierra en aeropuertos<sup>36</sup>; y los servicios de contratas ferroviarias<sup>37</sup>.

Otro factor resaltado por su incidencia en el nivel de información económica disponible es el **grado de estructuración o integración del sector**, pudiendo distinguirse a tales efectos tres grandes grupos:

(a) El primero estaría conformado por sectores que pueden calificarse como “estructurados”, y que se caracterizan por la hegemonía de empresas de gran tamaño. Unas empresas que generalmente proporcionan un alto volumen de información tanto propia como general sobre el sector.

---

<sup>31</sup> Convenio de referencia (CNAE 87): *V Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (2008-2011)*. La base de convenios colectivos tiene como referencia sectorial la CNAE-2009 desagregada a dos dígitos.

<sup>32</sup> *Ley 39/2006 de Promoción de la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia*. La Ley encomienda al Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), compuesto por el Gobierno de la nación y las CCAA, a que acuerden los criterios comunes de acreditación de centros y servicios y los estándares de calidad en el empleo que se exigirán en todo el Estado. El acuerdo fue finalmente aprobado por dicho Consejo el 27 de noviembre de 2008, y en su texto se fijan requisitos comunes para la acreditación en todo el Estado de los centros, servicios y entidades privadas –sean concertadas o no– que actúen en el ámbito de la autonomía personal y de la atención a la dependencia. Más concretamente, el Acuerdo dispone que las CCAA establezcan requisitos y estándares de calidad en relación tanto a los recursos materiales y equipamiento como a los recursos humanos, exigiendo una amplia documentación e información sobre los mismos.

<sup>33</sup> Convenio colectivo de referencia (CNAE 52): *IV Convenio Colectivo Estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (2007-2010)*.

<sup>34</sup> Convenio colectivo de referencia (CNAE 85): *V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (2004-2008)*.

<sup>35</sup> Convenio colectivo de referencia (CNAE 36): *III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (2007-2010)*.

<sup>36</sup> Convenio colectivo de referencia (CNAE 52): *Convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra, en aeropuertos (Handling) (2005-2009)*.

<sup>37</sup> Convenio colectivo de referencia (CNAE 81): *XX Convenio colectivo de contratas ferroviarias (2008-2012)*.

A modo ilustrativo cabe mencionar el sector de la banca privada<sup>38</sup>, integrado por grupos y entidades de tamaño relevante, algunos de los cuales han conseguido además una posición de liderazgo internacional. Se trata además de un sector cuyas entidades están obligadas proporcionar información económica a la Administración, según las disposiciones previstas en la regulación vigente.

En este sentido, las entidades bancarias elaboran informes —tanto periódicos como coyunturales— donde se recoge una amplia información económica sobre las mismas y sobre el sector. Las principales entidades suelen contar además con su propio servicio de estudios, que generan una amplia documentación —en forma de estadísticas, informes generales, estudios específicos, artículos...— que constituyen una referencia clave para el análisis de la situación y perspectivas del sector, e incluso del conjunto de la actividad económica del país.

Dentro de los servicios financieros, cabe destacar igualmente a las cajas de ahorro<sup>39</sup>; un sector integrado por entidades de crédito de las que también se dispone de abundante información. Asimismo, se incluiría dentro de este grupo el sector de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (excepto Seguridad Social Obligatoria)<sup>40</sup>

Un elemento añadido que contribuye a la disponibilidad de información es que diversas entidades bancarias —como las que figuran en el IBEX-35— y de cajas de ahorro han adoptado la práctica de elaborar memorias anuales relacionadas con la responsabilidad social de las empresas (RSE). Unas memorias públicas y accesibles por tanto a los representantes sindicales, donde se recoge información sobre variables económicas y sociolaborales entre otras, si bien el nivel y amplitud de la misma presenta notables diferencias entre las distintas entidades<sup>41</sup>.

Otro sector es el cementero<sup>42</sup>, que cuenta con un reducido número de grandes empresas —que además tienen convenio estatutario propio— y que proporcionan amplia información económica sobre el mismo.

**(b)** El segundo grupo estaría integrado por sectores que pueden clasificarse como “semi estructurados”. Presentan una estructura empresarial polarizada, donde coexisten compañías de tamaño grande y medio con un amplio tejido de PYMES, y cuentan asimismo con empresas “líderes” que dinamizan la actividad del conjunto del sector y contribuyen asimismo a ordenar la negociación colectiva (en la medida en que son estas empresas las que negocian realmente el convenio sectorial). Todo ello favorece una mayor disponibilidad de información económica en relación tanto a estas empresas como sobre el conjunto del sector a nivel estatal.

---

<sup>38</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 64): *XXI Convenio de Banca* (2007-2010).

<sup>39</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 64): *Convenio colectivo de las Cajas de Ahorro* (2007-2010).

<sup>40</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 65): *Convenio colectivo de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo* (2008-2011).

<sup>41</sup> Para una evaluación de la información recogida en las memorias de las empresas del IBEX-35, ver Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (2008).

<sup>42</sup> Este sector (CNAE 23) tiene como acuerdo de referencia el *Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero* (2006-2009). Cabe mencionar que de otro lado se encuentran las empresas dedicadas a la fabricación de otros productos derivados del cemento, no integrados en el ámbito funcional del Acuerdo anterior, y que se regulan por el IV Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (2007-2010).

Dentro de este grupo se encuentran diversas industrias. Así, cabe destacar por ejemplo la industria cárnica<sup>43</sup>, un sector que cuenta con varias de sus empresas situadas en el grupo líder de la industria de alimentación española. Se trata de empresas con una elevada facturación, que en algunos casos cuentan además con una actividad relevante en Innovación y Desarrollo<sup>44</sup>. Ello favorece que exista una amplia información económica generada bien por las empresas de mayor tamaño, bien a través de otras fuentes (como pueden ser revistas especializadas y empresas de estudio de mercado).

En el ámbito de la industria agroalimentaria es posible señalar igualmente al sector azucarero<sup>45</sup>; una industria que en las dos últimas décadas ha afrontado un importante proceso de reestructuración y reorganización —impulsada en buena medida por el proceso de integración en la UE— y donde se han conformado a través de procesos de concentración algunos grupos empresariales de referencia tanto en el ámbito nacional como europeo.

La industria de la madera y el mueble<sup>46</sup> es un sector con un peso destacado en la estructura industrial española, y en el que también se constata la presencia de empresas líderes que tienen un elevado grado de internacionalización (especialmente en el sector de la fabricación de muebles)<sup>47</sup>.

Otro sector sobre el que se dispone de buena información económica es el de la industria textil y de la confección<sup>48</sup>; una industria que ha debido afrontar importantes retos en la última década, en un contexto de creciente globalización y liberalización de la competencia. En este escenario, diversos grupos empresariales han afrontado un proceso intenso de cambio y modernización que les ha llevado a ocupar posiciones de liderazgo internacional<sup>49</sup>. Estos grupos constituyen una importante fuente de información para el análisis del sector.

La industria química<sup>50</sup> —incluyendo la relacionada con el petróleo y la fabricación de productos farmacéuticos— cuenta asimismo con un número significativo de empresas líderes, que en algunos casos cuentan además con una destacada posición competitiva a nivel internacional, y que generan un importante volumen de información económica sobre el sector<sup>51</sup>. A ello contribuye además que se trata de un sector sujeto —en el

---

<sup>43</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 10): *Convenio básico de industrias cárnicas* (2007-2010).

<sup>44</sup> Para un análisis en mayor detalle de la industria cárnica, ver Langreo (2008)

<sup>45</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 10): *Convenio colectivo de la industria azucarera* (2009-2010).

<sup>46</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 16 y 31): *III Convenio colectivo estatal de la madera* (2007-2011).

<sup>47</sup> Unas empresas que coexisten de otro lado con un amplio número de PYMES, que conforman la mayor parte del tejido productivo de la industria. Para un análisis en mayor detalle de las características de esta industria, ver por ejemplo los informes del Observatorio Industrial del Sector de la Madera (disponibles en la página Web del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio).

<sup>48</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 13 y 14): *Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección* (2008-2010).

<sup>49</sup> Para un análisis en mayor detalle de las características de esta industria, ver por ejemplo los informes del Observatorio Industrial del Sector de la industria textil y de la confección.

<sup>50</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 20 y 21): *XV Convenio colectivo de la industria química* (2007-2009).

<sup>51</sup> Para un análisis en mayor detalle de las características de esta industria, ver por ejemplo los informes del Observatorio Industrial del Sector de la industria química.

ámbito europeo— a una legislación medioambiental (normativa REACH) cuya aplicación exige a las empresas a proporcionar una mayor información a las Administraciones en relación a determinadas materias.

Otro sector que presenta características similares es el de la construcción<sup>52</sup> Además, los grandes grupos empresariales presentes en el mismo suelen competir por contratos ofertados por las Administraciones Públicas —tanto para la realización de obras como para la prestación de servicios— y sujetos por tanto a pliegos de prescripciones (técnicas y económicas); un factor que, como ya se ha apuntado, favorece la mayor disponibilidad de información.

A ello se suma que algunos de los principales grupos empresariales de la construcción —así como de la industria química— publican anualmente memorias de RSE que, como ya se ha apuntado, recogen información sobre diferentes variables económicas y sociolaborales relacionadas con su actividad y la del sector.

En el ámbito de los servicios, cabe resaltar a modo ilustrativo la hostelería<sup>53</sup>. Particularmente el sector de los servicios de alojamiento, donde un número reducido de grupos empresariales ocupa una posición de liderazgo en el ámbito estatal e internacional, con una importante presencia y poder de mercado de destinos turísticos mundiales. Se trata además de un sector estrechamente ligado a la industria turística, que tiene un notable peso en la estructura económica española y sobre la que se genera —desde diversos ámbitos— un importante volumen de información.

Otro sector es el de la edición prensa diaria<sup>54</sup>, que cuenta con importantes cabeceras de ámbito estatal y difusión internacional —además de varias de diversos tamaños a nivel territorial— integrados en grupos empresariales sobre los que existe amplia información económica.

También es posible destacar el sector de la distribución cinematográfica<sup>55</sup>, donde coexiste un número reducido de grandes grupos transnacionales que concentran en torno al 90 por ciento del mercado —y sobre las que se dispone de buena información económica— con algunas distribuidoras de capital nacional y menor peso en términos de facturación.

El sector de las empresas de trabajo temporal<sup>56</sup> cuenta asimismo con un número de empresas líderes, que generan abundante información económica tanto sobre el propio sector como respecto de otros sectores. Asimismo, puede destacarse el sector de oficinas de farmacia<sup>57</sup>; y el de ingenierías y empresas técnicas<sup>58</sup>.

---

<sup>52</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 41,42, y 43): *IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (2007-2011)*.

<sup>53</sup> El sector (CNAE 55 y 56) tiene como referencia el *III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería* (texto refundido: 2005-2009). En julio de 2010, se ha firmado el IV Acuerdo Estatal, con vigencia 2010-2014.

<sup>54</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 58): *III Convenio colectivo de prensa diaria (2007-2010)*.

<sup>55</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 59): *Convenio colectivo de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos y sus trabajadores (2005-2008)*.

<sup>56</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 78): *V Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (2006-2010)*.

<sup>57</sup> Convenio colectivo de referencia (CNAE 47): *XXIII Convenio colectivo marco para oficinas de farmacia (2007-2010)*.



(c) El tercer grupo estaría integrado por diversos sectores que pueden considerarse como “poco estructurados”. Se trata de sectores que presentan rasgos como un alto grado de minifundismo empresarial, así como un porcentaje significativo de trabajo autónomo o un volumen indeterminado pero significativo de economía irregular. Todo ello determina que la información económica disponible por los representantes de los trabajadores sobre los mismos sea, en términos generales, escasa y fragmentaria.

Dentro de este grupo pueden mencionarse a modo de ejemplo sectores muy diversos, tales como los de: avicultura<sup>59</sup>; harinas<sup>60</sup>; recogida, tratamiento y eliminación de residuos sólidos<sup>61</sup>; droguerías y perfumerías<sup>62</sup>; notarías<sup>63</sup>; contact center<sup>64</sup>; gestorías administrativas<sup>65</sup>; servicios de desinfección y similares<sup>66</sup>; autoescuelas<sup>67</sup>; y peluquerías y similares<sup>68</sup>.

### ***(B) Ámbitos y estructura de la negociación colectiva***

El estudio ha puesto de manifiesto que en general existe mayor de información sobre los sectores cuyos convenios tienen un ámbito funcional relativamente acotado, en comparación a los que tienen convenios que afectan a un conjunto más heterogéneo de actividades. Igualmente, se constata que un mayor grado de articulación y coordinación entre los diferentes niveles de la negociación colectiva favorece la disponibilidad –y transmisión– de la información.

La ***delimitación en los convenios colectivos de ámbitos funcionales relativamente homogéneos*** favorece la disponibilidad de mayor información económica sobre los sectores afectados por los mismos. La razón de ello es que cuando los convenios afectan a actividades productivas conexas entre sí, se facilita tanto la elaboración de estadísticas e indicadores económicos comparables, como la obtención de datos para el conjunto del sector a nivel estatal.

---

<sup>58</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 71): *XV Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos* (2007-2009)

<sup>59</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 01): *Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales* (2008-2010)

<sup>60</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 10): *Convenio colectivo del sector de harinas panificables y sémolas* (2007-2010).

<sup>61</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 38): *Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias* (2009).

<sup>62</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 47): *Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías* (2007-2011).

<sup>63</sup> Convenio colectivo de referencia (CNAE 69): *Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado* (2010-2014).

<sup>64</sup> Convenio colectivo de referencia (CNAE 73): *Convenio colectivo estatal del sector de Contact Center* (2007-2009)

<sup>65</sup> Convenio colectivo de referencia (CNAE 82): *IV Convenio colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas* (2009).

<sup>66</sup> Convenio colectivo de referencia (CNAE 81): *Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización* (2009).

<sup>67</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 85): *XXI Convenio colectivo nacional de autoescuelas* (2008-2009).

<sup>68</sup> Convenio colectivo de referencia del sector (CNAE 96): *Convenio Estatal de Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios* (2008-2010).

Un caso ilustrativo es el convenio general de la construcción<sup>69</sup>, con un ámbito funcional acotado y que además se reproduce de forma homogénea en el conjunto de convenios territoriales. Otro ejemplo de una situación similar sería el de la industria de la madera<sup>70</sup>.

Un menor grado de especialización funcional dificulta en cambio la disponibilidad de información económica, especialmente cuando los convenios afectan a actividades productivas heterogéneas. Ello sucede por ejemplo en la industria del metal, que no tiene un convenio general pero sí un acuerdo de ámbito estatal<sup>71</sup> con un amplio ámbito funcional que engloba varios sectores muy diversos entre sí<sup>72</sup>.

La **articulación de la negociación colectiva** es otro factor destacado por su incidencia positiva tanto en la obtención de información por la representación de los trabajadores, como en la propia transmisión —y coordinación— de la misma entre los diferentes ámbitos sectoriales y territoriales de negociación.

Los diferentes diagnósticos realizados sobre la estructura de la negociación colectiva en España coinciden en señalar la persistencia de algunos desequilibrios relevantes, a pesar de las distintas reformas legales realizadas y los Acuerdos alcanzados por los agentes sociales en el ámbito de su autonomía (en especial, el Acuerdo Interconfederal de 1997). Particularmente, suele remarcarse el elevado grado de atomización y dispersión de los convenios así su bajo grado de coordinación y articulación, en la medida en que muchos sectores carecen de instrumentos que establezcan sistemas de ordenación de la negociación colectiva. Como consecuencia de ello, es posible apuntar como pauta predominante la falta de coordinación de la negociación colectiva, y la excepción la existencia de sectores de actividad con técnicas de articulación y de solución de conflictos entre los convenios. (Escudero y Mercader, 2009.b)<sup>73</sup>.

Uno de los sectores que destaca por el alto nivel de articulación de la negociación colectiva es, a título de ejemplo, la construcción. El IV Convenio colectivo general de la construcción incluye un apartado sobre estructura de la negociación colectiva (artículos 11 a 13), en el que se determinan: (a) los niveles sustantivos de la misma, distinguiéndose entre el convenio general, acuerdos sectoriales y convenios de ámbito territorio (provincial o autonómico); (b) la articulación de la negociación colectiva, estableciendo la reserva de materias para el convenio estatal que incluye aquellas previstas por el artículo 84 del ET y otras diferentes relacionadas todas ellas con la prevención de riesgos laborales; y (c) las reglas de solución en los supuestos de concurrencia de convenios<sup>74</sup>.

---

<sup>69</sup> Convenio de referencia, op.cit.

<sup>70</sup> Convenio de referencia, op.cit.

<sup>71</sup> *Acuerdo estatal del sector del metal (2009-2010)*.

<sup>72</sup> El ámbito funcional delimitado en el Acuerdo Incluye actividades encuadradas en las siguientes CNAE (2 dígitos): 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 38, 42, 45, 63, 71, 80, 81, 93 y 95.

<sup>73</sup> En relación a otros países, los informes de la OCDE —que suelen utilizarse como referencia a efectos comparativos— sitúan a España en el nivel intermedio de coordinación con un valor de 3, ligeramente superior a la media situada en el 2,6. Según los criterios de la OCDE, ello implica que la negociación colectiva en España se caracteriza por una “moderada coordinación entre los actores de la misma” (ver OCDE, 2006).

<sup>74</sup> Principios de jerarquía, seguridad, complementariedad y subsidiariedad, y territorialidad.

El análisis en detalle de la negociación colectiva en el sector de la construcción permite constatar que los convenios de ámbito inferior respetan las normas que impone el convenio general en lo que a las materias reservadas a la negociación estatal se refiere. Los convenios de ámbito inferior o copian literalmente lo previsto en el convenio general o no regulan tales cuestiones. En este sentido, en tales supuestos se presume la aplicación del convenio general pues los mismos señalan que para lo no previsto en el convenio provincial se estará a lo dispuesto en el convenio general. Además, desde los principios de complementariedad y subsidiariedad mencionados en el convenio general, éste complementa los contenidos de los convenios de ámbito inferior, siendo además derecho supletorio en todo lo no recogido expresamente en ellos (Mendoza, 2009).

La articulación de la negociación colectiva se basa —y a su vez favorece— en la coordinación de la información utilizada por los representantes de los agentes sociales, en relación tanto a las materias estrictamente económicas —por ejemplo, salarios— como en otras especialmente relevantes para el sector como es la prevención de riesgos laborales. A modo de ejemplo, los sindicatos más representativos cuentan con una amplia red de información en los lugares de trabajo, que les permite obtener y transmitir los datos sobre siniestralidad laboral a los diferentes ámbitos sectoriales y territoriales de la organización.

La industria de la madera<sup>75</sup> es otro sector donde puede observarse un elevado nivel de articulación de la negociación colectiva. El III Convenio colectivo estatal determina los siguientes elementos: (a) la negociación colectiva se articula en los siguientes niveles: convenio estatal; convenios provinciales o de Comunidad Autónoma; convenios de empresa; y (b) El convenio general reserva a la negociación nacional las materias previstas en el artículo 84 ET e incluye otras diferentes entre las que se encuentran las siguientes: movilidad funcional, normas generales de ordenación del trabajo y productividad, jornada anual, licencias, permisos y excelencias, estructura salarial, órganos de representación de los trabajadores y derechos sindicales, preavisos y ceses, formación y cláusulas de descuelgue.

El análisis en detalle permite constatar que los convenios de ámbito inferior respetan, en general, las normas que impone el convenio general en lo que a las materias reservadas a la negociación estatal se refiere. Los convenios de ámbito inferior, o no regulan tales cuestiones o, teniendo en cuenta su ámbito temporal, lo hacen siguiendo las directrices del anterior convenio estatal (Mendoza, 2009).

Ya en el ámbito de los servicios, otro ejemplo de sector donde se constata un buen nivel de información económica y que también presenta un alto grado de articulación de la negociación colectiva es la hostelería. Este sector no tiene un convenio general, como ya se ha señalado, sino un Acuerdo estatal<sup>76</sup> que tiene la pretensión de articular la negociación en este ámbito y que fija para ello tres reglas: (a) las materias contenidas y reguladas en el Acuerdo —que se ajustan en general a las recogidas en el artículo 84 del ET— no podrán ser negociadas en ámbitos inferiores, quedando reservadas al ámbito estatal sectorial, salvo acuerdo expreso en contrario; (b) cuando en el futuro se negocien y se incorporen al contenido del Acuerdo nuevas materias, las partes determinarán, en cada caso, si las mismas quedan reservadas a este ámbito estatal sectorial, sin que puedan negociarse en ámbitos inferiores, o su regulación pueda resultar complementada

---

<sup>75</sup> Convenio de referencia, op.cit.

<sup>76</sup> Op.cit.

por otras disposiciones convencionales en ámbitos inferiores de negociación colectiva, en los términos que se establezca; y (c) las partes establecen la estructura de negociación colectiva en el sector en base al presente Acuerdo y a los convenios colectivos sectoriales de ámbito de Comunidad Autónoma o de ámbito provincial, estableciéndose en estos ámbitos las materias objeto de negociación en el ámbito inferior o de empresa.

El análisis de la negociación colectiva permite observar que los convenios de ámbito inferior se ajustan bastante a las reglas estatales en esas materias reservadas, bien reproduciéndolas, bien omitiendo su regulación con remisión expresa al Acuerdo estatal o sin ella, lo que en todo caso también conduce a su aplicación. Sólo el convenio de Guipúzcoa presenta un bajo grado de articulación y respeto a las reglas establecidas en el ámbito estatal. No existe una amplia remisión de materias al ámbito de negociación inferior al provincial, empresa o similar (Mellado, 2009).

Finalmente, cabe señalar que en los sectores que presentan un menor nivel de articulación y coordinación de la negociación colectiva los representantes de los trabajadores tienen mayores dificultades en la disponibilidad de información económica. Un caso ilustrativo sería el comercio al por menor, que no cuenta con un convenio general sino con diversos convenios de sector a nivel estatal<sup>77</sup> —que bien no abordan la racionalización de la estructura de la negociación colectiva, bien contienen una regulación parcial y limitada— además de múltiples convenios de ámbito provincial. Todo ello genera una situación de notable atomización y dispersión de la negociación colectiva, que —sumado a una estructura empresarial caracterizada por un notable minifundismo— redundan negativamente como ya se ha apuntado en la obtención y transmisión de la información sobre los distintos sectores.

### ***(C) Dinámica de las relaciones laborales***

La dinámica de las relaciones laborales también juega un papel relevante a efectos de la obtención de información económica sobre los distintos sectores productivos. De forma más específica, el análisis realizado permite resaltar algunos factores que inciden positivamente en la disponibilidad y uso de la información económica, como son la representatividad de las organizaciones empresariales, la coordinación sindical y la formación de los representantes de los trabajadores.

Un primer factor destacado es la ***existencia de organizaciones empresariales representativas*** de ámbito estatal y que además: (a) se constituyen como fuente de información económica sobre el sector; y (b) mantienen una interlocución consolidada con las organizaciones sindicales, propiciando el intercambio de información con las mismas.

A modo ilustrativo, dentro del sector industrial cabe mencionar la industria química<sup>78</sup>, cuyas empresas están representadas por la Federación Empresarial de la Industria

---

<sup>77</sup> XIII Convenio Colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (2008-2010); I Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería (2007-2009); Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (2007-2011); IV Convenio colectivo de Tiendas de Conveniencia (2010-2012); Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (2006-2009). XXIII Convenio colectivo marco para oficinas de farmacia (2007-2010).

<sup>78</sup> Convenio de referencia, op.cit.

Química Española (FEIQUE). Esta Federación elabora de forma periódica análisis e información sobre la industria, accesibles a través de su página Web o en publicaciones impresas. Así por ejemplo, en el último informe anual disponible se recogen una serie de indicadores relativos a la evolución económica de la industria en 2009 (cuadro III.3).

**Cuadro III.3. Indicadores económicos recogidos en el Informe de evolución de la industria química española 2009**

DIMENSIÓN	INDICADOR
Estructura empresarial	Distribución de las Empresas por Rango de Empleados (2009) Distribución de las Empresas por CCAA y Rango de Empleados (2009) Principales Zonas de Implantación de la Industria Química Española (2009)
Estructura de la producción	Distribución Sectorial de la Producción 1977 – 2008 Distribución Sectorial de la Producción – 2008 Evolución del Valor de la Producción 2000 – 2008
Cifra de negocio	Evolución de la Ventas 2000 – 2008 Distribución Geográfica de las Ventas 2000 y 2008 La Industria Química Española en el Contexto Internacional: Distribución Mundial de la Cifra de Negocio – 2007
Comercio exterior	Evolución de las Exportaciones 2000 – 2008 Destino de las Exportaciones- % sobre el total 2000y 2008 Evolución de la Capacidad Exportadora 2000 – 2008. % de la Producción que se destina a mercados exteriores Evolución de las Importaciones 2000 – 2008 Evolución de Índice de Cobertura 2000–2008. Exportaciones/Importaciones
Consumo	Evolución del Consumo Aparente 2000 – 2008 Evolución del Consumo atendido por producción propia 2000 – 2008 Evolución del Consumo por Habitantes 1980 – 2008
Empleo	Evolución del Nº de empleos directos 2000 – 2008 Valor de la Producción Generada por Empleado 2000 – 2008 Personal Investigador Distribución Sectorial
Inversión	Evolución de las Inversiones 2000 – 2007 Evolución de la Inversión sobre el Valor de Producción 2000 – 2007 Gasto e Inversión en I+D+i. Distribución Sectorial

Fuente: Informe de evolución de la industria química española 2009. FEIQUE (<http://www.feique.org/>).

Asimismo, en el ámbito de la industria química está consolidado desde hace varios años el diálogo social entre FEIQUE y las federaciones estatales de los sindicatos más representativos (CCOO y UGT). Ello ha contribuido, por un lado, a facilitar el intercambio regular de información entre las distintas organizaciones; y, por otro, a la creación de instrumentos específicos tales como el Observatorio Sectorial, que permite la elaboración de diagnósticos y propuestas de actuación consensuadas sobre la industria, así como la realización de informes y estudios específicos (sobre cuestiones como la formación, la innovación, la sostenibilidad entre otras).

Igualmente, un instrumento especialmente interesante generado en el ámbito del diálogo social son los foros, donde se reúnen los representantes de trabajadores y empresarios antes de la negociación colectiva a fin de valorar la situación y perspectivas de la industria. La utilidad de ello es que, con independencia de las posibles diferencias entre

las partes —por ejemplo, sobre el diagnóstico de la evolución del sector— la realización de estos foros permite abordar posteriormente los procesos de negociación sobre la base de información compartida<sup>79</sup>.

Otro sector que puede destacarse es la construcción, cuyas empresas están representadas por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC). La CNC elabora periódicamente informes que son bastante bien valorados desde el ámbito sindical por la amplitud de la información que proporcionan, en relación tanto al sector como al contexto nacional e internacional. Una información que abarca tanto indicadores estrictamente económicos como otros relevantes para valorar la actividad del sector (ver ejemplo en cuadro III.4).

**Cuadro III.4. Indicadores recogidos en el Informe anual de evolución de la construcción 2009**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
Panorama económico internacional	Tasa de variación interanual del PIB real en EEUU, Japón y OCDE 2007-2009 Tasas de paro en EEUU, Japón y OCDE 2007-2009 Tasa de variación interanual del IPC en EEUU, Japón y OCDE 2007-2009 Tasa de variación interanual del PIB real en UE-27, zona euro, Alemania, España, Francia, Italia y Reino Unido 2007-2009 Tasa de paro en UE-27, zona euro, Alemania, España, Francia, Italia y Reino Unido 2007-2009 Tasa de variación interanual del IPC en UE-27, zona euro, Alemania, España, Francia, Italia y Reino Unido 2007-2009
Economía española	Demanda: Tasas de variación interanual (volumen encadenado de referencia 2000) del Producto Interior Bruto a precios de mercado y sus componentes 2008-2009 Oferta: Tasas de variación interanual 2008-2009 (volumen encadenado de referencia 2000) de del Producto Interior Bruto a precios de mercado, según ramas de actividad económica 2008-2009 Tasas de variación interanual del empleo (ocupados y asalariados) según ramas de actividad económica 2008-2009 Tasas de actividad, empleo y paro 2005-2009 Tasa de variación interanual del IPC 2007-2009 Evolución del Euribor 2007-2009

Fuente: Informe anual de evolución de la construcción 2009. CNC (<http://www.portal-cnc.com>).

<sup>79</sup> En este sentido, además de las diferencias en el nivel de información los representantes sindicales plantean que un obstáculo frecuente en la negociación de los convenios es el recurso a fuentes y datos diferenciados y alternativos (por ejemplo, a la hora de valorar materias como la jornada).

**Cuadro III.4. Indicadores recogidos en el Informe anual de evolución de la construcción 2009 (continuación)**

DIMENSIÓN	INDICADOR
Factores determinantes de la actividad del sector de la construcción en España	Inversión en Construcción (Formación Bruta de Capital Fijo) 2008-2009 Porcentaje de la inversión en construcción sobre PIB 2008-2009 Nueva contratación 2005-2009 Inversión interna en inmuebles 2000-2009 Inversión extranjera directa en inmuebles 2000-2009 Transacciones inmobiliarias de vivienda 2006-2009 Tasas de variación interanual de la compraventa de vivienda según tipología 2008-2009 Precio vivienda libre 2005-2009 Viviendas iniciadas (libres) 2005-2009 Crédito destinado a actividades productivas 2005-2009 Créditos de dudoso cobro 2005-2009 Hipotecas constituidas sobre vivienda 2005-2009 Importes y duración media del crédito hipotecario 2005-2009
Actividad del sector de la construcción en España	Peso relativo del VAB de la construcción sobre PIB 2008-2009 Producción. Trabajos realizados por las empresas según sector 2005-2008 Índice de producción según sector 2009 Ingresos de explotación según sector 2005-2008 Índice de ingresos de explotación según sector 2009 Producción y consumo de materiales Activos, ocupados y parados 2008-2009 Afiliación a la seguridad social 2005-2009 Nº de empresas constructoras según rama de actividad 2009 Nº de trabajadores en empresas constructoras según tamaño de empresa 2009 Evolución del número de empresas constructoras
Segmentos de mercado	Total sector: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visados de dirección de obra 2005-2009</li> <li>• Licencias de obra mayor 2005-2009</li> <li>• Licitación oficial 2005-2009</li> </ul> Edificación (total): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Superficie a construir en metros cuadrados 2005-2009</li> <li>• Superficie a construir según destino principal 2005-2009</li> <li>• Visados de dirección de obra 2005-2009</li> <li>• Visados de dirección de obra según CCAA 2005-2009</li> </ul>

Fuente: Informe anual de evolución de la construcción 2009. CNC (<http://www.portal-cnc.com>).

**Cuadro III.4. Indicadores recogidos en el Informe anual de evolución de la construcción 2009 (continuación)**

DIMENSIÓN	INDICADOR
Segmentos de mercado (continuación)	<p>Edificación industrial</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visados de dirección de obra industrial 2005-2009</li> <li>• Edificación industrial por CCAA 2009</li> </ul> <p>Edificación turística</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visados de dirección de obra: turismo2005-2009</li> <li>• Edificación turística por CCAA 2009</li> </ul> <p>Rehabilitación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visados de dirección de obra: reforma y restauración de edificios 2005-2009</li> <li>• Visados de obra nueva: ampliación y reforma 2001-2009</li> </ul> <p>Obra pública</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Licitación oficial por tipología de obra 2005-2009</li> <li>• Licitación oficial por agente contratante 2005-2009</li> <li>• Licitación oficial por formas de contratación 2005-2009</li> <li>• Licitación oficial por CCAA 2009</li> </ul>
Información por CCAA (2009)	<p>Población Superficie Densidad población PIB Población activa Población ocupada según sector Población en paro Tasa de actividad Tasa de paro Licitación oficial según sector Visados dirección obra nueva Viviendas a construir Superficie a construir Transacciones Inmobiliarias de viviendas Precios de vivienda libre Índice de Precios de Consumo IPC. Vivienda IPC. Alquiler Importaciones Exportaciones</p>

Fuente: Informe anual de evolución de la construcción 2009. CNC (<http://www.portal-cnc.com>).

Además de los informes propios, trimestrales y anuales, la CNC difunde asimismo otros de entidades confederadas dentro de la misma, como los elaborados por SEOPAN (Asociación de empresas constructoras de ámbito nacional) que constituyen una referencia para el conocimiento del sector.



Asimismo, al igual que se señaló para la industria química, a través del diálogo social se han consolidado instrumentos como el Observatorio Sectorial de la Construcción, constituido con el objetivo de convertirse en “un foro de encuentro permanente y una herramienta fundamental para el análisis del sector, capaz de sistematizar la recogida y procesamiento de la información sobre sus necesidades y demandas, sus resultados y perspectivas, la implantación de nuevos elementos de innovación y sistemas estratégicos que mejoren la competitividad de las empresas y aseguren el futuro del sector, la creación de empleo y riqueza en un mundo globalizado”<sup>80</sup>.

Dentro del sector servicios, cabe mencionar a modo de ejemplo la banca privada cuyas entidades —tanto las de origen español como las extranjeras que operan en España— están representadas por la Asociación Española de la Banca (AEB). La AEB facilita de forma periódica los estados financieros públicos de los bancos, así como un informe económico-financiero. También un anuario estadístico en el que se recoge una amplia batería de indicadores, tanto a nivel general del sector como en relación a las distintas entidades, relativos tanto a los estados financieros consolidados al mes de diciembre como a otras dimensiones (tales como el empleo o el número de oficinas de cada entidad entre otras).

Otra asociación empresarial consolidada que constituye una buena fuente de información es la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT), que agrupa a las empresas de mayor tamaño de la hostelería<sup>81</sup>. Así, la CEHAT elabora periódicamente estadísticas de ocupación y rentabilidad sectorial. Además colabora con otros organismos que realizan estadísticas sobre el sector como el Instituto Nacional de Estadística, con el que se mantienen reuniones periódicas con el fin de evaluar la calidad de los datos emitidos, así como para mejorar el sistema de toma de datos.

Asimismo, la CEHAT elabora periódicamente —en colaboración con algunas consultoras privadas— el Observatorio de la Industria Hostelería en España, donde se recogen los resultados de un índice que refleja la tendencia del sector turístico para cada cuatrimestre del año, basándose en expectativas de los empresarios hoteleros pertenecientes a CEHAT y la influencia de los principales factores macroeconómicos para el turismo. Este índice se compone de dos índices parciales: (a) "entorno macroeconómico", que refleja cómo influye en el turismo el comportamiento histórico y previsto de factores macroeconómicos, tanto generales a nivel nacional como de los principales mercados emisores de turismo a España: Reino Unido, Francia y Alemania. Y el "hotelero", que se obtiene a través de una encuesta formulada a los empresarios hoteleros de todas las provincias españolas pertenecientes a CEHAT y que refleja sus expectativas para el cuatrimestre objeto de estudio.

El reverso de los casos apuntados sería la situación existente en algunos sectores con asociaciones empresariales a nivel estatal que bien no generan suficiente información económica o bien no se comparte de forma regular con las organizaciones sindicales.

---

<sup>80</sup> Texto de la declaración de constitución del Observatorio del sector de la construcción.

<sup>81</sup> Existe otra asociación representativa de las empresas de menor tamaño: la Federación Española de Hostelería.

Ello sucede por ejemplo en algunas industrias agroalimentarias —como la de la conservas de pescado<sup>82</sup>— o en diversas actividades del comercio.

La **coordinación sindical** es otro factor que favorece tanto la disponibilidad de información económica como la transmisión de la misma entre los diferentes ámbitos de la negociación colectiva,

Las organizaciones sindicales utilizan diversos mecanismos para materializar esta coordinación, destacando como más habituales: (a) la realización de plenarios anuales y reuniones periódicas entre los responsables de la negociación colectiva —en los diferentes ámbitos sectoriales, territoriales y de empresa— con el objetivo de compartir información, elaborar diagnósticos y criterios comunes de actuación; (b) la creación de gabinetes técnicos con personal especializado que realiza labores de análisis y asesoramiento; (c) la elaboración y difusión de información a través de circulares, boletines u otros medios; y (d) el recurso a la red de informantes clave, especialmente en el ámbito de las empresas.

Es posible resaltar asimismo algunos elementos que contribuyen a reforzar la coordinación entre los responsables sindicales. Así, ésta suele ser mayor cuando se produce la participación de las federaciones sindicales estatales en la negociación colectiva de ámbito inferior. Otro aspecto que influye lógicamente es la mayor o menor presencia sindical en las empresas, así como —en aquellas que cuentan con más de un centro de trabajo— la existencia de comités intercentros. El funcionamiento de los comités de empresa europeos es igualmente un elemento especialmente relevante a efectos de la coordinación de la información, máxime considerando que las empresas transnacionales que operan en España tienen mayoritariamente sede en otro país.

Finalmente, un último factor relevante es la **formación de los representantes de los trabajadores**. Existen lógicamente diferencias entre los sectores y empresas, pero en términos generales es posible apuntar una cierta carencia en materia de formación en materia económica, que dificulta no ya la interpretación adecuada de la información recibida, sino incluso en ocasiones el acceso a la misma.

#### **(D) Fuentes externas de información<sup>83</sup>**

El **acceso a fuentes externas de información** es un factor que contribuye lógicamente a un mayor y mejor conocimiento de la realidad sectorial, si bien es posible apuntar algunas diferencias respecto de la disponibilidad de las mismas entre los distintos sectores de actividad.

Las diversas estadísticas y registros elaboradas y/o recopiladas por los organismos e instituciones públicas —tales como el Instituto Nacional de Estadística, Servicios Públicos de Empleo y los distintos Ministerios entre otros— constituyen una primera fuente de referencia para los agentes sociales ya que proporcionan datos sistemáticos y

---

<sup>82</sup> Convenio de referencia sector (CNAE 10): *Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos* (2006-2010).

<sup>83</sup> A fin de evitar reiteraciones en el análisis, no se consideran aquí las fuentes *internas* de información ya abordadas en apartados anteriores, tales como las propias empresas —especialmente, las que ocupan una posición de liderazgo en el sector— las asociaciones empresariales representativas de ámbito estatal y la red sindical.

periódicos relativos tanto al contexto económico general, como a los distintos sectores productivos, territorios y empresas.

En términos sectoriales, las fuentes utilizadas con mayor frecuencia tales como la Encuesta de Población Activa y la Contabilidad Nacional de España, proporcionan datos sectoriales desagregados a 2 dígitos —y a 3 en el caso de los microdatos— de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). Ello permite obtener una visión general de los distintos sectores productivos

No obstante, una restricción que se plantea es que la delimitación funcional de actividades establecida por el convenio estatal no siempre coincide con la recogida en la CNAE, lo que dificulta por tanto la adecuación de los datos.

Además de las estadísticas generales, cabe mencionar que existen también otras más específicas centradas en algunos sectores, como es el caso del comercio<sup>84</sup> y la hostelería<sup>85</sup>.

Una segunda fuente de información especialmente valiosa la constituyen los Observatorios sectoriales industriales. Unos instrumentos creados en el marco de la *Declaración para el diálogo social* de 2004 suscrita por el Gobierno y los agentes sociales más representativos<sup>86</sup>, con el objetivo general de “conformar un foro de encuentro permanente en el que la descripción analítica de la realidad de los sectores industriales, desde los puntos de vista empresarial, tecnológico y laboral, conduzca a un enriquecedor debate entre los integrantes de los mismos, dando lugar a la identificación de fortalezas y debilidades que permitan el planteamiento de medidas de política industrial eficaces para la mejora de la competitividad de cada sector, y por extensión, para la mejora del desarrollo industrial de nuestro país”<sup>87</sup>.

En el año 2005, se crearon seis Observatorios para los sectores de: Electrónica, Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones; Fabricación de Automóviles y Camiones; Fabricación de Bienes de Equipo; Fabricación de Equipos y Componentes para automoción; Químico; y Textil-confección. Posteriormente en 2006 se constituyeron dos Observatorios Industriales adicionales para los sectores de la Madera y del Metal. Y en 2009 se pusieron en marcha dos nuevos Observatorios para los sectores de la Construcción y del Papel.

La importancia de los Observatorios radica en que, además de impulsar la realización de estudios e informes específicos sobre los distintos sectores, facilitan tanto la elaboración de diagnósticos compartidos por los agentes sociales sobre la situación y perspectivas de los mismos, como de recomendaciones y propuestas de actuación consensuados (ver a título ilustrativo las actividades realizadas en el marco del Observatorio de la industria textil y de la confección<sup>88</sup>, cuadro III.5)

---

<sup>84</sup> Por ejemplo, la Encuesta anual de comercio y la Estadística de productos de comercio.

<sup>85</sup> Por ejemplo, la Encuesta de ocupación hotelera.

<sup>86</sup> Si bien en el caso de la industria química el Observatorio existía ya como fruto del diálogo social bipartito.

<sup>87</sup> Texto tomado de la declaración recogida en la página Web de los Observatorios sectoriales del Ministerio de Industria.

<sup>88</sup> Convenio de referencia, op.cit. El Observatorio está integrado por: Federación de Industrias Textiles, Químicas y Afines de Comisiones Obreras; Federación de Industrias Afines de la Unión General de

**Cuadro III.5. Actividades del Observatorio industrial del sector textil y de la confección: 2005-2009**

<b>AÑO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
2005	Conclusiones consensuadas del Observatorio Estudio sobre el Absentismo en el Sector Textil-Confección Estudio Balance sobre la Aplicación del Acuerdo Marco del Sector Textil-Confección Pirámide de Edad en la Industria Textil y de la Confección Estudio de procesos de renovación tecnológica para el sector Textil-Confección
2006	Conclusiones consensuadas del Observatorio La incidencia y adaptación de la Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación en la Industria Textil Condiciones de entrada de productos de terceros países, determinación del cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria de la Unión Europea
2007	Conclusiones consensuadas del Observatorio Estudio sobre la contratación pública en el sector textil Incidencia de los costes energéticos en la competitividad del sector textil español Plan de acción para facilitar la adaptación al reglamento REACH de las empresas afectadas por dicha normativa La logística como factor de competitividad en el sector textil
2008	Conclusiones consensuadas del Observatorio Previsiones sobre la evolución del sector textil/confección en el horizonte de 2015 Formulario autochequeo para la aplicación del Reglamento REACH en el sector textil-confección. Optimización del modelo de compras energéticas en el sector textil-confección español Estudio para optimizar la aplicabilidad del RD. 29/01/09, en el que se adoptan medidas de control a la importación de determinados productos respecto a las normas aplicables en materia de seguridad de los productos importados de terceros países. Estudio para optimizar la aplicabilidad del R.D. 29/01/09"
2009	Conclusiones consensuadas del Observatorio Estudio sobre necesidades de formación universitaria para el sector textil y de la confección Estudio sobre el nuevo sector textil Estudio de mercado de la moda en España. Análisis competitivo Guía de compras públicas textiles para la Administración Local Estudio de la eficiencia energética como herramienta para la mejora del rendimiento energético en las empresas del sector textil-confección

Fuente: Observatorio Industrial del sector textil y de la confección

Finalmente, los órganos institucionales que cuentan con la participación de los agentes sociales constituyen asimismo una fuente de información relevante. Es el caso por ejemplo del Consejo Escolar del Estado, un órgano donde participan los agentes directamente relacionados con el sector educativo y que —entre otras funciones— elabora informes con amplia información de utilidad sobre el sector educativo.

## 2.2. La negociación colectiva en el ámbito provincial

La negociación colectiva provincial en España abarca un total de 1.114 convenios que fijan las condiciones laborales de 6,3 millones de trabajadores (en torno al 53,2 % del total)<sup>89</sup>. Los convenios provinciales afectan por tanto a más de la mitad de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, por lo que se trata de un ámbito que cobra una especial atención en todos los debates planteados sobre esta materia.

El análisis realizado permite resaltar que el nivel de información económica utilizado por los interlocutores sociales en los procesos de negociación colectiva provincial es relativamente más bajo, en comparación a la situación apuntada para el ámbito estatal.

Un examen más detallado permite matizar sin embargo este diagnóstico general, siendo posible delimitar diferencias en la mayor o menor disponibilidad de información entre los distintos sectores productivos. Es importante tener en cuenta al respecto la elevada heterogeneidad de este ámbito de negociación, que integra convenios relativos a un amplio número de sectores productivos muy diversos entre sí. Ello justifica una aproximación en detalle que permita contrastar las diferencias existentes en los niveles de información existentes sobre los distintos sectores, a partir de la aplicación de la tipología de factores elaborada<sup>90</sup>.

### *(A) Características de los sectores*

Los sectores con convenios provinciales cuya actividad está condicionada por la regulación administrativa de concesiones de servicios permiten obtener un mayor nivel de información. Otro factor destacado es la existencia de sectores que cuentan con empresas líderes que contribuyen a generar información, tanto a nivel de la compañía como del propio sector.

Las actividades de servicios que se desarrollan en el marco de *concesiones reguladas por las Administraciones Públicas* –donde se fijan pliegos de condiciones que implican la obligación de información por las empresas– suelen favorecer un mayor nivel de conocimiento sobre las mismas.

Este es el caso por ejemplo de los servicios de captación, distribución y depuración de aguas (CNAE 36); un sector regulado por concesiones administrativas, que además cuenta con un número significativo de grandes empresas, y que registra diversos convenios provinciales en distintas Comunidades Autónomas<sup>1</sup>.

Otros sectores donde la regulación administrativa de concesiones conlleva pliegos de condiciones económicas, y en consecuencia un nivel más elevado de información, que asimismo cuenta con diversos convenios de ámbito provincial son los de: transporte urbano e interurbano de viajeros (CNAE 49)<sup>ii</sup>; estacionamiento regulado de vehículos (CNAE 52)<sup>iii</sup>; y las consignatarias de buques y agencias de aduanas (CNAE 52)<sup>iv</sup>.

---

<sup>89</sup> Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (MTIN), datos definitivos de 2008.

<sup>90</sup> Dada la amplitud y diversidad de la negociación colectiva en el ámbito provincial, se ha optado por recoger al final de estudio el anexo de las notas con el listado de convenios correspondientes a los sectores mencionados en el texto como ejemplos. Los convenios que se citan en cada caso se agrupan por orden alfabético de Comunidad Autónoma. La base utilizada incluye los convenios de las CCAA uniprovinciales.

El *grado de estructuración o integración del sector* es otro de los factores destacados por los agentes sociales por su incidencia sobre la mayor o menor disponibilidad de información económica.

En primer lugar es posible destacar el sector cementero (CNAE 23), que puede calificarse como “estructurado” –siguiendo la clasificación establecida– y que cuenta con convenios de ámbito provincial en diferentes Comunidades Autónomas<sup>v</sup>.

El análisis permite resaltar asimismo diversos sectores que pueden encuadrarse en la categoría de “semi estructurados”, caracterizados por la polarización de la estructura empresarial –en términos de tamaño– y la presencia de empresas “líderes” que contribuyen a ordenar la negociación colectiva –así como a generar información– y que en este ámbito parece que tienen un mayor peso que los sectores estructurados (a diferencia del ámbito estatal).

Dentro de este grupo se encuadran algunos sectores que también cuentan con convenio estatal, como son<sup>91</sup>: la industria de la madera (CNAE 16)<sup>vi</sup>; la construcción (CNAE 41,42 y 43)<sup>vii</sup>; y la hostelería –servicios de alojamiento (CNAE 55 y 56)<sup>viii</sup>.

Finalmente, un tercer grupo estaría integrado por los sectores “poco estructurados”, donde el nivel de información económica disponible es significativamente menor.

A título ilustrativo, cabe mencionar el sector agropecuario (CNAE 01), con una estructura empresarial caracterizada por un elevado grado de minifundismo, y donde además existe un volumen indeterminado pero relevante de economía sumergida<sup>ix</sup>.

La industria de panadería (CNAE 10) es otro sector que presenta rasgos similares, destacando además por registrar convenios provinciales que afectan a un número reducido de trabajadoras y trabajadores<sup>x</sup>.

En el ámbito de los servicios, puede destacarse por ejemplo las actividades de oficinas y despachos (CNAE 82); un sector muy heterogéneo con un alto grado de minifundismo empresarial y sobre el que resulta difícil disponer de información económica rigurosa y fiable a nivel provincial<sup>xi</sup>.

Otro sector que puede encuadrarse en este grupo es el de la sanidad privada (CNAE 86), con un elevado nivel trabajo autónomo y un volumen significativo de economía sumergida<sup>xii</sup>.

Asimismo, tienen características similares los sectores de: fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos (CNAE 32)<sup>xiii</sup>; autoescuelas (CNAE 85)<sup>xiv</sup>; y pompas fúnebres (CNAE 96)<sup>xv</sup>.

### ***(B) Ámbitos y estructura de la negociación colectiva***

El análisis realizado permite constatar, al igual que en el ámbito estatal, un mayor nivel de información sobre sectores que tienen convenios con un ámbito funcional acotado –y coherente con la delimitación sectorial– así como los que registran un alto grado de articulación y coordinación de la negociación colectiva.

---

<sup>91</sup> Sobre las características de estos sectores, ver apartado III.2.1.

Los convenios con un *ámbito funcional relativamente homogéneo* y coherente con la delimitación sectorial facilitan la disponibilidad de información económica sobre los sectores afectados por los mismos. Es el caso por ejemplo de la construcción (CNAE 41, 42 y 43) y la industria de la madera (CNAE 16).

Otros sectores se caracterizan en cambio por convenios con un mayor grado de heterogeneidad funcional, un hecho que dificulta notablemente el acceso a información económica detallada sobre las distintas actividades reguladas por los respectivos convenios.

A modo ilustrativo, dentro de este grupo cabe destacar la fabricación de productos metálicos (CNAE 25)<sup>xvi</sup>; un sector donde la negociación colectiva provincial tiene una notable importancia y que se caracteriza por un ámbito funcional muy heterogéneo que engloba diferentes ramas de actividad (González y Quintero, 2009). También puede incluirse dentro de este grupo el sector de oficinas y despachos (CNAE 82), cuyos convenios afectan a empresas que desarrollan actividades muy diversas entre sí.

El otro factor resaltado por su incidencia positiva sobre el acceso a información económica es la **articulación de la negociación colectiva**, pudiendo diferenciarse dos grupos.

De un lado los sectores donde se registra un elevado grado de articulación de la negociación colectiva. Ello se constata por ejemplo en algunos sectores ya analizados en relación a esta cuestión, como la construcción, la industria de la madera y la hostelería<sup>92</sup>.

A modo ilustrativo, otro sector que puede incluirse en este grupo es el del estacionamiento regulado de vehículos (CNAE 52)<sup>93</sup>. El Convenio general<sup>xvii</sup> reserva a la negociación colectiva estatal las materias previstas en el artículo 84 ET, e incluye otras diferentes entre las que se encuentran las siguientes: movilidad funcional, condiciones generales de ingreso en la empresa; principios generales de ordenación y prestación del trabajo; formación profesional; ascensos; jornada máxima; estructura salarial y salarios mínimos por categorías; órganos de representación de los trabajadores en la empresa; suspensión y extinción de la relación laboral; excedencias; y procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

El análisis en detalle pone de manifiesto que “los convenios de ámbito inferior respetan, en general, las normas que impone el convenio estatal en lo que a las materias reservadas a la negociación nacional se refiere. Los convenios de ámbito inferior, o no regulan tales cuestiones o, teniendo en cuenta su ámbito temporal, lo hacen siguiendo las directrices del anterior Convenio Estatal. En todo caso, cuando los Convenios de ámbito inferior no se pronuncian acerca de una alguna de las medidas reservadas al Convenio Estatal se presume la aplicación del Convenio General pues los mismos señalan que para lo no previsto en el Convenio Provincial se estará a lo dispuesto en el Convenio superior” (Mendoza, 2009.c).

El sector de la exhibición cinematográfica (CNAE 59)<sup>xviii</sup> también presenta un elevado grado de coordinación entre la negociación colectiva estatal y la de ámbitos inferiores

---

<sup>92</sup> Ver apartado III.2.1.

<sup>93</sup> Ver relación de convenios en op.cit.

(si bien el Acuerdo Estatal data de 1999). Así, por un lado se observa una correspondencia plena entre el Acuerdo estatal y los Convenios Colectivos de ámbitos inferiores. Por otro, con carácter general se constata un elevado grado de cumplimiento de las reglas de articulación previstas en el Acuerdo Estatal con algunas excepciones; así, en ocasiones, los Convenios de ámbito inferior alteran la regulación prevista en el ámbito inferior como por ejemplo en materia de clasificación profesional creando una nueva categoría profesional (Muñoz, 2009.a).

Otro sector donde se constata un alto grado de coordinación es el de derivados del cemento (CNAE 23)<sup>xix</sup>. El convenio estatal reserva específicamente las materias previstas en el artículo 84 ET, abordándose de forma muy detallada con una clara voluntad de estructurar y articular la negociación colectiva del sector.

En este sentido, el análisis permite constatar que la regulación que han recibido las materias reservadas es respetada plenamente por los convenios de ámbitos inferiores. Asimismo, la identificación del sector en los diferentes convenios es casi coincidente en su totalidad. Algunos convenios de ámbito inferior no respetan las previsiones del convenio estatal, pero por razones justificadas tales como su firma antes de la entrada en vigor del estatal (Serrano, 2009).

Finalmente, también cabe destacar como ejemplo de buena coordinación el sector del juego del bingo (CNAE 92), que cuenta con un convenio marco estatal y algunos de ámbito provincial<sup>xx</sup>. El convenio estatal regula materias concretas y tiene una clara voluntad de estructurar y articular la negociación colectiva.

Existe un listado de materias que el convenio estatal reserve específicamente a la negociación en ese ámbito y que es más amplio de lo que se prevé en el artículo 84 del ET. Además el resto de materias que contempla el Convenio estatal se declaran como mínimos de derecho necesario para la negociación en ámbitos inferiores. Esta regulación plantea problemas para ajustarse a las previsiones legales, pero, por otro lado, es coherente con la intención de estructurar el sector. En ese sentido, las regulaciones en esa materia en los convenios de ámbito inferior se ajustan bastante a las reglas estatales en esas materias o no existen, lo que conduce a la aplicación de las estatales. Esa coincidencia se da no sólo en las materias reservadas, sino en general hasta en las regulaciones mínimas, salvo algún convenio que es muy anterior al convenio marco estatal (Mellado, 2009.b).

La existencia de una adecuada articulación de la negociación colectiva es en todo caso poco frecuente, constatándose como pauta predominante un alto grado de descoordinación convencional<sup>94</sup>.

Como ejemplo de las situaciones generadas por la baja articulación, cabe mencionar el sector de limpieza de edificios y locales (CNAE 81), que cuenta con un desarrollo significativo de la negociación colectiva en el ámbito provincial<sup>xxi</sup>. El Acuerdo Marco estatal de referencia tiene carácter subsidiario y deja un amplio margen de libertad a los negociadores provinciales o autonómicos, lo que ha llevado a regulaciones que se aparten de la propuesta de aquel –como ocurre en todos los casos con la regulación del periodo de prueba o el régimen disciplinario– pero que en otros se acoja el régimen jurídico que plantea. Igualmente, en materias no reguladas por el acuerdo Estatal como

---

<sup>94</sup> Ver Escudero y Mercader (2009.a).



las modalidades de contratación encontramos preceptos en los convenios de ámbito inferior que establecen algunas particularidades (Gimeno, 2009.b).

### ***(C) Dinámica de las relaciones laborales***

La baja representatividad de las organizaciones empresariales, la mayor o menor coordinación sindical y los déficit en la formación de los representantes de los trabajadores son algunos factores que influyen negativamente en el uso de la información económica en la negociación colectiva provincial.

Un factor relevante que condiciona la dinámica de la negociación colectiva provincial en España, e incide asimismo sobre la disponibilidad de información económica, es la ***representatividad de las asociaciones empresariales***, así como su delimitación sectorial y tamaño.

La razón básica de ello es la coexistencia de diferentes asociaciones que concurren en un mismo ámbito de negociación y que generalmente no tienen por sí solas un nivel suficiente de representatividad. Esta dispersión de la interlocución empresarial dificulta notablemente la negociación de muchos convenios y, en muchos casos, provoca incluso su impugnación por parte de las asociaciones que no han firmados los mismos. A modo ilustrativo, puede mencionarse la industria siderometalúrgica (CNAE 25); un sector con predominio de la negociación colectiva provincial y donde se constatan efectivamente problemas asociados a la representatividad empresarial<sup>95</sup>.

Cabe señalar que esta situación se agrava aún más en algunos sectores productivos caracterizados por un elevado grado de minifundismo empresarial, y en los que –en algunas provincias– no existe en la práctica ninguna asociación que represente de forma conjunta los intereses de las empresas. Es el caso por ejemplo de sectores como el agropecuario (CNAE 01), fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos (CNAE 32); comercio al por menor (CNAE 47)<sup>xxii</sup>; oficinas y despachos (CNAE 82); y pompas fúnebres (CNAE 96).

La baja representatividad empresarial también repercute negativamente sobre la disponibilidad de información económica, en la medida en que la carencia de asociaciones consolidadas en muchos sectores dificulta que: (a) se constituyan como fuentes de información sobre los mismos; y (b) mantengan una interlocución estable con las organizaciones sindicales, que propicie el intercambio de información con las mismas.

A esta situación se añade una práctica muy extendida en la negociación colectiva provincial, como es el hecho de que la interlocución por parte de las empresas sea asumida en muchos casos por despachos de abogados. Unos despachos que, con notable frecuencia, negocian convenios que afectan a ámbitos sectoriales muy diferentes sin tener un conocimiento en profundidad sobre los mismos y sin atender, en consecuencia, a las características específicas de los distintos sectores productivos. Ello determina una menor valoración sobre la importancia de la información económica como base de referencia para el contenido de los convenios.

---

<sup>95</sup> Por ejemplo, es el caso de la industria siderometalúrgica de Pontevedra (convenio de referencia, op.cit.), donde confluyen hasta cinco asociaciones empresariales.

Otro factor que influye sobre la disponibilidad de información económica es la implantación de diversos mecanismos con el objetivo de potenciar la *coordinación sindical entre los diferentes ámbitos de negociación*<sup>96</sup>.

Esta coordinación se establece en diferentes niveles. Así, un primer nivel sería el que se realiza desde el nivel confederal, fijando criterios comunes para el conjunto de la negociación colectiva.

También tienen especial importancia los *Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva* (ANC), suscritos desde 2002 por las confederaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas de ámbito estatal. Así, por un lado los sucesivos ANC suelen incorporar un breve análisis sobre el escenario actual y las perspectivas económicas tanto a nivel nacional como internacional, que facilita un contexto de información y de valoración general. Y por otro, se incluyen criterios y orientaciones de referencia para su posterior aplicación en los distintos niveles de negociación colectiva, especialmente importantes en materias como la fijación de incrementos salariales (ver ejemplo en cuadro III.6).

**Cuadro III.6. Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012. Criterios para la determinación de los incrementos salariales.**

Las organizaciones firmantes, respetando la autonomía de las partes, consideran que los negociadores deberían tener en cuenta para la determinación de los incrementos salariales las siguientes referencias:

Para el año 2010 hasta el 1%; para 2011 entre el 1% y el 2%; y para 2012 entre el 1,5% y el 2,5%, referencias que pueden contribuir a lograr el objetivo antes señalado de incremento salarial moderado en la actual situación económica.

Dentro de estas referencias, los criterios para determinar los incrementos salariales deberán ser objetivos y tener en consideración las realidades específicas de cada sector o empresa.

Para los convenios colectivos plurianuales que tengan pactadas revisiones salariales, los firmantes del presente Acuerdo, respetando la plena autonomía de los negociadores, someten a su consideración la conveniencia de tomar como criterio las referencias salariales antes señaladas, dentro del objetivo de estabilidad de precios fijado por el Banco Central Europeo.

Fuente: Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012.

En este sentido, los AINC son especialmente relevantes para la discusión de los convenios provinciales en diversos sectores productivos con características –como el bajo nivel de estructuración y la débil presencia sindical en muchas empresas– que inciden negativamente en la disponibilidad de información económica más específica. Asimismo, de forma general suele utilizarse el incremento salarial fijado en los AINC como criterio de referencia para la negociación sectorial.

Un segundo nivel de coordinación sería el establecido entre las federaciones sectoriales sindicales estatales y las de ámbito inferior, que se concreta tanto en el intercambio de información como en la fijación de criterios de negociación sobre las diferentes materias. Ello es particularmente relevante a la hora de abordar el análisis de

<sup>96</sup> Los mecanismos más habituales se han descrito en el apartado III.2.1.

magnitudes como la productividad, que presentan serias dificultades de medición (especialmente en sectores de servicios, a un determinado nivel de desagregación).

También existe un nivel de coordinación a nivel autonómico, en el que las federaciones sectoriales de Comunidades Autónomas articulan la información necesaria para negociación colectiva de de ámbito inferior (territorial y de empresa). Una práctica que resulta más fácil en los sectores productivos que cuentan con empresas líderes que en cierto modo ordenan la negociación colectiva y generan mayor información.

Finalmente, es importante remarcar que existen algunos factores que pueden mermar la eficacia de la coordinación sindical –o incluso dificultar su propia existencia– tales como la débil presencia sindical en las pequeñas y medianas empresas, y la baja formación de la representación de los trabajadores.

A ello se suma además un fenómeno que ha cobrado un especial auge en la última década, como es el crecimiento de los acuerdos de empresa. La consecuencia de ello es que los convenios provinciales pierden progresivamente importancia, a pesar de que afecten a un número elevado de trabajadores, en la medida en que el contenido de los acuerdos de empresa “escapa” del marco fijado por la negociación colectiva provincial.

Todo esto dificulta el conocimiento sobre la realidad económica del sector, por ejemplo en relación a materias como los salarios o la jornada; máxime, considerando que no existe obligación legal de registrar dichos acuerdos de empresa, por lo que el control –y conocimiento– de los mismos presenta una notable dificultad.

#### ***(D) Fuentes de información***

La utilización relativamente más baja de información económica por los interlocutores sociales en el ámbito provincial está motivada en buena medida, como ya se ha señalado, por las *insuficiencias de las fuentes estadísticas externas*.

La limitación más relevante tiene que ver con la desagregación territorial de la información, tanto a nivel general como especialmente la sectorial. Más concretamente, el problema es que la mayoría de las estadísticas maestras bien no recogen datos desagregados a nivel provincial, bien éstos pueden presentar problemas de fiabilidad si el tamaño de la muestra es demasiado pequeño. Ello determina que en la negociación de los convenios suele tomarse como referencia la información disponible a nivel de la Comunidad Autónoma y/o estatal, sin manejarse en cambio datos sectoriales de ámbito provincial.

Esto puede comprobarse por ejemplo en la Encuesta de Población Activa (EPA), que es la principal fuente de información sobre el mercado de trabajo y cuyos datos presentan errores por debajo del umbral de 5 mil personas. La consecuencia es que no es posible tener información fiable sobre el empleo de diferentes sectores en distintas Comunidades Autónomas, o incluso en algunas de las provincias de alguna CCAA.

A modo ilustrativo, si se considera la situación de la negociación colectiva en la hostelería en Castilla y León, existen provincias con convenios sectoriales donde los

datos de empleo de la EPA se sitúan por debajo del umbral señalado –como es el caso de Soria<sup>97</sup>– y otras que la superan suficientemente (como por ejemplo Valladolid<sup>98</sup>).

Una segunda limitación significativa tiene que ver con el hecho de que, en diferentes sectores productivos, la delimitación del ámbito funcional establecida por los convenios colectivos no se corresponde exactamente con la desagregación sectorial utilizada por las fuentes estadísticas (que siguen convencionalmente la Clasificación Nacional de Actividades Económicas).

Tomando nuevamente como referencia la EPA, la máxima desagregación disponible alcanza los tres dígitos de la CNAE, lo que implica que los datos de empleo engloban por debajo de ese umbral ramas de actividad diversas que –en distintos casos– pueden estar afectadas por convenios colectivos diferentes. Por ejemplo, para la actividad de fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias (CNAE 107) la EPA registra un volumen de empleo de 16 mil personas en la provincia de Barcelona<sup>99</sup>. Ahora bien, cuando se contrastan las distintas ramas a un nivel más bajo de desagregación, se puede comprobar que algunas están afectadas por distintos convenios colectivos, concretamente los relativos a la fabricación pan, productos de confitería y pastelería, y galletas<sup>100</sup>.

Además de las estadísticas generales, es importante resaltar que existen otras sectoriales con indicadores específicos que –en algunos casos– presentan datos desagregados a nivel provincial.

A modo ilustrativo, para el sector de la hostelería están disponibles las siguientes estadísticas que incluyen datos con dicho nivel de desagregación<sup>101</sup>: (a) la *Encuesta de Ocupación Hotelera*, cuyo objetivo es estudiar el comportamiento de una serie de variables que permitan describir las características fundamentales (oferta y demanda) del sector hotelero; (b) la *Encuesta de ocupación de acampamentos turísticos*, que proporciona información sobre la oferta y la demanda de los servicios de alojamientos que prestan los establecimientos de acampamentos turísticos; (c) la *Encuesta de ocupación de apartamentos turísticos*, que facilita información sobre la demanda y la oferta de los servicios de alojamientos que prestan los establecimientos de apartamentos turísticos; y (d) la *Encuesta de ocupación en alojamientos de turismo rural*, proporcionar información sobre la oferta y la demanda de los servicios de alojamientos que prestan los establecimientos de turismo rural.

Cabe resaltar asimismo el papel de los Observatorios sectoriales industriales, que proporcionan una información muy valiosa en relación tanto al diagnóstico de la situación y perspectivas de los distintos sectores, como a las recomendaciones de actuación consensuadas entre los interlocutores sociales<sup>102</sup>.

---

<sup>97</sup> *Convenio colectivo de hostelería de la provincia de Soria* (2008-2010). El volumen de empleo de la provincia es de 3.155 trabajadores (microdatos de la EPA, segundo trimestre de 2010).

<sup>98</sup> *Convenio colectivo provincial de hostelería de Valladolid* (2008-2009). El empleo de la provincia asciende a 14.158 trabajadores en 2010 (microdatos de la EPA, segundo trimestre de 2010).

<sup>99</sup> Microdato del segundo trimestre de 2010.

<sup>100</sup> Respectivamente: *CC Industria de la panadería de Barcelona* (2007-2010); *CC Confitería, pastelería y bollería de Barcelona* (2008-2009); y *CC Sector de galletas de Barcelona* (2008-2011).

<sup>101</sup> Están disponibles además otras estadísticas específicas para la hostelería, pero con datos desagregados a nivel nacional y autonómico.

<sup>102</sup> Sobre los Observatorios sectoriales, ver apartado III.2.1.

Los organismos institucionales autonómicos –por ejemplo, los Consejos de Relaciones Laborales– pueden también ser una referencia relevante a través de sus informes y memorias, que generalmente incorporan indicadores y datos sobre la situación socioeconómica de la Comunidad Autónoma.

Las Cámaras de Comercio de las diferentes Comunidades Autónomas constituyen igualmente una fuente de información relevante, a través de tanto de los informes y memorias que elaboran como de los servicios que en su caso pueden proporcionar.

A modo de ejemplo de esto último, las Cámaras de Comercio han creado una sociedad que tiene entre otros fines la comercialización en bases de datos empresariales. Para ello, dispone de una base de empresas elaborada –y actualizada anualmente– a partir de los censos de todas las Cámaras de Comercio, que incluye las empresas, tanto jurídicas como individuales, que desarrollan una actividad en España. Una base que es complementada con otras fuentes o medios públicos de información (como el Registro Mercantil).

Esta sociedad facilita diversos servicios, entre los que puede destacarse –a los efectos del presente estudio– la elaboración de informes sectoriales específicos, que incluyen una amplia información estadística (cuadro III.7).

**Cuadro III.7. Camerdata. Indicadores y variables incluidos en Informes sectoriales**

<b>Indicador</b>	<b>Variables</b>
1. Caracterización del sector de actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación del sector (CNAE)</li> <li>• Creación y destrucción de empresas</li> </ul>
2. Principales magnitudes económicas del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Magnitudes del balance</li> <li>• Magnitudes de la cuenta de resultados</li> </ul>
3. Segmentación del sector por tamaño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• División de las empresas por tamaño relativo (posicionamiento en el sector). Cifras de negocio por tamaño de empresa</li> </ul>
4. Segmentación geográfica del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución de CCAA por número de empresas</li> <li>• Distribución de CCAA por cifra de negocios</li> <li>• Distribución de provincias por número de empresas</li> <li>• Distribución de provincias por cifra de negocios</li> </ul>
5. Segmentación por actividad internacional del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución de la actividad internacional en el sector</li> <li>• Perfil y comparación de las empresas exportadoras e importadoras</li> </ul>

Fuente: Camerdata

**Cuadro III.7. Camerdata. Indicadores incluidos en Informes sectoriales (continuación)**

<b>Indicador</b>	<b>VARIABLES</b>
6. Top 5 de las empresas del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 mayores empresas por cifras de negocios</li> <li>• 5 mayores empresas por total activo</li> <li>• 5 Empresas más endeudadas, clasificadas como Grandes y Muy Grandes</li> <li>• 5 Empresas menos endeudadas, clasificadas como Grandes y Muy Grandes</li> <li>• 5 Empresas más rentables, clasificadas como Grandes y Muy Grandes</li> <li>• 5 Empresas menos rentables, clasificadas como Grandes y Muy Grandes</li> </ul>
7. Matriz Informa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Top 5 de empresas por rentabilidad económica de las clasificadas como Grandes y Muy Grandes</li> </ul>
8. Balance medio del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Composición del Activo</li> <li>• Composición del Pasivo</li> </ul>
9. Análisis del Fondo de Maniobra Medio del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabla de equilibrio financiero</li> </ul>
10. Cuenta de resultados media del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gastos de explotación</li> <li>• Ingresos de explotación</li> <li>• Resultado explotación</li> <li>• Gastos financieros</li> <li>• Ingresos financieros</li> <li>• Resultado financiero</li> <li>• Gastos extraordinarios</li> <li>• Ingresos extraordinarios</li> <li>• Resultado actividades extraordinarios</li> <li>• Impuestos sobre sociedades</li> <li>• Otros impuestos</li> <li>• Resultado antes impuestos</li> <li>• Resultado ejercicio</li> </ul>
11. Ratios medias del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratios estructurales</li> <li>• Ratios generales de actividad</li> <li>• Ratios de actividad: períodos de maduración</li> <li>• Ratios de solvencia</li> <li>• Ratios de liquidez</li> </ul>
12. Análisis de resultados medios del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rentabilidad económica</li> <li>• Margen económico</li> <li>• Rotación del activo</li> <li>• Apalancamiento financiero</li> <li>• Efecto de las actividades extraordinarias</li> <li>• Efecto impositivo</li> <li>• Rentabilidad financiera</li> </ul>

Fuente: Camerdata

Finalmente, una cuestión que es necesario tener en cuenta concierne al uso por parte de los interlocutores sociales de las fuentes externas de información. Reconociendo la importancia de las limitaciones ya apuntadas, el trabajo de campo ha permitido constatar asimismo un cierto grado de desconocimiento y/o infrutilización de las estadísticas disponibles por parte de interlocutores sociales. Un hecho que se explica por diversas razones, como la carencia de los recursos necesarios para disponer de gabinetes

técnicos, las deficiencias en materia de formación –tanto en el ámbito sindical como en el empresarial– o, incluso, el rechazo a sustentar las estrategias de negociación sobre una base de información económica objetiva y compartida.

En este sentido, junto al necesario debate sobre las posibilidades de mejora de las fuentes de información, parece razonable plantear que un objetivo común para los interlocutores sociales debería ser estimular un mayor y mejor uso de las estadísticas actualmente disponibles, lo que tendría efectos indudablemente positivos en el desarrollo y resultados de los procesos de negociación colectiva.

### **2.3. La negociación colectiva en el ámbito de la empresa**

La negociación colectiva de empresa integra tanto los convenios de empresa como los convenios de grupo de empresas, según los últimos datos definitivos disponibles para 2008, un total de 4.653 convenios que regulan las condiciones laborales de 1,4 millones de trabajadores (en torno al 11,3% del total)<sup>103</sup>. Se trata por tanto de un ámbito de negociación relevante no tanto por el volumen de trabajadores afectados, sino por el volumen de convenios pactados (77,7% del total).

Tras el estudio realizado se puede considerar que el grado de información económica con el cuentan los negociadores en el ámbito de la empresa es sustancialmente superior al que se tiene en el ámbito provincial. Un factor explicativo de esta situación es la existencia del Artículo 64 del Estatuto de trabajadores que regula la información que debe trasladarse a los representantes de los trabajadores.

Si bien, existen algunas diferencias en la disponibilidad de información económica aplicable a los procesos de negociación colectiva. Estas diferencias se deben a una serie de factores como las características del sector, los ámbitos y estructura de la negociación colectiva, la dinámica de las relaciones laborales y las fuentes de información. En este apartado se expone en primer lugar la influencia de estos diferentes factores en la disponibilidad de la información económica aplicable a la negociación colectiva, en segundo lugar se muestran algunas experiencias interesantes en las que se ha analizado el papel de estos factores en la disponibilidad de información.

#### ***(A) Características del sector en el que se integran las empresas***

El sector en el que se integra la empresa es un factor influyente en la disponibilidad de información económica para la negociación colectiva, así, se pueden distinguir las empresas de aquellos sectores que tienen algún tipo de regulación pública de aquellas en las que no existe este tipo de regulación; por otra parte se pueden diferenciar distintos conjuntos de empresas en función de la estructura empresarial existente en el sector en el que se encuentran inmersas.

***La regulación pública de la concesión de prestación de servicios a las empresas y otras entidades***, puede considerarse como un primer factor destacado por su incidencia positiva en la disponibilidad de mayor información económica sobre la empresa.

En un primer momento se pueden diferenciar las corporaciones locales en las que existen convenios colectivos de personal laboral que son asimilados a convenios de empresa. Así, los municipios y mancomunidades suelen tener convenios colectivos en los que para su preparación se ha tenido acceso a un elevado nivel de información económica.

Por otra parte, se puede destacar un conjunto de empresas que se encuentran en sectores relacionados con las concesiones de prestación de servicios realizados por las diferentes Administraciones Públicas. Este tipo de condiciones de los pliegos permite que se conozcan un conjunto de variables económicas que resultan útiles para el proceso de negociación colectiva. Dentro de este grupo de empresas con regulación se encuentran aquellas donde los representantes de los trabajadores cuentan con buena información

---

<sup>103</sup> Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (MTIN).



como es el caso de las empresas del sector postal, las de servicios de abastecimiento de agua o energía, de transporte urbano de viajeros, las empresas de estacionamiento regulado, de autopistas de peaje, de servicios de “handling” o aquellas situadas en el sector ferroviario.

Otro factor que puede incidir en el grado de información económica disponible es el ***grado de estructuración o integración del sector*** en el que se integra la empresa, como ya se ha comentado, pueden distinguirse tres grandes grupos:

**(a)** Dentro del grupo de los sectores que pueden denominarse como “estructurados” por existir una hegemonía de empresas de gran tamaño pueden situarse empresas como las de servicios de telecomunicación, cerveceras, bancos, empresas cementeras o empresas de seguros entre otras.

**(b)** En el grupo de los sectores denominados como “semi-estructurados”, donde –como ya se ha comentado- coexisten compañías de tamaño grande y medio con un amplio tejido de PYMES, pueden situarse empresas del sector textil y de confección, empresas de la industria química, de la industria de la madera y el mueble, empresas de trabajo temporal, ingenierías, empresas técnicas, empresas de distribución al por menor o empresas de la construcción y del sector de la hostelería. En las empresas inmersas en sectores semiestructurados el nivel de información económica durante el proceso de negociación colectiva suele ser bueno en el caso de las empresas líderes del sector, si bien en las empresas de menor tamaño la información económica suele tener menor grado de concreción.

**(c)** Dentro del grupo de los sectores “poco estructurados”, que se caracterizan por un elevado minifundismo empresarial, se sitúan empresas de los sectores de la recogida de residuos sólidos urbanos, autoescuelas, droguerías, notarías, gestorías administrativas, peluquerías, protésicos dentales, pompas fúnebres, grúas autopropulsadas, o panaderías, entre otras. Suelen ser empresas en las que se aplica el convenio sectorial con existencia o no de acuerdo de empresa. En este conjunto de empresas el grado de información en el proceso de negociación colectiva suele ser bajo o muy bajo.

### ***(B) Ámbitos y estructura de la negociación colectiva***

Otro conjunto factores que inciden en la disponibilidad de información son los ámbitos y la estructura de la negociación colectiva; dentro de esto se puede distinguir algunos factores como el tamaño de la empresa o la propia estructura empresarial; así existe una mayor o menor disponibilidad de información si la empresa tiene uno o más centros de trabajo, si se trata de una empresa o un grupo de empresas; y dentro de estas últimas, si cada una de las empresas del grupo desempeñan actividades similares o no.

De igual modo, es destacable la relación entre el convenio de empresa con otros convenios de ámbito superior ya sean de ámbito provincial, autonómico o estatal; es decir, si se encuentra articulado con los de su ámbito superior.

Tras el análisis realizado, se revela que en empresas con convenio de ámbito estatal suelen aparecer referencias a convenios de ámbito superior, en unas ocasiones la referencia se realiza de forma general al destacar que en todo aquello que no sea tratado en el convenio se atenderá a lo contenido en el convenio de ámbito estatal -además de lo

contenido en el Estatuto de Trabajadores-; en otras ocasiones, se hace una referencia expresa a lo dispuesto en el convenio de ámbito superior en determinadas materias, tal es el caso de algunas tipologías de contratación. En otras ocasiones no aparece mención alguna al convenio sectorial de ámbito estatal.

Si bien, una pauta común en la negociación de los convenios de empresa es que las distintas partes tomen en consideración algunos convenios sectoriales territoriales y otros convenios de empresa del mismo sector a la hora de establecer los objetivos de la negociación.

Dentro de las diferentes modalidades de negociación colectiva en el ámbito de empresa, se pueden encontrar: (a) empresas con convenio único para toda la empresa, (b) empresas en las que en unos determinados centros se aplica el convenio de empresa y en otros centros se aplica un convenio de centro de trabajo, (c) empresas en las que en unos centros se aplica un convenio de empresa de ámbito autonómico y en otros el convenio provincial, (d) empresas que tienen convenios de centro de trabajo en cada uno de los centros existentes o que se aplica únicamente a un área determinada de la actividad, (e) empresas sin convenio propio pero que tienen un acuerdo de empresa que toma como referencia el convenio sectorial provincial o el convenio sectorial estatal, dependiendo del ámbito de la empresa, o (f) empresas sin convenio ni acuerdo.

En el caso de los grupos de empresa, existen diferentes configuraciones de la negociación colectiva, ya que en ocasiones tienen un convenio único para todo el grupo de empresas, o bien puede que tengan un convenio para cada una de las empresas que configuran el grupo, o tener uno que afecte a una determinada empresa del grupo y en el resto de empresas se atiende a lo contenido en los convenios sectoriales, también es posible que tengan un acuerdo marco que afecte al conjunto de empresas y no tengan un convenio de grupo de empresa.

En estos casos, la existencia de un convenio diferente para las distintas empresas del grupo está originada generalmente por la diversidad de actividades realizadas por las mismas, determinando esta estrategia empresarial el tipo de negociación existente, al igual que el tipo de información necesaria para la negociación colectiva. En este punto cabe destacar la importancia de la necesidad de fomentar una cierta cultura en la utilización de la información como base para las estrategias de negociación.

### ***(C) Dinámica de las relaciones laborales***

Un factor destacado en el proceso negociador por su gran relevancia es la propia dinámica de de relaciones laborales. Ya que la negociación de un convenio está muy determinada no sólo por el convenio anterior sino por el grado de interlocución consolidado entre la propia empresa y la representación de los trabajadores.

Uno de los factores que influye en esta interlocución son los *mecanismos existentes de participación* de los trabajadores en la empresa; entre estos mecanismos pueden distinguirse, los representantes sindicales y de personal, los comités de empresa, las secciones sindicales, los comités intercentros, el comité de empresa europeo (CEEU), o las diversas comisiones paritarias para tratar diversos temas.

En las empresas con distintos centros de trabajo, la información suele transmitirse mejor entre los agentes sociales cuando existe un órgano unitario de participación para toda la empresa (por ejemplo un comité intercentros) que cuando existen diversos órganos unitarios (comités de empresa) que coordinen la información.

En ocasiones no existe un órgano unitario constituido para la negociación, sin embargo la información se transmite a través de las distintas comisiones creadas en virtud del convenio: comisión paritaria de seguimiento del convenio colectivo, o diversas comisiones creadas para el desarrollo de materias específicas (por ejemplo, plan de igualdad, prevención de riesgos laborales o traslados y ascensos).

El CEEU es una fuente de información relevante para los representantes de los trabajadores para obtener un conocimiento de la situación general del grupo empresarial, especialmente porque en algunos CEEU se han acordado una serie de materias sobre las que la empresa se compromete a transmitir a los trabajadores – suplementarias a las reconocidas por la directiva 94/95- y, que por otro lado, en algunas ocasiones, la empresa se puede comprometer a facilitar al Comité la contratación de una empresa externa para el tratamiento y asesoramiento de la información ofrecida por la empresa

Por otra parte, la *coordinación sindical* es un factor que permite una mayor disponibilidad y transmisión de información económica, ya que en empresas con diversos centros de trabajo y ante la inexistencia de un comité intercentros que coordine la información, los sindicatos coordinan la información a través de las secciones sindicales intercentros. De modo similar, suele existir una articulación de la información mediante la comunicación entre los representantes sindicales de la empresa y las diversas federaciones sectoriales de los sindicatos más representativos, de modo que se obtenga de modo descendente información y asesoramiento respecto a determinadas materias, como pueden ser la situación y evolución del sector o asesoramiento respecto a determinadas cláusulas del convenio (complementos salariales, planes de pensiones, igualdad, prevención de riesgos laborales,...). Por otra parte existe una vía de información ascendente ya que la información proveniente de las empresas líderes suele ser utilizada para preparar la negociación sectorial tanto de ámbito provincial como de ámbito estatal.

Asimismo, existe también una transmisión horizontal de información en la medida que los convenios de empresas líderes suelen tomarse en consideración por parte de otras empresas del mismo sector a la hora de abordar sus procesos de negociación de convenios colectivos de empresa.

Uno de los aspectos relevantes en la coordinación de la información en el ámbito sindical es el refuerzo de la formación de los representantes de los trabajadores en materias económicas enfocada a la negociación colectiva, en la medida que éstos requieren poseer unos ciertos conocimientos y competencias necesarias tanto para la obtención de información, como para su análisis y su reflejo en las estrategias de la negociación colectiva. Esto resulta especialmente relevante ya que generalmente la información es solicitada a la empresa, pero no siempre se aprovecha dicha información en el proceso de negociación colectiva.

### ***(D) Fuentes de información***

En el ámbito de la empresa, la fuente principal de información es la propia empresa, por esta razón la transparencia informativa de las empresas constituye uno de los aspectos que más influyen en la disponibilidad de información útil para la negociación colectiva. Esta transparencia se suele lograr en las empresas de gran tamaño, especialmente en aquellas que cotizan en bolsa, si bien esta transparencia puede reforzarse aún en las empresas de tamaño medio y pequeño.

En ciertas ocasiones, se determina en el propio convenio colectivo el nivel de información que la empresa debe ofrecer a la representación de los trabajadores respecto a materias concretas. Esta información construye la principal fuente de información para la negociación colectiva en el ámbito de empresa.

Otro tipo de información que se suele obtener es la proveniente de la red sindical, dado que las organizaciones sindicales cuentan con su propia red de información, si bien condicionada a la presencia sindical en las empresas. Asimismo, se acude a informaciones elaboradas por gabinetes técnicos de ámbito sindical o por los observatorios industriales sectoriales para la obtención de datos del sector en el que se encuentra la empresa

Un tercer grupo de fuentes de información en el ámbito de la empresa está constituido por las fuentes externas, bien producida por organismos institucionales que aportan información de contexto como el INE o el Ministerio de Economía y Hacienda, bien la prensa especializada que ofrece información sobre el sector en el que se encuentra la empresa o, bien el registro mercantil donde se acude en ocasiones para comprobar los datos ofrecidos por las empresas.

#### ***2.3.1. Análisis de algunas experiencias***

Para el estudio de la información existente en la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, se ha acudido al análisis de algunas experiencias de interés, concretamente: siete empresas con convenio propio, en su mayoría de ámbito estatal (y una de ellas tiene ámbito autonómico); por otra parte, las empresas son de distintos sectores, estando dos de ellas relacionadas con el sector industrial y el resto con el sector servicios. Estas experiencias se desarrollan a partir de la tipología de factores que determina la disponibilidad de información en cada una de ellas (cuadro III.8).

**Cuadro III.8: Experiencias analizadas y periodo de vigencia de los respectivos convenios**

Grupo empresarial multinacional del sector de alimentación (2008-2011)	A
Grupo empresarial multinacional de capital español del sector de calefacción (2010-2012)	B
Grupo empresarial multinacional de capital extranjero del sector de seguros (2006-2010)	C
Organización del tercer sector de capital español del sector de protección de menores (2009-2012)	D
Empresa de capital nacional del sector de la sanidad privada (1990-1991 -prorrogado-)	E
Filial española de un grupo multinacional de capital extranjero del sector del comercio de alimentación al por menor (2008-2010)	F
Empresa de capital español del sector de la hostelería y la restauración (2008-2009 -prorrogado-)	G

Fuente: Elaboración propia

Como ya se ha comentado anteriormente, los factores que determinan la disponibilidad de información se pueden clasificar en cuatro grandes grupos: los factores relacionados con las características del sector, los ámbitos y estructura de la negociación colectiva, la dinámica de las relaciones laborales y la existencia de fuentes de información.

Dentro de las *características del sector* en el que se integran las empresas, un ejemplo de la *regulación pública de la concesión de prestación de servicios a las empresas y otras entidades* puede observarse en la empresa D, cuya prestación de servicios -protección de menores- se encuentra condicionada por los pliegos de condiciones formulados por las administraciones regionales, los cuales establecen unos precios determinados de servicio en función del número de menores y el régimen de estancia de éstos. En ocasiones también se establecen otro tipo de condiciones como por ejemplo el ratio de personal/usuario. En este grupo de empresas también se puede incluir la empresa E, que se integra en el sector de la sanidad privada y concertada donde la administración pública regional fija una serie de condiciones como es el precio por paciente.

Otro factor que incide en la disponibilidad de información económica es el *grado de estructuración o integración del sector* en el que se encuentra la empresa. De este modo, la empresa C se puede incorporar al conjunto de empresas de sectores “estructurados”. Mientras que por su parte las empresas A, B, F y G se encuentran dentro del grupo de empresas integradas en sectores “semi-estructurados”. Las dos primeras empresas (A y B) son líderes en sus respectivos sectores a nivel estatal, mientras que las dos siguientes (F y G) no se pueden considerar como empresas líderes de su sector.

Otro conjunto de factores que influye en la disponibilidad de información en el ámbito de la empresa se agrupa en el **ámbito y estructura de la negociación colectiva**.

Uno de los aspectos que influyen en el ámbito de la negociación colectiva de empresa es la configuración empresarial dado que la existencia de uno o varios centros en diversas comunidades autónomas y/o su presencia en el extranjero complejiza los procesos de obtención de información y afecta en cierta medida los procesos de negociación colectiva.

Por su parte la empresa A es un grupo de empresas con distintos centros de trabajo en España y en el extranjero que se integra en el sector de alimentación y cuya actividad principal se centra en la fabricación de productos lácteos. La empresa B constituye también un grupo de empresas del sector de la construcción especializada cuya actividad se centra en la instalación y mantenimiento de sistemas de calefacción, esta empresa cuenta asimismo con diversos centros en España y en el extranjero. La empresa C se corresponde con un grupo empresarial cuya actividad principal se centra en el sector de seguros, aunque también tiene presencia en otros sectores como el de atención a la dependencia, cuenta asimismo con centros en España y Latinoamérica. La empresa D es una organización del tercer sector centrada en la protección de menores y tiene diversos centros en el territorio nacional. La empresa E es una empresa del sector de la sanidad privada con presencia en una Comunidad Autónoma. La actividad de la empresa F se centra en el comercio de alimentación al por menor y tiene presencia en el territorio nacional. La compañía G se corresponde con una empresa del sector hostelero y de la restauración con hoteles en diversas Comunidades Autónomas.

Entre las empresas que tienen un convenio único para toda la empresa se pueden encontrar empresas como la empresa D, E o F. Por otra parte, la empresa G se encuentra en el grupo de las empresas en donde se aplica un convenio de empresa para la mayoría de los centros de trabajo y en el resto se aplica un convenio de centro de trabajo. Por su parte, existen también empresas que tienen convenios de centro de trabajo para sus distintos centros, ejemplos de este tipo de empresa se pueden encontrar en los sectores de la logística o de la alimentación, entre otros.

En el caso del grupo de empresas B existe un convenio de empresa para el área principal del grupo, un convenio de empresa en otra de las empresas y un convenio sectorial en otro área de actividad. En el caso del grupo de empresas A, existe un convenio para una empresa centrada en el área de lácteos y mientras que el resto de áreas de actividad se atienen a lo pactado en los convenios provinciales de cada sector en el que se encuadre la actividad. Por su parte, en el grupo de empresas C, existe un convenio de grupo de empresa que afecta a todas las empresas de seguros mientras que el resto de actividades del grupo se rige por convenios provinciales sectoriales.

Igualmente es relevante el *grado de articulación o de coordinación de los convenios de empresa con convenios de ámbito superior*. Así, el convenio de la empresa C incorpora una cláusula de coordinación con los convenios de ámbito superior, al aplicarse el convenio colectivo sectorial de ámbito estatal en aquellas materias que no trate el convenio de empresa<sup>104</sup>, situación similar sucede en la empresa D donde se alude al Convenio Colectivo General de Reforma Juvenil y Protección de menores para todo lo no tratado en el convenio. Otros convenios, como el de la empresa F, van más allá al ligar la vigencia del convenio a la posible publicación de un convenio sectorial de ámbito estatal<sup>105</sup> inexistente a la firma del convenio de empresa.

Por su parte algunos convenios de empresa hacen referencia a otros convenios de ámbito superior al tratar determinadas materias; así el convenio de la empresa A remite en la materia de contratación de duración determinada al convenio estatal de Industrias lácteas y sus derivados. En el caso de la empresa B, a la hora de abordar la contratación de duración determinada se hace referencia a los convenios sectoriales provinciales o autonómicos de la industria siderúrgica de aquellas provincias donde se tienen centros de trabajo; mientras que, para abordar el régimen disciplinario se hace referencia al Código de Conducta Laboral para la industria del Metal. En la empresa C, se hace referencia a lo establecido convenio sectorial estatal en materias como la clasificación profesional, la contratación de libre designación, traslados, estructura retributiva, ascensos, servicios de 24 horas, permisos y excedencias, entre otras materias. Por otra parte, en la empresa G, se alude al Acuerdo Laboral Estatal del sector de la hostelería

---

<sup>104</sup> El Convenio de la empresa C recoge: “En lo no previsto por el articulado del Convenio, será de aplicación el Convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo [...], las disposiciones del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.”

<sup>105</sup> Dicho Convenio recoge la siguiente cláusula “Si durante la vigencia prevista del Convenio colectivo se alcanzara un Convenio colectivo de ámbito nacional sectorial de Cadenas de Supermercados o de Supermercados se procederá a la aplicación íntegra del mismo, poniéndose en marcha los mecanismos de aplicación del Convenio sectorial, de acuerdo con los términos que se prevean en el mismo y con finalización automática de la vigencia del presente convenio, procediendo la comisión Negociadora a determinar los concretos detalles de la transición.”

entre otras materias en lo relacionado con la contratación, excepto para el contrato eventual de acumulación de tareas por circunstancias de la producción donde se alude a lo pactado en los diversos convenios sectoriales territoriales del sector de la hostelería.

Por otro lado, un aspecto relevante dentro de la articulación y la coordinación de la información en la negociación colectiva es la transmisión de buenas prácticas negociales de unas empresas a otras dentro del mismo sector. En este sentido, los convenios de las empresas A, B y C han sido tenidos en cuenta por otras empresas de sus respectivos sectores para la preparación de la negociación, mientras que en el caso de la empresa F se han tenido en cuenta otros convenios como el sectorial de grandes almacenes y otros de empresas de gran tamaño del sector de la distribución.

Un tercer grupo de factores que condiciona la disponibilidad de información es la propia **dinámica de las relaciones laborales**. Dentro de este conjunto de factores es especialmente relevante la existencia de mecanismos de participación de los trabajadores. Debido al tamaño de las empresas escogidas, todas ellas cuentan con al menos con un comité de empresa, no obstante, el flujo de la transmisión de información entre los distintos centros existentes en las empresas se realiza de forma distinta, dado que en unos casos esta transmisión se coordina mediante los *comités intercentros*, mientras que en otros casos, esta figura de representación de los trabajadores no existe y la información se coordina a través de las secciones sindicales intercentros y de las comisiones paritarias creadas en virtud de los convenios. Por otra parte, también es destacable el papel del comité de empresa europeo -cuando existe- en la transmisión de información transnacional de la empresa.

Así, en las empresas A, D, y G el convenio colectivo se firmó entre la empresa y el Comité intercentros; por su parte, en la empresa E se firmó con el Comité de empresa; mientras que en las empresas C y F se firmó con las secciones sindicales de los sindicatos mayoritarios; en el caso de la empresa B el convenio se firmó con las federaciones sectoriales de ámbito nacional de los sindicatos mayoritarios. En el conjunto de empresas analizadas, existe una comisión paritaria creada en virtud del convenio cuyo objetivo es la interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo. Si bien, existe un conjunto de comisiones creadas en los diferentes convenios que varían de unas empresas a otras.

Así, en la empresa A existen comisiones de Clasificación profesional, de Ascensos, de Igualdad, de Seguridad y Salud, y de Formación. Mientras que en la empresa B al no existir Comité intercentros, la mayoría de las materias incluidas en el Convenio se tratan bien por los Comités de centro de trabajo establecidos y por las diversas comisiones creadas en virtud del Convenio, entre éstas se puede destacar las comisiones paritarias de métodos y tiempos en cada centro de trabajo; por otro lado, existe una referencia expresa a la Comisión Negociadora del Convenio colectivo para la negociación de supuestos de especial importancia.

La empresa C tampoco cuenta con un Comité intercentros, por lo que la información de las materias relacionadas con el convenio se articula mediante las secciones sindicales intercentros y a través de las distintas comisiones surgidas a raíz del convenio como son la Comisión de Desarrollo Profesional, la Comisión de Igualdad de oportunidades, la Comisión de control del Plan de pensiones o el comité Estatal de Seguridad y salud.

Por su parte, la empresa D cuenta Comité intercentros y con diversas comisiones como las de Formación, Igualdad o Vacantes y Promociones, además de un Comité intercentros de Seguridad y Salud Laboral. Mientras que la empresa E cuenta con otras comisiones como la de Salud y prevención de riesgos laborales o la de Formación.

La empresa F ha constituido una serie de órganos de participación de los trabajadores como son el Comité Intercentros, la Comisión de Formación o el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Asimismo, en la empresa G, se han creado otros órganos como la Comisión de Igualdad, la Mesa de Formación Profesional, o el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Por su parte, el Comité de Empresa Europeo (CEEU) es otro de los mecanismos de participación que suele tener un papel importante en la transmisión de información a los representantes de los trabajadores en las empresas. Si bien, en el caso de la empresa B existe una serie de factores que condicionan su buen funcionamiento, entre estos se puede destacar: (a) la dificultad añadida de mantener reuniones en otros idiomas, (b) la cultura y prácticas sindicales que son diferentes en los distintos países de Europa, o (c) que estos Comités mantienen reuniones ordinarias de modo anual, lo que en ocasiones resulta insuficiente debido al volumen de cuestiones a tratar. Por otro lado, una práctica frecuente es informar a posteriori al CEEU de procesos de reestructuración poco significativos, limitando así el papel de consulta del Comité.

El cuarto grupo de factores que inciden en la disponibilidad de información relevante para la negociación colectiva es la existencia de **fuentes de información**. En la negociación en el ámbito de la empresa la fuente de información más importante es la propia empresa.

Por otra parte, existen momentos en el proceso de negociación en los que, en ocasiones, no se entrega parte de la información solicitada aludiendo a cuestiones como la confidencialidad de los datos o la protección al acceso de datos personales de los trabajadores (por ejemplo en cuestiones relacionadas con la inclusión de la cuota de afiliación en la nómina de los trabajadores).

Generalmente, cuando las empresas de tamaño medio y pequeño aportan esa información de utilidad para el proceso de negociación, ésta no suele transmitirse siempre de forma clara, entendible y desagregada (por ejemplo desagregaciones por sexo, categoría, antigüedad, puesto de trabajo o centro de trabajo), a excepción de la información transmitida en los procesos de reestructuración de empresas; en los que junto con el expediente de regulación de empleo se incluyen todos aquellos documentos que apoyan la justificación de las causas motivadoras del expediente.

En algunos casos, la empresa se compromete mediante convenio colectivo a ofrecer información a la representación de los trabajadores respecto a determinadas materias. En este sentido, en el convenio de la empresa A se establece que se debe informar al comité intercentros sobre las materias relativas al Art. 64 del ET y además sobre los siguientes asuntos:

- El balance, la cuenta de resultados, la memoria y los documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.



- La situación de la empresa en el mercado. La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, la situación de la producción y las ventas de la entidad y la evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la provisión de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de contratación.
- En relación a la salud laboral se deben aportar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, el número de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, los índices de siniestralidad, o los estudios periódicos sobre medioambiente laboral y los mecanismos de prevención utilizados.
- Las sanciones muy graves.
- El número de contratos realizados con ETT y su motivación.
- El número de personas afectadas por la participación en beneficios.
- Evolución de la plantilla y sus variaciones: plantilla efectiva, plantilla media, número de empleados y eventuales, prejubilaciones y jubilaciones anticipadas, traslados, y horas extraordinarias con sus respectivas causas y medidas adoptadas para su reducción, entre otros.

Igualmente, se incluyen las cuestiones que deben ser tratadas en la Comisión de formación entre las que destacan: el tema y contenido de los planes de formación, las fechas, horarios y centros elegidos para impartir la formación, el personal o sección a la que va dirigido el plan, las condiciones de acceso o el número de plazas.

En el convenio de la empresa B se reconoce el derecho de información a la representación de los trabajadores –además de las materias recogidas en el ET-, de las siguientes materias: el calendario laboral, los cuadros horarios básicos por centro de trabajo y colectivos específicos en función de su actividad, de los procesos de movilidad funcional y territorial que se produzcan en la empresa.

En la empresa C, se reconoce el derecho de información de los representantes de los trabajadores en materias como la contratación mediante empresas de trabajo temporal o en la utilización de becarios; en aspectos relacionados con la formación profesional, la empresa se compromete a informar a la comisión de formación de los planes de formación que periódicamente se establezcan; además de los derechos de información y consulta establecidos en el estatuto de trabajadores y el convenio sectorial de seguros.

En la empresa D, la representación de los trabajadores tiene derecho a estar informada sobre los traslados permanentes -con una antelación mínima de un mes-; sobre la contratación en general: vacantes y promociones; en relación a la formación se informará sobre los criterios de selección y el contenido de los planes de formación, los planes de seguimiento de la formación, la adecuación de las acciones formativas a impartir y todas aquellas otras materias relacionadas que decida la propia comisión de formación. En relación a la prevención de riesgos y salud laboral, la representación de los trabajadores tiene derecho a ser informada y participar en la detección de los riesgos para la seguridad y la salud que pudieran afectar al personal y las medidas y actividades de protección y prevención aplicables, o las medidas de emergencia adoptadas, entre otras materias.

También se compromete la empresa a informar a la representación legal de los trabajadores de las sanciones graves y muy graves, los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Por su parte, la representación legal de los trabajadores de la empresa E tiene garantizado por convenio colectivo el derecho a la información relativa a las vacantes, ascensos y promociones que se pudieran producir; a la información relativa a la promoción de la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar; a participar en los planes de formación y planes de prevención de riesgos laborales, además del derecho de información en las materias incluidas en el Estatuto de Trabajadores y en los convenios sectoriales estatal y provinciales correspondientes.

En la empresa F, se reconoce por convenio el derecho de al Comité intercentros y a los Comités de empresa a acceder a la información relativa a la movilidad funcional de los trabajadores, a cuestiones relacionadas con la contratación, la conciliación de la vida laboral y familiar, las sanciones o el calendario laboral por centro de trabajo donde figure la adscripción de los distintos trabajadores entre otras materias. También se garantiza la participación de la representación de los trabajadores en cuestiones relacionadas con:

- (a) El absentismo, mediante una comisión que analice las causas y factores que inciden en el absentismo o la duración y reiteración de los procesos, y las medidas correctoras a desarrollar.
- (b) La comisión de formación, donde se tratan materias relativas al análisis previo de la presentación de los planes, la configuración de los planes tanto referida a los contenidos de los mismos, como a su evaluación o ejecución; de igual modo, la empresa se compromete a ofrecer información tanto del número de horas de formación como del número de participantes en los cursos.
- (c) La prevención de riesgos laborales, a través del Comité intercentros de seguridad y salud en el que se realiza la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, asimismo se promueven iniciativas y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos. En todo caso se garantiza al Comité el conocimiento directo de (a) la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa; (b) de la memoria y programación anual de servicio de prevención; o (c) del conocimiento de cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios, especialmente aquellos que permitan conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas necesarias.

La empresa G se compromete por convenio colectivo a ofrecer información sobre:

- Contratación: de forma bianual se transmite a la representación de los trabajadores la relación existente entre contratación fija y temporal. De forma bimensual se trasladan las cifras globales de temporalidad, por centro de trabajo y modalidades de contratación, relación de contratos indefinidos y

temporales distinguiendo entre jornada completa y reducida. Respecto a la utilización de Empresas de trabajo temporal, la empresa se compromete a informar de los contratos de puesta a disposición y el motivo de su utilización. Se compromete también a ofrecer también información de las vacantes existentes, de los procesos de habilitación para la cobertura de las mismas y las notas obtenidas por cada uno de los aspirantes.

- Evolución del empleo: de forma anual se compromete a publicar y distribuir un documento en el que conste una relación de todo el personal de la plantilla de los distintos centros de trabajo ordenado en función de la antigüedad, departamentos, grupos, categorías y puestos de trabajo con especificación del destino.
- Calendario laboral: Se acuerda la presentación de forma anual a la representación de los trabajadores del calendario laboral del año siguiente, destacando los horarios de trabajo, los días libres semanales, las vacaciones anuales y las fechas de disfrute de los días festivos. Se permite a los comités de centro y delegados de personal a participar e intervenir en la confección de los cuadros de horario y turnos de vacaciones.
- Jornada laboral: Se pacta que la realización de horas extraordinarias se registren día a día y entregando la relación total mensual de las mismas a la representación de los trabajadores cada final de mes.
- Formación: se reconoce el derecho a participar a la representación de los trabajadores mediante una mesa de formación profesional en la elaboración y aprobación del plan de formación marcando las prioridades y actuaciones necesarias para su elaboración y seguimiento, la coordinación de las acciones de formación y su financiación. Asimismo, se acuerda la transmisión de la información sobre la denominación de los cursos, sus fechas, destinatarios y el lugar de impartición.
- Prevención de riesgos: se crean las figuras de delegados de prevención, comités de centro de seguridad y salud y el Comité Intercentros de Seguridad y salud. Se ofrece información sobre todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador
- Absentismo: se pacta un protocolo de agilización en el que se estudien las causas y evolución y se establezcan medidas correctoras y criterios para su reducción.
- Igualdad: se acuerda la creación de una comisión que elabore un plan de igualdad.
- Información económico-financiera: la dirección se compromete a informar de forma trimestral tanto al Comité Intercentros como a los delegados de personal sobre el resultado de explotación referida al trimestre anterior.

Una vez analizado el contenido de los convenios de las distintas empresas, se ha acudido a entrevistas con representantes sindicales de las mismas para analizar la información con la que cuentan y de qué fuentes la obtienen.

En el caso de la empresa A, la representación de los trabajadores busca información de contexto general (Evolución de la economía, IPC, empleo, paro,...) en fuentes oficiales como el INE o en otras fuentes como puede ser la prensa. Para la información de contexto de sector (empleo, salarios, productividad, VAB, creación/destrucción de empresas, facturación, precios,...) se acude a la prensa especializada, a los datos

ofrecidos por la propia empresa sobre cuota de mercado y evolución del sector y a otros tipos de fuentes informales como las redes informales o la red sindical. Para la información de la propia empresa se recurre principalmente a la información ofrecida bien por la empresa -a través de la memoria anual, el balance económico o la documentación aportada al Comité Intercentros-, a la información ofrecida por el CEEU o a la obtenida a través otras fuentes como Internet, el registro mercantil. En general la información de esta empresa suele ser amplia y detallada.

En el caso de la empresa B, se acude a la prensa o a fuentes oficiales como el INE para obtener datos de contexto. Los datos sobre el sector se obtienen trimestralmente de la empresa, aunque si no se tienen datos, la empresa suele ofrecer datos sobre el sector de la construcción al ser un sector muy relacionado con la empresa como variable aproximativa. Los datos sobre la propia empresa los aporta la dirección, se suelen ofrecer datos sobre empleo, salarios, jornada pactada, personal por tipo de contrato y grupos profesionales, actividad promedio, beneficios, inversiones subcontratación, capacidad productiva de cada planta, absentismo y eventualidad. Normalmente los datos sobre inversiones se suelen conocer a posteriori y en el caso de los datos sobre salarios, éstos suelen estar centrados en el personal afectado por convenio, desconociéndose el dato de la masa salarial incluyendo al personal fuera de convenio. En ocasiones la representación de los trabajadores acude a otras fuentes como el registro mercantil o la red sindical para contrastar los datos. La relación con la red sindical suele ser continua y existe un flujo de información ascendente y descendente.

En esta empresa existe un comité de empresa europeo (CEEU), este órgano de representación supone una de las fuentes más importantes para obtener información de los centros de trabajo en el extranjero, aunque la información es bastante pobre debido a las limitaciones que tiene este tipo de órganos de representación como es que no siempre que se producen reestructuraciones se convoca una reunión extraordinaria, a cuestiones relacionadas con la organización o el idioma entre otras limitaciones. Si bien, en este caso se están realizando acciones para mejorar el funcionamiento del CEEU como es la realización de cursos formativos sobre normativa europea de participación y sobre derechos de información y consulta.

En la empresa C, las informaciones relativas al contexto provienen generalmente de la prensa generalista, mientras que las relativas al sector provienen de la prensa económica o de las revistas especializadas en el sector de seguros y de la red sindical. Los datos sobre la empresa provienen bien de la propia empresa o bien de la prensa económica. Cuando la empresa no ofrece ciertos datos, éstos suelen estar disponibles bien en el portal virtual de la empresa o bien en la memoria de responsabilidad social de la empresa disponible en Internet. Entre las informaciones aportadas por la empresa y que se utilizan posteriormente en la negociación colectiva se puede destacar los costes salariales de las personas incluidas en convenio, la jornada pactada, contratos, subcontratación, evolución del empleo, horas de formación y personas a las que se forma, datos sobre siniestralidad y prevención de riesgos laborales, vacantes, traslados, absentismo o sanciones entre otras.

En el caso de la representación de los trabajadores en la empresa D, las informaciones sobre el contexto se obtienen a través de la red sindical, por otra parte no se suelen manejar informaciones de sector. Mientras que para las informaciones sobre la empresa se acude a la información ofrecida por la propia empresa, aunque generalmente es

necesario acudir a otras fuentes como los pliegos de contratación, concursos o contratos de prestación de servicios que realizan las diferentes Comunidades Autónomas con la empresa, al enmarcarse la empresa en un sector de los denominados regulados. Entre las informaciones aportadas por la empresa se pueden destacar temas relacionados con la formación, la salud laboral o las vacantes, igualmente aporta información sobre los salarios pactados o la jornada laboral pactada. Entre los datos obtenidos de los pliegos de condiciones o de los contratos se pueden destacar el precio pagado por las CCAA por plaza y día o el ratio de personal por usuario.

En la empresa E las informaciones de contexto que tiene la representación de los trabajadores se obtienen por la prensa, los medios de comunicación, a través de la red sindical o de los estudios/informes elaborados por los sindicatos. La información del sector se obtiene mediante la agregación de informaciones ofrecidas por sindicalistas de otros centros de trabajo del mismo sector. La información sobre la empresa se obtiene de la dirección de la empresa, si bien ésta suele ser escasa, ya que en ocasiones no se solicita la información y cuando se solicita la información no se obtiene con la desagregación que sería deseable, asimismo no se suele acudir a otras fuentes para completar la información, mientras que la relación con la red sindical no siempre es fluida. Por otra parte, el grupo empresarial suele publicar una memoria de responsabilidad social disponible en su portal de Internet con información relativa a algunos indicadores económicos y sociales de la empresa.

En la empresa F, la información de contexto y la información sobre el sector se obtienen de la prensa, Internet, de la red sindical o de los estudios elaborados por los sindicatos. La dirección de la empresa aporta información trimestral de modo oral y de forma anual se entrega por escrito la información establecida por el ET, si bien ésta se muestra insuficiente para el proceso de negociación, por lo que se debe acudir a otras fuentes como la prensa especializada, Internet y la red sindical; generalmente el flujo de información entre la representación de diferentes centros de trabajo se coordina a través de la sección sindical intercentros. Entre la información aportada por la empresa y que se utiliza posteriormente en la negociación colectiva se puede destacar la facturación de la empresa, la modalidad de contratación, la evolución del empleo, el número de horas de formación y las personas incluidas en los planes de formación, datos sobre siniestralidad laboral y plan de prevención de riesgos laborales o las sanciones. La empresa comunica algunas informaciones a través de su portal de Internet pero éstas no suelen ser muy relevantes para su utilización posterior en la negociación colectiva.

En la empresa G, la representación de los trabajadores obtiene información de contexto a partir de informes o estudios sindicales y de la red sindical. Por otra parte la información relativa al sector y de la empresa se obtiene de la empresa, de los informes o estudios elaborados por los sindicatos y del asesoramiento ofrecido por la red sindical. Entre la información ofrecida por la empresa se puede destacar, la evolución de la producción, la facturación y beneficio bruto, las inversiones, los costes laborales, el salario, la jornada laboral, la modalidad de contratación, la evolución del empleo, el número de horas de formación y personas incluidas en la formación, la siniestralidad laboral, la utilización de empresas de trabajo temporal, el absentismo, las sanciones y materias relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación.

En suma, se puede concluir que la información proporcionada por la empresa sobre la propia empresa se considera aceptable, si bien existen algunos casos en los que esta información es mejorable, estando motivada esta situación en algunas ocasiones por la debilidad sindical en la empresa. Existen algunas informaciones que se transmiten por escrito de forma anual como el balance, la memoria y las cuentas auditadas en la mayoría de los casos. La transmisión de información trimestral suele realizarse de modo oral, de forma que resuelta claramente insuficiente para su posterior análisis y tratamiento. Por su parte, la información ofrecida por la empresa sobre el sector en el que se enmarca suele transmitirse de forma escrita aunque no en todos los casos, en ocasiones esta información se reduce a la cuota de mercado de la empresa respecto a los principales competidores o al volumen de ventas de los competidores principales.

Las empresas ofrecen la copia básica de los contratos a la representación de los trabajadores e igual información se ofrece en el caso de la contratación de puesta a disposición. De modo agregado se suele ofrecer información sobre las personas contratadas en función del tipo de contrato o de la categoría. No obstante, no siempre se ofrecen datos desagregados por sexo y edad. Un dato que no se ofrece es la masa salarial incluyendo a las personas que se sitúan fuera del convenio en virtud del Art. 1.3.C del ET, por lo que los datos de masa salarial globales suelen estar subdimensionados.

En materias como prevención de riesgos laborales, promoción de la igualdad, formación, conciliación de la vida laboral y familiar, o ascensos y traslados suele existir una participación de la representación de los trabajadores en las comisiones creadas en virtud de los distintos convenios colectivos; en estas comisiones se tiene información sobre los planes de formación, de los determinados casos de ascensos, promociones, traslados, sanciones, licencias o bajas, entre otras cuestiones; si bien, no siempre se ofrecen datos desagregados de las diversas materias tratadas en las distintas comisiones (por ejemplo, volumen de personas incluidas en los procesos de formación por número de horas de formación y categoría profesional).

Los salarios aparecen, en función del convenio colectivo, ligados a la productividad; si bien la productividad es una de las materias sobre las que se tiene un menor conocimiento al no transmitirse siempre datos contrastados sobre el método desarrollado para evaluar la productividad.

En ocasiones la representación de los trabajadores acude a fuentes externas para tener un mayor conocimiento de la realidad sectorial, entre estas fuentes se pueden destacar las provenientes de organismos institucionales, como el Instituto Nacional de Estadística, o también las publicaciones especializadas como revistas sectoriales. La representación de los trabajadores también suele acudir al consejo o asesoramiento de los sindicatos –federaciones sectoriales estatales y gabinetes técnicos– para el tratamiento de cierta información que requiere conocimientos técnicos o económicos más profundos. Por otra parte, también se suele acudir al Registro mercantil para contrastar algunas de las informaciones aportadas por las propias empresas.

#### IV. CONCLUSIONES

La disponibilidad de información adecuada en tiempo y forma suficiente es un requisito esencial para que las organizaciones sindicales y empresariales puedan ejercer su actividad representativa y, especialmente, para el desarrollo de los procesos de negociación colectiva. La razón de ello es que un mejor conocimiento previo de la situación y perspectivas tanto de las empresas como de los sectores productivos –así como del contexto socioeconómico general– permite abordar con mayor fundamento estos procesos, y puede influir positivamente en sus resultados<sup>106</sup>.

La importancia de la información para el buen funcionamiento de las relaciones laborales ha sido resaltada por diversos organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Así, en la *Recomendación n° 163 sobre la negociación colectiva* (1981), establece que “deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa”. Y con este objeto se señala que “a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores –públicos y privados– deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa (...); y las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y de la rama de actividad en cuestión”<sup>107</sup>.

El reconocimiento de los derechos de información de los trabajadores es regulado asimismo tanto en la legislación laboral de los diferentes Estados miembro de la Unión Europea –si bien con notables diferencias en cuanto a su alcance y contenido– como en la comunitaria (a través de las distintas Directivas relacionadas con esta cuestión, de obligada transposición nacional).

El valor de la información compartida entre empresarios y trabajadores ha sido destacado igualmente por los interlocutores sociales europeos como un elemento central para la anticipación y gestión del cambio en las empresas, y para la mitigación de sus efectos sociales más negativos<sup>108</sup>. Una cuestión que reviste especial interés en un contexto histórico como el actual caracterizado, incluso antes de que estallara la presente crisis económica, por la notable intensidad que ha cobrado el fenómeno de las reestructuraciones empresariales.

Otra referencia relevante la constituyen las orientaciones para la coordinación de la negociación colectiva elaborados por la Confederación Europea de Sindicatos, en los que se plantea la vinculación de los aumentos salariales a la inflación y el crecimiento de la productividad<sup>109</sup>. Un criterio cuya aplicación debería contar lógicamente con una

---

<sup>106</sup> Esta afirmación debe matizarse señalando que la información no define únicamente por sí misma las estrategias de negociación, aunque influye lógicamente en las mismas, ni por tanto determina unívocamente el contenido final de los convenios colectivos.

<sup>107</sup> Esta cuestión ha sido abordada igualmente en otros textos de la OIT, como el Convenio n° 154 sobre negociación colectiva (1981), el Convenio 135 y la Recomendación n° 143 que tratan sobre los representantes de los trabajadores (ambas de 1971), y la Recomendación n° 129 sobre las comunicaciones entre la dirección y los trabajadores dentro de la empresa (1967). Ver capítulo I.2.1. del presente informe.

<sup>108</sup> Ver ETUC, UNICE, UEAPME y CEEP (2003).

<sup>109</sup> Ver ETUC (2010).

base suficiente de información para la estimación de estas variables, especialmente difícil en el caso de la productividad.

En España, la regulación legal de los derechos de información es abordada en diversos apartados del Estatuto de los Trabajadores y de forma específica en el artículo 64, donde se establecen los derechos de información y consulta y competencias de los representantes de los trabajadores.

Los interlocutores sociales españoles han abordado también los derechos de información de los trabajadores en los diferentes ámbitos de la negociación colectiva. Particularmente, cabe destacar los distintos Acuerdos Interconfederales donde se recogen orientaciones de referencia para el conjunto de la negociación colectiva. Así, en el Acuerdo suscrito en 1997 se recoge un apartado específico sobre esta materia, cuya premisa de partida es que “el desarrollo de unas relaciones laborales participativas, debería efectuarse a través de la autonomía colectiva y del establecimiento acordado de cauces formales de negociación sobre la base de una información adecuada” (artículo 7.1). La referencia a esta cuestión ha sido abordada igualmente en los posteriores AINC, incluido el más reciente (*Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012*).

El ejercicio efectivo de los derechos de información de los trabajadores reconocidos tanto a nivel legal como en los acuerdos de los interlocutores sociales –en los diferentes ámbitos de negociación sectorial y de empresa– presenta sin embargo algunos condicionantes, en una doble dimensión: de un lado, debido a las posibles carencias de información respecto de algunas variables de interés, o a su disponibilidad únicamente en un determinado nivel de desagregación sectorial y geográfica.

De otro, por la asimetría de información existente entre los sujetos de la negociación colectiva, que se explica porque la parte empresarial tiene una mayor y mejor información sobre la situación real de las empresas y asimismo –en términos generales– de los sectores donde éstas desarrollan sus actividades. Un hecho que, más allá de la negociación colectiva, cobra singular importancia en otros ámbitos en los que los representantes sindicales deben valorar –y en su caso cuestionar– las causas alegadas por las empresas para justificar decisiones especialmente sensibles por su impacto social, por ejemplo en materia de despidos objetivos y colectivos en relación a la situación económica de las empresas y la existencia de pérdidas estructurales o coyunturales, e incluso previsión de pérdidas, como los planteados en la reciente reforma laboral de la ley 35/2010.

Es importante resaltar que esta asimetría de información entre los empresarios y los representantes de los trabajadores, aún siendo efectivamente general, no es sin embargo homogénea. La razón de ello, como han puesto de manifiesto diversos estudios empíricos, es que existen diferencias significativas en el nivel de información recibida por los representantes de los trabajadores entre los distintos sectores productivos y ámbitos de negociación<sup>110</sup>.

---

<sup>110</sup> A modo ilustrativo, puede consultarse la Encuesta Europea de Empresas de 2009 realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. Los resultados de la misma expresan una valoración positiva general del nivel y calidad de información recibida por los representantes de los trabajadores. No obstante, al mismo tiempo ponen de manifiesto las diferencias



El análisis de las diferencias entre los niveles de información de los interlocutores sociales debe enmarcarse necesariamente en el contexto de la negociación colectiva de cada país. Un contexto que en España está determinado por un doble elemento: la configuración de la estructura productiva, que presenta como rasgo destacado un elevado grado de minifundismo empresarial<sup>111</sup>; y la propia estructura de la negociación colectiva, caracterizada por aspectos como el alto número de convenios, el peso de la negociación colectiva provincial y una marcada atomización en muchos sectores, que se manifiesta en una elevada dispersión y la falta de articulación entre las diferentes unidades de negociación.

Todos estos elementos dificultan la obtención de buena información económica que pueda ser utilizada por los interlocutores sociales como base para las estrategias de negociación. Un hecho especialmente agravado en el ámbito provincial, el de mayor importancia en términos del volumen de trabajadores afectados por convenios, y en el que la información económica disponible –como se ha señalado desde diversos ámbitos– es en general deficiente.

La presente investigación tiene como objetivo general analizar el tipo y amplitud de la información económica con la que cuentan los interlocutores sociales –especialmente los representantes de los trabajadores– a la hora de plantear sus estrategias de negociación colectiva en España. Una cuestión de especial relevancia por las razones apuntadas pero que sin embargo ha recibido una escasa atención por parte de la literatura especializada, que en general se ha centrado más en el estudio del impacto económico de los diferentes modelos de negociación colectiva (en relación a aspectos como la densidad sindical, el nivel de centralización, la coordinación y el grado de cobertura).

Para la realización de esta investigación, se ha partido de la delimitación del marco teórico y analítico, y de un breve análisis a modo de contexto de la estructura empresarial y de la negociación colectiva en España. El núcleo central de la investigación se ha centrado en la realización de un trabajo de campo sobre la base de entrevistas en profundidad a una muestra estratégica de informantes clave en los principales ámbitos de negociación colectiva (sectorial estatal, sectorial provincial y de empresa). A través del mismo, se ha planteado abordar cuestiones como: la importancia de la información económica para los interlocutores sociales que cuentan los negociadores de los convenios colectivos; si es una información suficiente para poder ejercer “eficientemente” la representación de sus intereses; la existencia o no de asimetría de información entre las partes; las variables de interés y fuentes disponibles de información; o los factores determinantes de la obtención de buena información<sup>112</sup>.

La premisa de partida del estudio es que la información que manejan los interlocutores sociales presenta en determinados ámbitos carencias significativas sin que cuenten, por tanto, con un respaldo suficiente de información económica. Al mismo tiempo, se

---

existentes en base a variables como el tamaño de la empresa, sector productivo o el país (ver VVAA, 2010).

<sup>111</sup> Según datos del Directorio Central de Empresas del INE, en 2010 casi el 90% de las empresas con asalariados tienen menos de 10 trabajadores, de los que en torno al 60% tienen entre 1 y 2.

<sup>112</sup> La metodología y fuentes utilizadas se explican en mayor detalle en la Introducción de la investigación. Los guiones para las entrevistas se han adaptado a las características de los tres ámbitos de negociación considerados (ver anexos).

plantea que es posible constatar diferencias en el manejo de información entre los distintos ámbitos de negociación, que se explicarían en base a factores diversos tales como las características de los diversos sectores productivos –por ejemplo, en términos de estructura empresarial– la conformación de las organizaciones sindicales y empresariales en los distintos ámbitos de negociación y la relación existente entre ellas, y la disponibilidad de fuentes externas de información fiables con el nivel desagregación suficiente.

En suma, con este trabajo se ha pretendido aportar reflexiones que permitan la elaboración de propuestas orientadas a favorecer una mayor disponibilidad y uso de la información económica por parte de los interlocutores sociales que contribuyan, en última instancia, a mejorar las estrategias y resultados de la negociación colectiva.

## 1. PRINCIPALES RESULTADOS

El análisis de los resultados se centra en el examen comparado de los tres ámbitos de la negociación colectiva considerados en la investigación, y que se ha estructurado en dos grandes apartados: el examen de tanto de los indicadores económicos de referencia para los negociadores, a partir de una tipología ideal elaborada para el estudio, como del nivel de información sobre los mismos; y el estudio de los factores determinantes de las diferencias de información disponible en los distintos sectores productivos.

### ***1.1. Heterogeneidad en la elección de los indicadores y en el nivel de información disponible***

La utilización de distintos indicadores económicos como referencia en la negociación colectiva **estatal** se ve favorecida, en términos generales, por la disponibilidad de diversas fuentes estadísticas externas con datos desagregados a nivel sectorial. Ello contribuye a ordenar la información sectorial para el conjunto de la negociación colectiva, aunque no necesariamente llega al nivel de empresa.

El contraste realizado permite clasificar los distintos indicadores en cuatro grandes grupos, en base a la importancia concedida por los sujetos negociadores.

Un primer grupo estaría integrado por los indicadores básicos utilizados en todos los procesos de negociación, como son los salarios y los precios –medidos a través del Índice de Precios al Consumo (IPC) – en la medida en que éstos se toman como referencia para la fijación de los aumentos salariales.

Asimismo, se toman en consideración de forma general otros dos indicadores como son el Valor Añadido Bruto (VAB) y el empleo, cuya relación permite además una aproximación a la productividad aparente del trabajo.

Un segundo grupo está formado por diversos indicadores utilizados en la negociación colectiva de diferentes sectores productivos, pero que sin embargo no tienen tanta importancia en otros. Es el caso por ejemplo de indicadores como las modalidades de contratación, de relevancia en los sectores que registran una elevada temporalidad del empleo, y las horas de trabajo pactadas y reales (para el análisis de la jornada). Es más frecuente que se contemplen indicadores no estrictamente económicos pero que

conciernen a materias especialmente relevantes para la negociación colectiva, como son los relativos a la formación continua y la salud laboral.

En los sectores especialmente afectados por los procesos de reestructuración de empresa cobra especial importancia la evolución de los expedientes de regulación de empleo. Finalmente, otros indicadores que son utilizados con menor frecuencia son los relativos a las inversiones y —en el ámbito de empresa— los beneficios.

En tercer lugar, se encuentran algunos indicadores que tienen una consideración específica para algunos sectores. Es el caso por ejemplo del comercio exterior en sectores como la industria del mueble, la automoción o la construcción.

Y en cuarto lugar, se han detectado dos indicadores que salvo excepciones no son considerados como referencia para la negociación colectiva sectorial. De un lado el número de empresas, cuya evolución parece sin embargo muy relevante tener en cuenta para analizar la dinámica de crecimiento, estancamiento o destrucción del tejido productivo de un sector.

Por otro lado, la productividad tampoco es considerada explícitamente como un indicador de referencia para los interlocutores sociales, si bien —como ya se ha señalado— suele realizarse una aproximación implícita a la evolución de la productividad aparente del trabajo a través de la relación entre VAB y empleo. Ello contrasta paradójicamente con la importancia que se otorga al fomento de la productividad en el debate actual sobre la negociación colectiva, tanto en el ámbito académico como en el institucional y entre los propios interlocutores sociales<sup>113</sup>.

La negociación colectiva **provincial** se caracteriza por un elevado grado de heterogeneidad, integrando un amplio número de convenios que regulan las condiciones de trabajo de múltiples subsectores productivos con características muy diferenciadas. Ello plantea situaciones muy diversas, pero en todo caso es posible apuntar como pauta general un menor nivel de información disponible sobre los diferentes indicadores de interés, debido a las limitaciones en las fuentes de información externas para recoger datos desagregados a nivel provincial, y a otros factores relacionados con las características sectoriales o la dinámica de relaciones laborales<sup>114</sup>.

En este sentido, el indicador básico utilizado en la negociación de los convenios de este ámbito es el Índice de Precios al Consumo (IPC), como referencia para los incrementos salariales, y el empleo (cuando existen datos sectoriales desagregados a nivel

---

<sup>113</sup> Conviene tener en cuenta en todo caso que la productividad es una variable especialmente compleja, cuya medición plantea serias dificultades metodológicas especialmente cuando se pretende estimar tanto la productividad aparente del trabajo como la productividad total de los factores.

<sup>114</sup> La carencia de información económica en el ámbito provincial y su incidencia en la negociación colectiva ha sido subrayada desde diversos ámbitos. Por ejemplo, el Consejo Superior de Estadística ya señalaba hace unos años que “en el caso de los convenios sectoriales de ámbito provincial, que forman el grueso de la negociación colectiva, se da la circunstancia de que la información económica con la que cuentan los negociadores de estos convenios es, en muchos casos, muy deficiente y asimétrica, cuando no inexistente, debido al ámbito microeconómico en el que se desenvuelven. Dicho ámbito queda, además, fuera de las posibilidades de investigación ofrecidas por las estadísticas muestrales disponibles. Estas circunstancias elevan las dificultades para desarrollar una negociación fluida que se ajuste a parámetros económicos relevantes” (Consejo Superior de Estadística, 2006).

provincial). Es más frecuente en cambio que se tomen como referencia algunos indicadores de contexto a nivel de Comunidad Autónoma, como el VAB y empleo.

La información disponible por los representantes de los trabajadores en el ámbito de negociación colectiva de **empresa** se apoya fundamentalmente en el ET, que fija una serie de materias sobre las que la representación de los trabajadores tendrá derecho a recibir periódicamente información, de forma trimestral, anual o como proceda en su caso.

El análisis realizado permite delimitar una amplia serie de indicadores de referencia en la negociación de los convenios de empresa, tales como: Facturación; Beneficio bruto; Evolución del Empleo; Contrataciones; Inversiones; Beneficios; Salarios; Incremento salarial pactado / real (deriva); Jornada laboral (horas pactadas/reales); Finalización de contratos; Expedientes de Regulación de Empleo; Formación continua; Siniestralidad/Salud laboral; Subcontrataciones; y utilización de Empresas de Trabajo Temporal.

Es posible apuntar al mismo tiempo que el uso de estos indicadores no es sin embargo homogéneo, pudiendo detectarse –al igual que en los otros dos ámbitos de negociación– diferencias en los niveles de información realmente disponibles, asociados a factores como la situación de las empresas –por ejemplo, si está afectada por un proceso de reestructuración–, las características de los sectores, o la dinámica de relaciones laborales.

## **1.2. Factores determinantes de las diferencias de información**

El estudio realizado permite apuntar, como se ha venido reiterando, la existencia de diferencias significativas en el nivel de información disponible por los representantes de los trabajadores en los distintos sectores productivos y ámbitos de negociación.

Estas diferencias pueden explicarse en base a una serie de factores, que pueden clasificarse en cuatro grandes grupos: (a) factores relativos a las *características del sector*, como la existencia de regulaciones públicas, y el grado de estructuración o integración; (b) factores relacionados con los *ámbitos y estructura de la negociación colectiva*, tales como la especialización funcional de los convenios y el grado de articulación entre los diferentes niveles de negociación; (c) factores asociados a la *dinámica de las relaciones laborales*, tales como la representatividad de los interlocutores sociales —especialmente, del lado empresarial—, la coordinación sindical entre los diferentes ámbitos de negociación y la formación de los representantes de los trabajadores; y (d) la existencia de *fuentes externas de información*, que proporcionen datos sobre las diferentes variables de interés para los negociadores con un nivel suficiente de desagregación (sectorial y geográfica).

### ***1.2.1. Influencia significativa de las características del sector***

El contraste efectuado en los diferentes ámbitos de negociación pone de manifiesto que **la regulación pública de la concesión de prestación de servicios a las empresas y otras entidades** —cuando lleva asociada la fijación de un presupuesto específico elaborado por las Administraciones, así como de pliegos de condiciones que implican un “retorno” de información por parte de las empresas— favorece un mejor conocimiento del sector.

Así, considerando en primer lugar el ámbito estatal es posible destacar a modo de ejemplo diferentes sectores<sup>115</sup>, algunos ligados a actividades más tradicionales –como es el caso de la educación concertada– y otros cuya gestión privada se ha potenciado de forma más reciente por parte de las Administraciones Públicas, como son los servicios de atención residencial, el estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, la captación, depuración y distribución de aguas; los servicios de asistencia en tierra en aeropuertos y las contratas ferroviarias.

En el ámbito provincial, destacan por la mayor información algunos sectores con un número significativo de convenios tales como los servicios de captación, distribución y depuración de aguas, el transporte urbano e interurbano de viajeros y el estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública.

En cuanto al ámbito de empresa, cabe mencionar en primer lugar a las corporaciones locales con convenios de personal laboral, que pueden asimilarse a los de empresa. Asimismo, se pueden resaltar diferentes sectores relacionados con las concesiones de servicios realizadas por la Administraciones y que tienen diferentes convenios de empresas, como es el caso por ejemplo de la gestión de las autopistas de peaje, el transporte urbano e interurbano de viajeros, los servicios de aparcamiento y parking, los servicios de “handling”, o captación, distribución y depuración de aguas.

El ***grado de estructuración o integración del sector*** es otro de los factores destacados por los interlocutores sociales por su incidencia sobre la mayor o menor disponibilidad de información económica, pudiendo clasificarse los distintos sectores en tres grupos.

(a) El primer grupo estaría conformado por sectores que pueden calificarse como “*estructurados*”, y que se caracterizan por la hegemonía de empresas de gran tamaño, que incluso pueden ocupar una posición de liderazgo internacional. Unas empresas que proporcionan un alto volumen de información tanto propia como general sobre el sector.

Estos sectores tienen mayor importancia en el ámbito estatal de negociación, pudiendo mencionarse a título de ejemplo la banca privada, cajas de ahorro y las entidades de seguros<sup>116</sup>.

(b) Un segundo grupo más amplio está integrado por sectores que pueden clasificarse como “*semi estructurados*”. Presentan una estructura empresarial polarizada, donde coexisten compañías de tamaño grande y medio con un amplio tejido de PYMES, y en diversos casos cuentan asimismo con empresas “líderes” que dinamizan la actividad del conjunto del sector y contribuyen asimismo a ordenar la negociación colectiva (en la medida en que son estas empresas las que negocian realmente el convenio sectorial). Todo ello favorece una mayor disponibilidad de información económica en relación tanto a estas empresas como sobre el conjunto del sector.

Entre los sectores con convenio estatal, cabe mencionar algunos con un peso significativo en la estructura productiva española, como la industria química, la industria de la madera y el mueble, la construcción y la hostelería. También pueden

---

<sup>115</sup> Las referencias de los convenios colectivos de los distintos sectores destacados en el estudio se recogen en el capítulo III.

<sup>116</sup> Para un análisis en mayor detalle de las características de estos sectores, ver capítulo III.2.1.

mencionarse algunos sectores con un desarrollo más reciente, como el de las empresas de trabajo temporal, o el de las ingenierías y empresas técnicas.

Asimismo, cabe destacar que algunos de los sectores donde se cuenta con buena información tienen en común haber experimentado en las dos últimas décadas importantes procesos de reestructuración, como es el caso por ejemplo de las industrias cárnica, azucarera y textil y de confección. En este sentido, un análisis en mayor detalle pone de relieve que el desarrollo de procesos de reestructuración suele conllevar tanto la generación de un volumen más amplio y detallado de información económica<sup>117</sup>, como una valoración en mayor profundidad de la misma por parte de los interlocutores sociales (en la medida en que se precisa conocer con precisión la situación del sector y las empresas afectadas en relación a diferentes variables socioeconómicas, que permitan fundamentar la negociación tanto de las causas que justifican la reestructuración como sus efectos).

El análisis del ámbito provincial de negociación permite resaltar asimismo diversos sectores que pueden encuadrarse dentro de este grupo ya apuntados para el ámbito estatal, y sobre los que existe buena información, como es el caso de la construcción, la industria de la madera y el mueble y la hostelería.

En cuanto al ámbito de empresa, existen algunos factores que determinan la mayor o menor disponibilidad de información, tales como el tamaño y la propia estructura empresarial, por ejemplo: si la empresa tiene diferentes centros de trabajo; si desarrolla una actividad o varias, que a su vez pueden estar relacionadas o no. También es importante la distinción entre empresas y grupos de empresas, en la medida en que el acceso a la información sobre estos últimos presenta una mayor dificultad. Finalmente, el desarrollo de procesos de reestructuraciones implica más información pero también, como ya se ha señalado, una cierta “cultura” en la utilización de la misma como base para las estrategias de negociación.

(c) Finalmente, el tercer grupo estaría integrado por diversos sectores que pueden considerarse como “*poco estructurados*”. Se trata de sectores que presentan rasgos como un alto grado de minfundismo empresarial, así como un porcentaje significativo de trabajo autónomo o un volumen indeterminado pero significativo de economía irregular. Todo ello determina que la información económica disponible por los representantes de los trabajadores sobre los mismos sea, en términos generales, escasa y fragmentaria.

Dentro de este grupo pueden mencionarse a modo ilustrativo diversos sectores con convenio estatal, tales como los de: avicultura; harinas; recogida, tratamiento y eliminación de residuos sólidos; droguerías y perfumerías; gestorías administrativas; servicios de desinfección y similares; y autoescuelas.

Esta situación adquiere mayor relevancia en el ámbito provincial, donde pueden destacarse sectores con múltiples convenios con una delimitación funcional poco precisa o delimitada, como el agropecuario, la industria de la panadería, las actividades de oficinas y despachos, la limpieza de edificios y locales, y las diferentes ramas de actividad relacionadas con el comercio al por menor.

---

<sup>117</sup> Información que es obligatoria en determinados supuestos tipificados legalmente, como la solicitud de un Expediente de Regulación de Empleo.

En este sentido, una posible vía para reducir la elevada atomización de la negociación colectiva –sobre todo en el ámbito provincial– podría ser el fomento de convenios sectoriales que integren de forma coherente actividades conexas en un ámbito funcional de carácter general, y que en la actualidad están reguladas por convenios específicos que en algunos casos afectan a un número reducido de trabajadores.

### ***1.2.2. Mayor información asociada a la delimitación funcional de los convenios y la articulación de los niveles de negociación***

El análisis ha puesto de manifiesto que la ***delimitación en los convenios colectivos de ámbitos funcionales relativamente homogéneos*** favorece la disponibilidad de mayor información económica sobre los sectores afectados por los mismos. La razón de ello es que cuando los convenios afectan a actividades productivas conexas entre sí, se facilita tanto la elaboración de estadísticas e indicadores económicos comparables, como la obtención de datos para el conjunto del sector.

A modo ilustrativo, pueden señalarse sectores como la construcción y la industria de la madera, que cuentan con convenios sectoriales de ámbito estatal, con ámbitos funcionales acotados y que además se reproducen de forma homogénea en el conjunto de convenios territoriales.

Un menor grado de especialización funcional dificulta en cambio la disponibilidad de información económica, especialmente cuando los convenios afectan a actividades productivas heterogéneas. Un ejemplo paradigmático es la industria del metal, que tiene un acuerdo de ámbito estatal –y varios convenios provinciales y de empresa– con un amplio ámbito funcional que engloba varias ramas de actividad muy diversas entre sí.

Este diagnóstico plantea la reflexión sobre la conveniencia de potenciar una mejor delimitación funcional de los convenios, coherente con las características de la estructura productiva sectorial. Una cuestión que deba abordarse en todo caso con una cierta precaución, a fin de evitar por ejemplo una multiplicación de los convenios con el riesgo de incrementar la atomización de la negociación colectiva.

La ***articulación de la negociación colectiva*** es otro factor destacado por su incidencia positiva tanto en la obtención de información, como en la propia transmisión –y coordinación– de la misma entre los diferentes ámbitos sectoriales y territoriales de negociación.

Los diferentes estudios realizados sobre la estructura de la negociación colectiva en España coinciden en señalar –como ya se apuntado reiteradamente– el elevado grado de atomización y dispersión de los convenios así su bajo grado de articulación, en la medida en que muchos sectores carecen de instrumentos que establezcan sistemas de ordenación de la negociación colectiva<sup>118</sup>.

El estudio de la negociación colectiva permite resaltar en todo caso algunos sectores donde es posible constatar un elevado grado de articulación, que a su vez redundaría en una mayor disponibilidad de información sobre los mismos. Los convenios de ámbito estatal de estos sectores incluyen un apartado sobre la estructura de la negociación colectiva, donde se regulan aspectos como: los niveles de la negociación; la articulación

---

<sup>118</sup> Para un análisis en mayor detalle, ver Escudero y Mercader (2009.b).

de la misma, estableciendo la reserva de materias para el convenio estatal según lo dispuesto por el artículo 84 del ET (e incluyendo en algunos casos algunas materias diferentes a las contempladas en el mismo); y las técnicas de solución de conflictos. En este sentido, el análisis permite constatar como los convenios de ámbito inferior en los distintos sectores respetan y se adaptan a las reglas fijadas en el convenio superior<sup>119</sup>.

Sensu contrario, en los sectores que presentan un bajo nivel de articulación de la negociación colectiva –y que constituyen la mayor parte, como ya se ha señalado– los representantes de los trabajadores tienen mayores dificultades en la disponibilidad de información económica.

En cuanto al ámbito de empresa, es importante tener en cuenta a efectos de articulación la variedad de supuestos de negociación existentes, como por ejemplo: (a) empresas con convenio único para toda la empresa; (b) empresas en las que en unos determinados centros se aplica el convenio de empresa y en otros centros se aplica un convenio de centro de trabajo; (c) empresas en las que en unos centros se aplica un convenio de empresa de ámbito autonómico y en otros el convenio provincial; (d) empresas que tienen convenios de centro de trabajo en cada uno de los centros existentes o que se aplica únicamente a un área determinada de la actividad; y (e) empresas sin convenio ni acuerdo.

A ello se suma, por último, el crecimiento notable registrado por los Acuerdos de empresa y que en algunos casos pueden articularse con el convenio sectorial de referencia, pero que en otros muchos –según la valoración de los interlocutores sociales– pueden desbordar o incumplir los criterios establecidos en aquellos. El contraste de esta cuestión presenta en todo caso serias dificultades empíricas debido a las carencias de información respecto de estos Acuerdos, sobre los que históricamente no ha existido un control efectivo ni por parte de las Administraciones, ni por los propios interlocutores sociales<sup>120</sup>.

### ***1.2.3. La representatividad empresarial, la coordinación sindical y la formación favorecen la obtención, análisis y transmisión de la información***

La dinámica de las relaciones laborales también juega un papel relevante a efectos de la obtención de buena información económica sobre los distintos sectores productivos.

Un primer factor a destacar por su incidencia positiva es la ***existencia de asociaciones empresariales representativas*** y que además cumplen con un doble criterio: se constituyen como fuente de información económica sobre el sector; y mantienen una interlocución consolidada con las organizaciones sindicales, propiciando el intercambio de información con las mismas.

---

<sup>119</sup> En el estudio se abordan a modo ilustrativo diversos sectores destacados por su buena articulación de la negociación colectiva, como la construcción, la industria de la madera, la hostelería, el estacionamiento regulado de vehículos, los derivados del cemento, exhibición cinematográfica, y juego de bingo (ver capítulo III).

<sup>120</sup> En relación a este tema, cabe señalar que en 2010 se ha aprobado el *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* (BOE, 12/6/2010). Según lo dispuesto en el mismo, a partir del 1 de octubre de este año entró en vigor el nuevo sistema de registro informático de convenios y acuerdos colectivos que sustituye a los anteriores registros de la Administración Laboral en el ámbito estatal, en las Comunidades Autónomas y en las provincias.



Así, en el estudio se han destacado algunos sectores en el ámbito estatal que cuentan con asociaciones empresariales representativas y que, por un lado, elaboran periódicamente información y análisis sobre las distintas ramas de actividad afectadas en su ámbito, accesibles a través de sus página Web o en publicaciones impresas. Y por otro, participan de una cultura de diálogo social con las organizaciones sindicales más representativas, que se materializa en el intercambio regular de información e incluso en la constitución de ámbitos e instrumentos dedicados a la realización de estudios y recomendaciones consensuadas (como es el caso de los Observatorios sectoriales).

En el ámbito provincial la situación presenta un perfil significativamente diferente, detectándose en muchos casos serios problemas de representatividad empresarial. La razón es la coexistencia de diferentes asociaciones que concurren en un mismo ámbito de negociación y que generalmente no tienen por sí solas un nivel suficiente de representatividad. Esta dispersión de la interlocución empresarial dificulta notablemente la negociación de muchos convenios y, en muchos casos, provoca incluso su impugnación por parte de las asociaciones que no han firmado los mismos.

Esta situación se agrava aún más en algunos sectores productivos caracterizados por un elevado grado de minifundismo empresarial y en los que –en algunas provincias– no existe en la práctica ninguna asociación que represente de forma conjunta los intereses de las empresas.

La baja representatividad empresarial repercute lógicamente en la disponibilidad de información económica, en la medida en que la carencia de asociaciones consolidadas en muchos sectores impide que cumplan con los dos requisitos apuntados anteriormente (generar información y compartirla).

A esta situación se añade una práctica muy extendida en la negociación colectiva provincial, como es el hecho de que la interlocución por parte de las empresas sea asumida en muchos casos por despachos de abogados. Unos despachos que, con notable frecuencia, negocian convenios que afectan a ámbitos sectoriales muy diferentes sin tener un conocimiento en profundidad sobre los mismos y sin atender, en consecuencia, a las características específicas de los distintos sectores productivos. Ello determina una menor valoración sobre la importancia de la información económica como base de referencia para las estrategias de negociación de los convenios.

La ***coordinación sindical*** es otro factor que favorece tanto la disponibilidad de información económica como la transmisión de la misma entre los diferentes ámbitos de la negociación colectiva,

Esta coordinación se establece en diferentes niveles. Así, un primer nivel sería el que se realiza desde el nivel confederal, fijando criterios comunes para el conjunto de la negociación colectiva. También tienen especial importancia los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva (AINC), suscritos desde 2002 por las confederaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas de ámbito estatal<sup>121</sup>.

---

<sup>121</sup> Por ejemplo, los AINC son especialmente relevantes para la discusión de los convenios provinciales en diversos sectores productivos con características –como el bajo nivel de estructuración y la débil presencia sindical en muchas empresas– que inciden negativamente en la disponibilidad de información económica más específica.

Un segundo nivel de coordinación sería el establecido entre las federaciones sectoriales sindicales estatales y las de ámbito inferior, que se concreta tanto en el intercambio de información como en la fijación de criterios de negociación sobre las diferentes materias. Ello es particularmente relevante a la hora de abordar el análisis de magnitudes como la productividad, que presentan serias dificultades de medición (especialmente en sectores de servicios, a un determinado nivel de desagregación).

También existe un nivel de coordinación a nivel autonómico, en el que las federaciones sectoriales de Comunidades Autónomas articulan la información necesaria para negociación colectiva de de ámbito inferior (territorial y de empresa). Una práctica que resulta más fácil en los sectores productivos que cuentan con empresas líderes que, como ya se ha señalado, en cierto modo ordenan la negociación colectiva y generan mayor información.

Las organizaciones sindicales utilizan diversos mecanismos para materializar esta coordinación, destacando como más habituales: (a) la realización de plenarios anuales y reuniones periódicas entre los responsables de la negociación colectiva —en los diferentes ámbitos sectoriales, territoriales y de empresa— con el objetivo de compartir información, elaborar diagnósticos y criterios comunes de actuación; (b) la creación de gabinetes técnicos con personal especializado que realiza labores de análisis y asesoramiento; (c) la elaboración y difusión de información a través de circulares, boletines u otros medios; y (d) el recurso a la red de informantes clave, especialmente en el ámbito de las empresas.

Es posible resaltar asimismo algunos elementos que inciden en el grado de coordinación entre los responsables sindicales. Así, ésta suele ser mayor cuando se da la participación de las federaciones sindicales estatales en la negociación colectiva de ámbito inferior. Otro aspecto que influye lógicamente es la presencia sindical en las empresas, siendo más débil sobre todo en las de menor tamaño, así como —en aquellas que cuentan con más de un centro de trabajo— la existencia de comités intercentros. El buen funcionamiento de los comités de empresa europeos es igualmente un elemento especialmente relevante a efectos de la coordinación de la información, máxime considerando que las empresas transnacionales que operan en España tienen mayoritariamente sede en otro país.

Finalmente, la *formación* es asimismo un factor relevante, en la medida en que los representantes de los trabajadores necesitan tener los conocimientos y competencias necesarios tanto para la obtención de la información, como para su análisis y consideración en las estrategias de negociación colectiva.

Existen lógicamente diferencias entre los sectores y empresas, pero en términos generales es posible apuntar una cierta carencia de formación en materia económica, que dificulta no ya la interpretación adecuada de la información recibida<sup>122</sup>, sino incluso en ocasiones el acceso a la misma. Esta carencia se suple normalmente con la asistencia y el asesoramiento de los órganos de los propios sindicatos —por ejemplo, los gabinetes técnicos— si bien no resulta siempre suficiente ante la limitación de recursos disponibles.

---

<sup>122</sup> Por ejemplo, en el contexto de la actual crisis se han detectado en distintos casos dificultades a la hora de analizar la información económica incluida en los expedientes de regulación de empleo presentados por las empresas, cuyo número ha aumentado significativamente en este período.

#### ***1.2.4. Las fuentes externas de información son una herramienta clave para los interlocutores sociales, pero con limitaciones***

El *acceso a fuentes externas de información* es un factor que contribuye de forma especialmente positiva a un mayor y mejor conocimiento de la realidad sectorial, si bien existen algunas diferencias respecto de la disponibilidad de las mismas entre los distintos sectores de actividad.

Las estadísticas y registros elaboradas y/o recopiladas por los organismos e instituciones públicas —tales como el Instituto Nacional de Estadística, los Servicios Públicos de Empleo y los distintos Ministerios entre otros— constituyen una fuente central de referencia para los interlocutores sociales, ya que proporcionan datos sistemáticos y periódicos relativos tanto al contexto económico general como a los distintos sectores productivos, territorios y empresas. Asimismo, además de las estadísticas generales cabe mencionar que existen también otras más específicas centradas en algunos sectores.

La información proporcionada por estas fuentes presenta sin embargo dos limitaciones que conviene resaltar por su importancia para el desarrollo de la negociación colectiva. Así, la primera tiene que ver con la desagregación sectorial de los datos recogidos por las principales estadísticas utilizadas, que normalmente tienen como referencia la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). En este sentido, la delimitación funcional de actividades establecidas por los convenios colectivos no siempre coincide con la fijada en la CNAE, un hecho que dificulta la adecuación de los datos.

La segunda limitación concierne a la desagregación territorial de los datos. La razón es que la mayoría de las estadísticas bien no recogen datos desagregados a nivel provincial, bien éstos pueden presentar problemas de fiabilidad si el tamaño de la muestra es demasiado pequeño. Ello determina que en la negociación de los convenios suela tomarse como referencia la información disponible a nivel de la Comunidad Autónoma y/o estatal, sin manejarse en cambio datos económicos de ámbito provincial.

Una fuente que merece una especial atención es la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, que es la principal fuente de información sobre la situación de la negociación colectiva en España. Una herramienta especialmente valiosa por tanto, pero que —como ha señalado la propia Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos<sup>123</sup>— presenta algunas debilidades en aspectos como: la fiabilidad de la información sobre el número de trabajadores y empresas cubiertas; la duplicidad de la contabilización de las empresas cuando está afectada por más de un convenio; las deficiencias a la hora de registrar los convenios realmente vigentes (especialmente en el ámbito de empresa); la aparición de nuevos ámbitos de actividad económica que no se convierten en nuevas unidades de negociación; la ausencia muchas veces de mecanismos de control administrativo para comprobar, y en su caso corregir, los datos incluidos en las hojas estadísticas; y la provisionalidad de los datos de los convenios de cada año, hasta 17 meses después de finalizado el ejercicio.

Otra fuente de información a destacar la constituyen los Observatorios sectoriales, en la medida en que además de impulsar la realización de estudios e informes específicos

---

<sup>123</sup> Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2008).

sobre los distintos sectores, facilitan tanto la elaboración de diagnósticos compartidos por los interlocutores sociales sobre la situación y perspectivas de los mismos, como de recomendaciones y propuestas de actuación consensuados.

Los organismos institucionales que cuentan con la participación de los interlocutores sociales constituyen asimismo una fuente de información relevante, tanto en el ámbito estatal como territorial.

Las Cámaras de Comercio de las diferentes Comunidades Autónomas constituyen igualmente una fuente de información relevante a nivel territorial, a través de tanto de los informes y memorias que elaboran como de los servicios que en su caso pueden proporcionar.

En cuanto al ámbito de empresa, además de las fuentes externas –que proporcionan datos sobre el contexto económico general, sectorial y territorial– tienen una especial importancia las fuentes internas de información.

La principal fuente radica lógicamente en las propias empresas, que están obligadas legalmente a facilitar información a los representantes de los trabajadores según lo establecido tanto en el marco estatutario como, en su caso, en los diferentes convenios y acuerdos pactados (y que pueden reconocer derechos de información que amplíen los tipificados legalmente). Una información que, como ya se ha señalado, suele ser mayor cuando la empresa está afectada por un proceso de reestructuración.

Las organizaciones sindicales cuentan por su parte con su propia red de información, condicionada no obstante por algunos factores como la presencia sindical en las empresas, los mecanismos de participación o la propia complejidad de la estructura empresarial

Finalmente, una cuestión relevante concierne a la utilización efectiva de las fuentes de información. El estudio realizado ha permitido constatar un cierto grado de desconocimiento y/o infrautilización de las estadísticas disponibles por parte de los interlocutores sociales. Un hecho que se explica por diversas razones, como la carencia de los recursos necesarios para disponer de gabinetes técnicos, las deficiencias en materia de formación –tanto en el ámbito sindical como en el empresarial– o, incluso, el rechazo a sustentar las estrategias de negociación sobre una base de información económica objetiva y compartida.

## 2. REFLEXIONES FINALES

La negociación colectiva juega un papel determinante para la actividad económica en España, tanto por incidencia directa en la regulación de las condiciones de vida y trabajo de una buena parte de los trabajadores asalariados, como por su importancia para el funcionamiento de las empresas y los sectores productivos.

Esta dimensión explica su centralidad en el debate público actual sobre la salida de la crisis. Este debate ha sido impulsado por los interlocutores sociales, pero también desde el gobierno y diferentes instituciones nacionales e internacionales –como el Fondo Monetario Internacional– que han planteado la reforma de la negociación colectiva como un elemento prioritario para la mejora de la competitividad de las empresas y la

creación de empleo. Una reforma sujeta a controversia desde el inicio, tanto por los diferentes enfoques planteados en torno a la misma como por el ámbito y método para su posible concreción<sup>124</sup>.

El debate se ha orientado en buena medida a la cuestión de los efectos de los principales desequilibrios de la estructura de la negociación colectiva en España sobre los resultados macro y microeconómicos. Particularmente, se ha resaltado su incidencia en la determinación de los salarios, planteándose entre otros aspectos la necesidad de potenciar una mayor vinculación de los incrementos salariales pactados al aumento de la productividad de las empresas. Sin embargo, se ha prestado mucha menor atención a una cuestión determinante a tales efectos, como es el uso de la información económica necesaria por parte los interlocutores sociales, que favorezca una mejor adecuación del contenido de los convenios.

El objetivo del presente estudio ha sido profundizar en el conocimiento sobre el tipo y nivel de información disponible por las organizaciones sindicales y empresariales en los principales ámbitos de la negociación colectiva. Los resultados obtenidos permiten apuntar algunas propuestas en diferentes ámbitos, que parten de algunas consideraciones generales.

Así, una primera premisa es que la información económica es un prerequisite para desarrollar estrategias adecuadas a los intereses de las organizaciones negociadoras, pero no las define por sí mismas. Asimismo, se plantea que la existencia de información compartida entre los sujetos de la negociación suele implicar una mayor cooperación y una mayor capacidad de anticipación al cambio. Finalmente, una cuestión central es que no es posible ni razonable fijar medidas únicas ni lineales: todas las propuestas de mejora de la información deben tener en cuenta las características del tejido productivo y empresarial y sus interrelaciones.

A partir de estas premisas, un ámbito relevante concierne al *tipo de información económica* que sería necesaria para los interlocutores sociales para respaldar sus estrategias de negociación.

En primer lugar, se deberían tomar como referencia algunas variables e indicadores relativos al *contexto económico general*, tanto a nivel nacional y territorial como incluso internacional (especialmente en el caso de los sectores con mayor grado de presencia exterior). Por ejemplo: Valor Añadido Bruto (VAB), Índice de Precios al Consumo (IPC), Empleo, Salarios, Productividad Aparente del Trabajo<sup>125</sup> y Jornada.

---

<sup>124</sup> En el texto de la reciente reforma laboral (*Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, BOE 18/9/2010) se incluye una disposición adicional donde se plantea que el Gobierno promoverá las iniciativas legislativas que correspondan para la reforma de la negociación colectiva en los términos que, en ejercicio de la autonomía colectiva, sean acordados y les sean requeridos por los interlocutores sociales. Ahora bien, a continuación se señala asimismo que en defecto de acuerdo en el proceso de negociación bipartita, en un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de esta Ley el Gobierno procederá a la reforma legislativa de la negociación colectiva. Un planteamiento que cuenta con el rechazo expreso de las organizaciones sindicales, que plantean que esta reforma debe ser negociada y acordada de forma autónoma por los interlocutores sociales.

<sup>125</sup> Se toma como referencia en la medida en que puede realizarse una aproximación a través de la relación entre el VAB y el empleo. La estimación de la productividad total de los factores resulta en cambio mucho más difícil.

En segundo lugar, los negociadores deberían manejar *información sobre la situación del sector productivo en el ámbito territorial correspondiente*. Un grupo básico de indicadores incluiría el VAB –como aproximación a la producción– IPC, Empleo, Salarios, Jornada Laboral (horas pactadas) y Productividad aparente del trabajo. Asimismo, sería conveniente manejar información sobre Contrataciones –especialmente en los sectores con mayor nivel de temporalidad del empleo– Inversiones y la Creación y destrucción de empresas. Finalmente, atendiendo a las características de los sectores sería relevante contemplar otros indicadores más específicos, como por ejemplo el Comercio exterior o las Subcontrataciones.

En cuanto al ámbito de empresa y tomando referencia el listado de materias contemplado en el artículo 64 del ET –sobre las que tienen derecho a recibir información los representantes legales de los trabajadores– es posible delimitar una serie de indicadores básicos como son: VAB; Facturación; Beneficio bruto; Empleo; Productividad aparente del trabajo; Inversiones (por ejemplo: en relación al valor añadido); Costes laborales y salario; Incremento salarial pactado / real (deriva); Jornada laboral (horas trabajadas); Contrataciones; Formación continua (Nº horas anuales); Formación continua (afectados sobre total de plantilla); y Siniestralidad / Salud laboral. Estos indicadores se pueden complementar atendiendo a las características de las empresas con otros como: Subcontrataciones; Utilización de Empresas de trabajo temporal; Beneficios sociales; Absentismo; Traslados; Sanciones; Igualdad de oportunidades; y Conciliación de la vida familiar y profesional.

Finalmente, en los procesos de negociación colectiva debería contemplarse asimismo la *tendencia futura del sector y/o empresa*, respecto de variables como la producción, el empleo, la productividad aparente del trabajo y las inversiones.

Un segundo ámbito tiene que ver con *el nivel de información disponible* por los interlocutores sociales y en especial por las organizaciones sindicales.

Un elemento necesario a tales efectos es el *reforzamiento legal de los derechos de información y consulta* de los representantes de los trabajadores, tanto en términos de procedimiento –en variables como el tiempo– como de contenido, en relación a cuestiones como la situación de la empresa en el sector, la articulación de las relaciones en su caso con el grupo empresarial, las subcontrataciones y la organización del trabajo.

Otra propuesta a considerar sería *promover la incorporación de cláusulas en los convenios colectivos que establezcan la obligación para las empresas de proporcionar información económica relativa a una serie de indicadores de referencia, antes de la negociación de un nuevo convenio*. Ello permitiría afrontar el proceso de negociación sobre la base una información compartida por las partes, contribuyendo así a tener un marco común de referencia para el debate.

Asimismo, cabe resaltar el papel que podrían jugar las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos a través del uso de la información económica para la evaluación del contenido y desarrollo de los mismos. A tales efectos, se plantea *potenciar las competencias y recursos de las Comisiones Paritarias*, tanto en el ámbito sectorial como de empresa, de modo que pudieran recibir y evaluar periódicamente información adecuada y suficiente sobre algunos aspectos esenciales del convenio, extendiendo incluso prácticas de interés desarrolladas en algunos sectores (como la realización de

encuestas u otros procedimientos similares al menos una vez durante la vigencia del convenio).

El presente estudio ha puesto de manifiesto que, en términos generales, se constata un mayor uso de la información económica en la negociación de los procesos de reestructuración, que en cierto modo ha pasado a formar parte de la “cultura” de los interlocutores sociales (en la medida en que se asume que para abordar dichos procesos es necesario disponer de más información, pero también de una mayor y mejor valoración de la misma). En este sentido, parece razonable plantear el fomento y extensión de esta “cultura del uso de la información” al conjunto de la negociación de los convenios colectivos, por ejemplo incidiendo en ello en la formación destinada a los interlocutores sociales.

Los resultados de la investigación permiten resaltar asimismo la importancia de **la articulación de la negociación colectiva** en la disponibilidad de mayor información económica, máxime considerando el elevado grado de minifundismo empresarial existente en muchos sectores productivos. En este sentido, una mayor articulación y coordinación de la negociación permitiría a su vez una mejor integración entre la información económica sobre el sector y la información en la empresa.

Existe un amplio consenso a la hora de señalar uno de los principales desequilibrios de la negociación colectiva en España es la persistencia de un bajo nivel de articulación entre los diferentes niveles de la misma. Ello ha motivado diversas propuestas de reforma, de distinta naturaleza y resultados, entre las que es posible destacar por su vigencia la planteada por los interlocutores sociales en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997. Este Acuerdo plantea como elemento básico la mejora de la articulación y coordinación de los diferentes ámbitos de negociación, mediante la diferenciación de las materias o contenidos a tratar en cada uno de ellos.

Una premisa básica para el debate sobre esta cuestión, y que no siempre es tenida en consideración, es que no parece razonable establecer un modelo unívoco de articulación de la negociación colectiva susceptible de reproducción mimética en el conjunto de la estructura productiva. Las diversas propuestas que puedan plantearse deberían concretarse, en cambio, atendiendo a la diversidad tanto de los distintos sectores productivos y empresas como de la propia negociación colectiva.

En todo caso, es posible apuntar algunas iniciativas sobre mejoras en este ámbito a modo de contribución a la discusión, tales como: (a) el impulso de acuerdos y convenios sectoriales generales que determinen la estructura y articulación de la negociación colectiva en los diferentes niveles, definiendo las materias reservadas a cada ámbito y los procedimientos de adecuación, desarrollo y mejora de contenidos en los convenios inferiores; (b) promover la vinculación articulada de los convenios de ámbito inferior a los de ámbito superior; y (c) la ampliación de los niveles de cobertura de la negociación colectiva, tomando iniciativas de cobertura de vacíos. Una parte de estos objetivos estaban ya consensuados en el AINC 1997, aunque su desarrollo ha sido limitado, pero en cualquier caso es importante reiterar la importancia de este enfoque por su efecto positivo tanto a efectos de información como del propio desarrollo de la negociación colectiva.

El fomento de la articulación de la negociación debería acompañarse de ***una mejor delimitación de los ámbitos funcionales*** de los convenios, que se plantea en diferentes dimensiones. Por un lado, con el fin de *homogeneizar la descripción del ámbito funcional en los convenios sectoriales de diferente ámbito territorial*, dando coherencia al principio de “especialización” en la delimitación de las actividades a las que hace referencia, con el de “unidad de mercado”.

Por otro lado, conviene prestar una especial atención a la situación de los sectores “poco estructurados” y que cuentan con una estructura productiva caracterizada por el elevado grado de minifundismo empresarial. Unos sectores que en diversos casos cuentan con múltiples convenios específicos de ámbito provincial, que con frecuencia afectan a un número reducido de trabajadores y sobre los que la información económica existente – como se ha podido constatar en el estudio– es escasa y fragmentaria. En este sentido, parece razonable plantear el *fomento de convenios sectoriales nacionales con un ámbito funcional más general*, que integre las actividades conexas de estos sectores regulados por convenios específicos de ámbito inferior.

Finalmente, también sería aconsejable que la generación de nuevos ámbitos de negociación y la modificación de los ámbitos funcionales y geográficos no se solape con actividades incluidas en convenios preexistentes.

Para conseguir estos objetivos se debería potenciar el papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), de modo que este órgano pueda asumir la valoración “a priori” del ámbito de funcional de los convenios que afecten a nuevos sectores productivos, así como de estudiar e informar sobre la coherencia de los ya existentes. Una propuesta cuya concreción conllevaría tanto una modificación de la actual regulación legal de la CCNCC, que contemplase tanto una ampliación de sus funciones vigentes<sup>126</sup> como el reforzamiento de los medios materiales y humanos disponibles por la misma, lo que permitiría impulsar su papel proactivo en el desarrollo del diálogo social en un ámbito tan dinámico y complejo como el de la negociación colectiva.

La mayor o menor disponibilidad de información económica está asociada igualmente a factores relacionados con la dinámica de relaciones laborales y, en particular, a la ***representatividad empresarial, la coordinación sindical y la formación***.

El estudio realizado ha permitido destacar la influencia positiva de la existencia de organizaciones empresariales representativas de ámbito estatal y que además cumplen con un doble criterio: constituirse como una fuente de información económica sobre el sector, a través de la elaboración de estadísticas, encuestas, informes, etc.; y mantener una interlocución consolidada con las organizaciones sindicales, propiciando el intercambio de información con las mismas.

---

<sup>126</sup> La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos tiene encomendada en la actualidad las siguientes actividades: (a) Resolución de consultas, sin carácter vinculante, sobre el ámbito funcional de los convenios; (b) Emisión de dictámenes en los casos de extensión administrativa de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores, o a un sector o subsector de actividad; (c) Funciones de observatorio de negociación colectiva (información, estudio, documentación y difusión de la negociación colectiva); y (d) Actuaciones que por disposición legal le sean conferidas (Real Decreto 1129/2008).



La situación en el ámbito provincial es diferente constatándose en diversos sectores serios problemas de representatividad empresarial, que no sólo dificultan la obtención de información –y/o que se comparta la misma– sino que incluso suponen un obstáculo para el propio desarrollo de los procesos de negociación (como ponen de manifiesto los numerosos casos de impugnación de convenios).

La carencia de organizaciones empresariales con suficiente representatividad y por tanto de legitimidad para negociar constituye un problema por tanto relevante, sin cuya resolución parece difícil que puedan tener éxito cualquier propuesta de mejora de la eficacia de la negociación colectiva. En este sentido, pueden plantearse algunos elementos que contribuyan a paliar esta situación, como por ejemplo el *reconocimiento de la legitimación para negociar convenios sectoriales a las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal y a sus asociaciones federadas o confederadas*, en términos parecidos a los previstos legalmente para las organizaciones sindicales.

La coordinación sindical es otro factor que favorece tanto la disponibilidad de información como la transmisión de la misma, y por tanto la coherencia de la negociación en los diferentes ámbitos de la negociación colectiva. La eficacia de esta coordinación depende, aparte de la propia acción sindical, de algunos factores como la presencia sindical en las empresas o de la participación de las organizaciones sindicales sectoriales en los procesos de negociación. Considerando las características de la estructura empresarial española, una cuestión que podría considerarse es la regulación legal de la participación de los sindicatos más representativos en la negociación de las empresas donde no ha habido elecciones sindicales, y por tanto carecen de Comité de Empresa o de Delegados de personal.

Otro elemento que afecta a la coordinación sindical concierne a los órganos de participación, en relación a aspectos como la creación de Comités de empresa intercentros o el buen funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos.

Igualmente, una cuestión clave para promover un mayor y mejor uso de la información económica es el *reforzamiento de la formación específica de los interlocutores sociales* y, en especial, de los representantes de los trabajadores. Una cuestión que no debería abordarse únicamente desde la óptica de la formación individual, sino como un proceso colectivo y compartido –entre empresarios y trabajadores– que contribuiría a mejorar el desarrollo de la negociación colectiva.

La *mejora de las fuentes externas de información* constituye un último, pero no por ello menos importante ámbito de actuación. Particularmente, a la hora de abordar a algunas de las limitaciones existentes en la disponibilidad de información, en aspectos como la desagregación territorial de la información –sobre todo, a nivel provincial– o la adecuación sectorial de los datos a los ámbitos funcionales de los convenios).

Las propuestas que pueden plantearse deben concretarse necesariamente atendiendo a las características de las diversas fuentes de información actualmente existentes, pero en cualquier caso es posible apuntar algunos elementos generales de interés.

Así, en primer lugar parece razonable plantear que se impulse el desarrollo de las dos recomendaciones específicas planteadas en su momento por el Consejo Superior de

Estadística, y que inciden directamente sobre las cuestiones aquí planteadas<sup>127</sup>: (a) la incorporación en la información que las empresas suministran a la Seguridad Social de un campo de obligada cumplimentación, que incluya el código del convenio al que la empresa está en su caso acogida. Ello favorecería el cálculo más adecuado del número de trabajadores cubiertos por los diferentes convenios, una cuestión esencial a efectos de valorar los resultados de la negociación colectiva y que en estos momentos presenta serias limitaciones; y (b) la construcción por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en colaboración con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, de una base de datos provinciales y sectoriales que contenga la información económica (ventas, valor añadido, empleo, productividad, beneficios, etc.) que precisen los negociadores de convenios desagregada por provincias y ramas de actividad.

En relación a la Estadística de Convenios Colectivos, es posible plantear asimismo otros elementos que podrían redundar en su mejora, tales el establecimiento de mecanismos de supervisión y control estadístico de los datos –y no meramente administrativos– y la incorporación de información sobre algunas cláusulas especialmente relevantes a efectos de la articulación y coordinación de la negociación. Por ejemplo, sobre las cláusulas de descuelgue salarial que permiten a las empresas que se encuentren en dificultades, la posibilidad de negociar una remuneración inferior a la fijada en el convenio, y sobre las que actualmente no se dispone de información suficiente ni siquiera a escala nacional.

También sería deseable que las orientaciones de los interlocutores sociales para la negociación colectiva fomentaran la inscripción de los Acuerdos de empresa en el Registro creado por el Ministerio de Trabajo, a fin de facilitar el conocimiento y control de los mismos.

Además de las estadísticas oficiales de carácter general, están disponibles actualmente otras de carácter sectorial que ofrecen información más detallada sobre diferentes variables e incluso, en relación a algunas variables, con un nivel de desagregación territorial provincial (por ejemplo, en sectores como el comercio y la hostelería). En este sentido, se podría plantear la posibilidad de extender estas estadísticas a otros sectores, especialmente a los que tengan un peso más relevante en la estructura productiva y de la negociación colectiva.

El estudio realizado ha puesto de manifiesto un cierto grado de desconocimiento y/o infrautilización de las estadísticas disponibles por parte de los interlocutores sociales, en parte determinada por las carencias de formación pero también por una falta de cultura en el manejo de la información económica como base para las estrategias de negociación.

---

<sup>127</sup> Consejo Superior de Estadística (2006). En un informe más reciente, se recoge una Recomendación prioritaria que va en la misma línea: “Mejor aprovechamiento de los registros de la Seguridad Social para mejorar la Estadística de Convenios Colectivos, en lo que respecta al número de trabajadores cubiertos por un convenio. Es necesario facilitar la búsqueda de los Códigos de Convenios, para que los usuarios, en este caso, empresarios, gestorías, graduados sociales, etc., puedan localizar esta información. En relación a la Estadística de Convenios Colectivos, incluir información acerca del número de empresas o trabajadores afectados por un descuelgue del convenio y según el tipo de descuelgue (salarial, de otras condiciones del trabajo) y las causas que lo motivaron (económicas, organizativas, técnicas, etc.)” (Consejo Superior de Estadística, 2010).

En este sentido, junto al necesario debate sobre las posibilidades de mejora de las fuentes de información, parece razonable plantear que un objetivo común para los interlocutores sociales debería ser estimular un mayor y mejor uso de las estadísticas actualmente disponibles, lo que tendría efectos indudablemente positivos en el desarrollo y resultados de la negociación colectiva.

La potenciación de los Observatorios sectoriales industriales, así como la creación de nuevos Observatorios –por ejemplo, en sectores tan relevantes para España como la industria agroalimentaria– es otro elemento a contemplar, por el papel positivo que juegan los mismos tanto en la elaboración de diagnósticos y estudios, como de propuestas de actuación consensuadas entre los interlocutores sociales.

También sería aconsejable promover el papel de algunos organismos institucionales de ámbito territorial, como los Consejos de Relaciones Laborales, a efectos de que pudiesen proporcionar información económica amplia y detallada sobre el territorio de referencia.

En suma, con las reflexiones y propuestas apuntadas se ha pretendido contribuir a alentar y enriquecer la discusión sobre una cuestión especialmente relevante, pero a la que –como se ha venido reiterando– no se presta una suficiente atención en el debate actual sobre la negociación colectiva en España. Un debate sin duda condicionado por la magnitud alcanzada por la crisis, y que –como en anteriores ocasiones– se ha centrado en buena medida en las relaciones entre la estructura de la negociación colectiva y los resultados económicos (en relación a variables como los salarios, el empleo o la productividad).

La valoración pormenorizada sobre el contenido y repercusiones de las diferentes posiciones mantenidas en este debate, tanto en el ámbito académico como en el institucional y de los interlocutores sociales, excede sin duda los objetivos y límites planteados en el presente estudio. Pero en cualquier caso, los resultados del mismo si nos permiten concluir señalando que los efectos de una posible reforma de la negociación colectiva –cualquiera que sea la forma que ésta adopte– serán en buena medida poco efectivos si los interlocutores sociales no cuentan con la información económica adecuada y suficiente para el desarrollo de sus estrategias. Y que, en cambio, los procesos de negociación colectiva en los que se comparte información relevante entre las partes producen resultados más beneficiosos tanto para el buen funcionamiento de las empresas como para las condiciones de vida y laborales de los trabajadores, y en definitiva para el bienestar de la población.

## V. BIBLIOGRAFÍA

AIDT, T. y TZANNATOS, Z. (2001): *The Cost and Benefits of Collective Bargaining*. World Bank.

ALBARRACÍN, D. (Coord.) (2010): *Relaciones laborales en los establecimientos hoteleros. Los trabajadores y las trabajadoras ante la crisis del modelo laboral y económico hotelero*. Federación Estatal de Hostelería, Comercio y Turismo de CCOO.

AKERLOF, G. A. (1980): "A theory of social costumes, of which unemployment may be one consequence", *Quarterly Journal of Economics*, 94, 4, 749-75.

AKERLOF, G. A., (1970): 'The market for "Lemons":Qualitative uncertainty and the market mechanism', *Quarterly Journal of Economics* 86, pp. 488-500.

ARAGÓN, J.; ROCHA, F.; y DE LA FUENTE, L. (2007): *La relocalización de empresas y las relaciones laborales en España*. Ediciones Cinca y Fundación 1º de Mayo.

ARAGON, J.; CRUCES, J.; DURAN, A. y ROCHA, F (2005): *Las relaciones laborales y la innovación tecnológica en España*. Edt. Los Libros de la Catarata, Madrid.

ARAGÓN, J.; ROCHA, F.; y BONINO, C. (2003): *La negociación colectiva como un instrumento para la cohesión territorial: aportaciones a un debate complejo*. Documentos de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, nº 2/2003 (disponible en: <http://www.1mayo.ccoo.es>).

ARAGÓN, J. (2003.): *Política de empleo y negociación colectiva ante el nuevo reparto de poderes*. Documentos de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, nº 4/2003 (disponible en: <http://www.1mayo.ccoo.es>).

ARAGON, J. (2001):"Acción Sindical y desarrollo económico" en *25 años de sindicalismo. Gaceta Sindical, Reflexión y Debate* nº 1, octubre.

ARAGÓN, J., y ROCHA, F. (1999): "La negociación colectiva en Europa", *Gaceta Sindical Monográfica Reflexiones sobre la Europa Social* nº 178, septiembre.

ARAGÓN, J.; y GUTIERREZ, E. (1996): "Negociación colectiva y formación de los salarios en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº 9.

ARRIGO, G.; y CASALE, G. (2010): *A comparative overview of terms and notions on employee participation*. ILO.

BANDE, R.; FERNÁNDEZ, M.; y MONTUENFA, V. (2010): "Desequilibrios territoriales en el mercado de trabajo y estructura de la negociación colectiva. Papeles de economía española", en *Papeles de Economía Española*, nº 124.

BENTOLILA, S.; IZQUIERDO, M.; y JIMENO, J. (2010): "Negociación colectiva: la gran reforma pendiente", en *Papeles de Economía Española*, nº 124.

- BENTOLILA, S.; y JIMENO, J. (2002): “La reforma de la negociación colectiva en España”, en AURIOLES, J. y MANZANERA, E. (eds), *Cuestiones clave de la economía española*. Centro de Estudios Andaluces.
- BHASKAR, V., MANNING, A. Y TED, T. (2002): “Oligopsony and monopsonistic competition in labor markets”, *Journal of Economic Perspectives*, vol.16, nº2, 155-174.
- BODAS, R. (Coordinador) (2010): *La negociación colectiva ante la crisis*. Editorial Bazarzo.
- BODAS, R. (2010): “La incidencia de la crisis económica en la negociación colectiva. Alternativas a la crisis económica”, en BODAS, R. (Coordinador) (2010): *La negociación colectiva ante la crisis*. Editorial Bazarzo.
- BOERI, T., BRUGIANI, A. Y CALMFORS, L. (2001): *The Role of Unions in the twenty-first century*, Oxford Economic Press.
- BOERI, T. Y VAN OURS, J. (2008): *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press.
- BOOTH, A.L. (1995): *The Economics of the Trade Union*, Cambridge University Press.
- CALMFORS, L. Y DRIFFILL, J. (1988): “Bargaining Structure. Corporatism and Macroeconomic Performance”, *Economic Policy*, abril, 14-61
- CARD, D. (1996): “The effect of Unions on the Structure of Wages: a longitudinal analysis”, *Econometrica*, 64, 957-999,
- CASAS, A. y RIAGA C. (2002): “La importancia de la información en el mercado de trabajo”. *Borradores de Investigación nº 7*, Universidad del Rosario
- CLEGG, H. (1985): *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Una teoría basada en la comparación de seis países*. MTAS.
- COASE, R. H. (1937): *La empresa, el mercado y la ley*. Alianza Editorial [1994]
- COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (2008): *La negociación colectiva en España en 2006, 2007 y 2008*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- COMISIÓN EUROPEA (2007): *The EU economy: 2007 review. Moving Europe's productivity frontier*. Comisión Europea
- CONSEJO SUPERIOR DE ESTADÍSTICA (2010): *Propuestas y recomendaciones, previas a la formulación del Anteproyecto del Plan Estadístico Nacional 2013-2016, sobre las necesidades nacionales en materia estadística y la adaptación y mejora de los medios existentes*. INE.

- (2006): *Propuestas y recomendaciones, previas a la formulación del Anteproyecto del Plan Estadístico Nacional 2009-2012, sobre las necesidades nacionales en materia estadística y la adaptación y mejora de los medios existentes*. INE.

CRUZ J. (2007.a): “Estructura y concurrencia entre convenios colectivos”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 68.

CRUZ, J. (2007.b): *La negociación colectiva en el sector de oficinas y despachos (2000-2006)*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

DUNLOP, J.T. (1944): *Wage determination under Trade Unions*, McMillan.

EDWARDS, P. (ed) (1995): *Industrial Relations. Theory and Practice in Britain*. Blackwell.

ERICKSON, CH. Y MITCHELL, D.J. (2007): “El monopsonismo, metáfora del nuevo mercado postsindical”, *Revista Internacional del Trabajo*, 126, 185-212.

ESCUADERO, R. (2010.a): “La negociación colectiva como pilar del estado de bienestar y los cambios en el mundo del trabajo”. *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate nº 14*, CCOO.

ESCUADERO, R. (2010.b): “Problemas y retos de la negociación colectiva en un contexto de crisis económica, en Fundación 1º de Mayo: *Auario 2010*. Fundación 1º de Mayo.

ESCUADERO, R.; y MERCADER, J. (Coordinadores) (2009.a): *Estructura de la negociación colectiva*. Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO.

ESCUADERO, R.; y MERCADER, J. (Coordinadores) (2009.b): “Conclusiones del trabajo sobre estructura de la negociación colectiva”, en ESCUDERO, R.; y MERCADER, J. (Coordinadores) *Estructura de la negociación colectiva*. Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO.

ETUC, UNICE, UEAPME y CEEP (2003): *Orientations for reference in managing change and its social consequences* (disponible en <http://ec.europa.eu>)

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2010): *European Company Survey 2009. Overview*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (2009): *ETUC Resolution Guidelines for the coordination of collective bargaining in 2010* (disponible en: [www.etuc.org](http://www.etuc.org)).

- (2010.b): *What collective bargaining in Europe in 2010?* (disponible en: [www.etuc.org](http://www.etuc.org)).

FELGUEROSO, F.; y JIMÉNEZ, S. (2009): “Sobre la propuesta para la reactivación laboral en España”, en GÓMEZ, V. (ed.): *La reforma laboral en España*. Editorial Biblioteca Nueva. Fundación Ortega y Gasset.

FINA, LL; GÓMEZ, F; y PÉREZ, J.I. (2001): *Negociación colectiva y salarios en España*. Consejo Económico y Social.

FREEMAN, R.B.; y MEDOFF, J.L. (1984): *What do unions do?* Basic Books.

GANDOY, R.; y GONZÁLEZ, B. (2004): “El comportamiento de la industria tradicional. Crecimiento y competitividad”, en *Economía Industrial*, nº 355-356.

GARCIA LASO, A. (2002): “Sindicatos y estrategias sindicales en las dos últimas décadas”, en García, A. y Sanguinetti, W., *Sindicatos y cambios económicos y sociales*, Ed. Universidad de Salamanca.

- (1996.a): “Modelos de negociación colectiva: Aspectos económicos”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº 9, 57-79..

- (1996.b): “La transformación de las relaciones laborales en Gran Bretaña: el asalto al poder sindical”, I Jornadas de Historia Económica de las relaciones laborales, Sevilla.

GARCÍA, C; MALO, M.A.; y PÉREZ, J.I. (2010): “Para una reforma laboral negociada” en *Relaciones Laborales* nº 9, año XXVI. Mayo.

GARRIDO, E. (1995): *La información en la empresa: Análisis jurídico de los poderes de información de los representantes de los trabajadores*. CES.

GIMENO, P. (2009.a): “Bebidas refrescantes”, en ESCUDERO, R.; y MERCADER, J. (Coordinadores) *Estructura de la negociación colectiva*. Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO.

- (2009.b): “Limpieza de edificios y locales”, en ESCUDERO, R.; y MERCADER, J. (Coordinadores) *Estructura de la negociación colectiva*. Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO.

- (2009.c): “Metal”, en ESCUDERO, R.; y MERCADER, J. (Coordinadores) *Estructura de la negociación colectiva*. Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO.

GLASSNER, V y KEUNE, M. (2010): Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn. *Working Paper* No. 10. OIT

GONZÁLEZ, S. y QUINTERO, G. (2009): *La negociación colectiva en el sector del metal. Actualización 2008*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

GÓRRIZ, R. (2009): “¿Es necesaria una reforma de la articulación de la negociación colectiva?”, en *Revista de Estudios, Análisis, Reflexión y Debate*, nº 6. Fundación 1º de Mayo (disponible en: [www.1mayo.ccoo.es](http://www.1mayo.ccoo.es))

GUALDA, F. (2010): *Los efectos prácticos de la Reforma Laboral. Análisis de las consecuencias del RD 10/2010 sobre los derechos de los trabajadores*. Estudios de la Fundación 1º de Mayo, nº 35 (disponible en: [www.1mayo.ccoo.es](http://www.1mayo.ccoo.es))

HASSINK, H. (2000): *Use and usefulness of financial accounting and auditing. The case of trade union bargainers*. Universitarie Pers Maastricht

HYMAN, R. (2001): *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. Sage.

IZQUIERDO, M.; MORAL E. y URTASUN A. (2003): *El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios*. Documento Ocasional nº 0302. Banco de España.

JIMENO, J. (1992): “Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva: el caso español”, en *Moneda y Crédito*, nº 195

JÓDAR, P., VIDAL, S. Y ALÓS, R. (2010): “Union Activism in an Inclusive System of Industrial Relations: evidence from a Spanish case Study”, *British Journal of Industrial Relations*, July, 1-23.

KLUGE, N.; y VITOLS, S. (2010): *The crisis: catalyst for stronger worker participation in corporate governance?* European Trade Union Institute.

LAHERA, J. (2010): “Modelos y reforma de la negociación colectiva”, en *Papeles de Economía Española*, nº 124.

LANGREO, A. (2008): “La industria cárnica en España”, en *Distribución y Consumo*, año 18 nº 99.

LAYARD, R. y NICKELL, S (1999): “Labour market institutions and economic performance” en *Ashenfeter, O.C. y Card, D (Editores), Handbook of Labour Economic, vol 3*

LAYARD, R., NICKELL, S. Y JACKMAN, R. (1994): *The Unemployment Crisis*. Oxford University Press.

- (1991): *Unemployment. Macroeconomic Performance and the labour market*. Oxford University Press.

LORENCES, J.; ABELLÁN, C.; y FELGUEROSO, F. (1997): “La negociación colectiva en España: una reforma pendiente”, en *Papeles de economía española*, nº 72, 1997

MANNING, A. (2003): *Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets*. Princeton University Press.

MARTIN, A.W. Y DIXON, M. (2010): “Changing to Win? Threat, Resistance, and the Role of Unions in Strikes, 1984-2002”, *American Journal of Sociology*, 116-1, 93-129.



MCDONALD, I.; y SOLOW. R. (1981): “Wage Bargaining and employment”, en *American Economic Review*, nº 71.

MTIN, COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (2010): *Guía de la negociación colectiva 2010*. Ministerio de Trabajo e Inmigración

- (2009): *La negociación colectiva en España en 2006, 2007 y 2008*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

MELLADO, C. (2009.a): “Hostelería”, en ESCUDERO, R.; y MERCADER, J. (Coordinadores) *Estructura de la negociación colectiva*. Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO.

- (2009.b). “Empresas organizadoras del juego del bingo”, en ESCUDERO, R.; y MERCADER, J. (Coordinadores) *Estructura de la negociación colectiva*. Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO.

MERCADER, J. (2005): *El contenido económico de la negociación colectiva*. MTAS.

MENDOZA, N. (2009.a): “Construcción”, en ESCUDERO, R.; y MERCADER, J. (Coordinadores) *Estructura de la negociación colectiva*. Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO.

- (2009.b): “Madera”, en ESCUDERO, R.; y MERCADER, J. (Coordinadores) *Estructura de la negociación colectiva*. Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO.

- (2009.c): “Regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario”, en ESCUDERO, R.; y MERCADER, J. (Coordinadores) *Estructura de la negociación colectiva*. Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO.

MUÑOZ, A. (2009.a): “Exhibiciones cinematográficas”, en ESCUDERO, R.; y MERCADER, J. (Coordinadores) *Estructura de la negociación colectiva*. Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO.

- (2009.b): “Servicio de transporte urbano e interurbano de auto-taxi”, en ESCUDERO, R.; y MERCADER, J. (Coordinadores) *Estructura de la negociación colectiva*. Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO.

NAVARRO, F. (2009): *La estructura de la negociación colectiva: marco jurídico y disciplina contractual*. Editorial Bomarzo.

NEWTON, L.A. Y SHORE, L.M. (1992): “A model of union membership: instrumentally, commitment and opposition”, *Academy of Management Review*, 17, 275-298.

NICKELL, S. Y ANDREWS, M. (1983): “Unions, real wages and employment in Britain, 1951-79”, *Oxford Economic Papers*, 35, 1, 183-206.

- NORTH, D. (1981): *Structure and change in economic history*. Norton, New York.
- OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (2009): *La responsabilidad social corporativa en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35. Análisis del Ejercicio 2008*. ORSC.
- OCDE (2006): “General Policies to Improve Employment Opportunities for All”, en *OCDE Employment Outlook 2006*. OCDE.
- OCDE (1994, 2004, 2006 y 2008): *Employment Outlook*.
- OLSON, M. (1971): *The Logic of collective action: Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard University Press.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2008): *Guía sobre las normas internacionales del trabajo*. OIT.
- PALACIO, J.I.; y ÁLVAREZ, C. (2004): *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Akal.
- PALACIO, J.I.; y SIMON, H. (2002): “Dispersión salarial y negociación colectiva en España”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 20, nº 1
- PALACIO, J.I. (2010): *Estructura productiva, competencia e innovación*. Ponencia presentada en los Encuentros sobre Ciencia e Innovación de la Fundación 1º de Mayo, 16 de marzo de 2010 (mimeo).
- (2005): “Prólogo”, en ARAGÓN, J.; DURÁN, A.; ROCHA, F.; y CRUCES, J. (2005): *Las relaciones laborales y la innovación tecnológica en España*. Los Libros de la Catarata.
- (1990): “Cambio tecnológico y relaciones laborales”, en VVAA (1990): *Ciencia y cambio tecnológico en España*. Fundación 1º de Mayo.
- PÉREZ DE LOS COBOS, F. (Dir) (2003): *Experiencias de negociación colectiva articulada*. MTAS.
- PÉREZ INFANTE J. I. (2010): *La negociación colectiva y los salarios en España: características y propuestas de reforma*. Ponencia presentada en la II sesión del Seminario Ortega y Gasset Empleo 2010, 1 de junio (mimeo).
- (2009): “Objetivos y contenidos de las reformas laborales en España y propuestas de futuro”, en GÓMEZ, V. (Ed.): *La reforma laboral en España*. Editorial Biblioteca Nueva. Fundación Ortega y Gasset.
- (2008): “Negociación colectiva y salarios: aspectos metodológicos, evolución y situación actual”, en *Arxius de sociologia*, nº. 18.
- (Dir.) (2002): *Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España*. MTAS.

- PHELPS, H. (1996): *The origins of Trade Unions Power*, Oxford University Press.
- PRATO, J. (2004): “Relevancia de la información en las negociaciones colectivas en el Uruguay”, en *Revista de la Facultad de Ciencias Empresariales* (Universidad Católica del Uruguay), nº 3.
- REY GUANTER, S (Dir.) (2003): *La negociación colectiva en España*. MTAS.
- RUESGA, S.; PÉREZ, L.; RESA, C.; DA SILVA, J.; y HEREDERO, M. (2007): *Análisis económico de la negociación colectiva en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- SANGUINETTI, W. (2010): “Una importante reforma encubierta de la negociación colectiva”, en *Revista de Estudios, Análisis, Reflexión y Debate*, nº 17 (disponible en [www.1mayo.ccoo.es](http://www.1mayo.ccoo.es)).
- (2009): “Salarios y negociación colectiva en España: un panorama lleno de interrogantes”, en *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 98, 2009.
- SCHNABEL, C. (1991): “Trade unions and productivity: the German evidence”, *British Journal of Industrial Relations*, 29, 1, 15-24.
- SERRANO, J. (2009): “Derivados del cemento”, en: ESCUDERO, R.; y MERCADER, J. (Coordinadores) *Estructura de la negociación colectiva*. Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO.
- SIMÓN, H. (2010): “La negociación colectiva y la estructura salarial en España”, en *Papeles de Economía Española*, nº 124.
- STIGLIZ, J. (1985): “Information and economic analysis: A perspectiva”. *Quarterly Journal of Economics*, Vol 7.
- STIGLITZ, J., y WEISS, A. (1981) “Credit rationing in markets with imperfect information”, *American Economic Review* nº 71
- SISSON, K. (1990): *Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado*, MTSS, Madrid
- SOLOW, R. (1992). *El mercado de trabajo como institución social*. Alianza Editorial, [2007].
- TZANNATOS, Z. Y AIDT, T. (2006): “Los sindicatos, los resultados macroeconómicos y lo que cuenta para economistas y empresas”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 125, 4, 287-312.
- TRAXLER, F. y BRANDL, B. (2009) *The economic effects of collective bargaining coverage: A cross-national analysis*. GURN, ILO.

## **VI. ANEXO: CUESTIONARIOS A INFORMANTES CLAVE**

### **1. Guión de entrevista abierta a informantes clave de negociadores de convenios colectivos sectoriales estatales**

La Fundación 1º de Mayo está realizando un estudio sobre la información económica que manejan los negociadores en los procesos de negociación colectiva en España, en sus principales ámbitos territoriales/sectoriales (estatal, provincial y empresa). Quisiéramos solicitar su colaboración para una entrevista, en la que abordar este fenómeno en el ámbito de los convenios colectivos en los que participa como negociador.

#### **I.- IMPORTANCIA QUE CONCEDE A LA INFORMACIÓN ECONÓMICA**

La negociación colectiva tiene una evidente importancia económica y social en la medida en que fija los salarios y las condiciones de trabajo de la gran mayoría de la población asalariada y lo hace en contextos económicos muy distintos –etapas de expansión o recesión- que influyen tanto en el futuro de las empresas como en la situación laboral de los trabajadores.

1.- ¿Consideras importante que los responsables de la negociación colectiva cuenten con suficiente información económica para desarrollar los procesos de negociación? ¿Por qué considera importante esta información? (Ej. Para diseñar las reivindicaciones sobre los salarios, para influir en las decisiones empresariales, para actuar sobre la evolución del empleo, la jornada, las formas de contratación, etc.)

2.- ¿Consideras que tiene suficiente información del ámbito sectorial en el que negocia?

3.- ¿Crees que existe una cierta asimetría en la información que Ud. maneja respecto a la información que maneja la otra parte negociadora? ¿Cómo afecta este hecho en el proceso de negociación?

4.- ¿Por qué piensas que se da esta asimetría? (La propia patronal no tiene información; mala voluntad de la patronal...)

5. ¿Existen diferencias entre los sectores con convenio estatal integrados en el ámbito de vuestra federación, en relación a aspectos como el grado de articulación de la negociación colectiva y la información económica disponible?

## II.- INDICADORES SOCIOECONOMICOS MÁS RELEVANTES

6.- Breve contextualización del sector (tamaño de empresas...)

7.- ¿Cuáles son las variables en las que la información es más relevante para decidir las estrategias de negociación en su ámbito?

### INDICADORES DE CONTEXTO

- √ Evolución de la economía (PIB)
- √ IPC
- √ Empleo
- √ Salarios
- √ Productividad
- √ Jornada
- √ Otros

### INDICADORES DE LA SITUACIÓN DEL SECTOR. Evolución del último año

- √ Facturación del Sector
- √ Valor Añadido del Sector
- √ Precios del sector
- √ Evolución del Empleo
- √ Evolución de la Productividad
- √ Inversiones de las empresas (ej. en relación al valor añadido)
- √ Creación / destrucción de empresas
- √ Costes laborales y salario
- √ Jornada laboral (horas trabajadas)
- √ Empleo según tipo de contratos
- √ Expedientes de Regulación de Empleo
- √ Formación continua
- √ Siniestralidad/Salud laboral
  
- √ **Otros**
- √ Subcontrataciones
- √ Beneficios sociales

### **Variables de tendencia futura**

- √ Facturación del Sector
- √ Valor Añadido del Sector
- √ Precios del sector
- √ Evolución del Empleo
- √ Evolución de la Productividad
- √ Inversiones de las empresas

8.- ¿Qué variables ha tenido preferentemente en consideración en la última negociación? ¿Cuáles menos?

### **III. FUENTES DE INFORMACIÓN**

9.- Qué fuentes de información suele tomar como referencia para preparar la negociación de los aspectos económicos de un convenio antes iniciar la negociación.

- Estadísticas oficiales (INE, Eurostat, Banco de España, Tesorería de la Seguridad Social, Servicio público de empleo,...)
- Informes o estudios de las organizaciones empresariales o empresas
- Informes o estudios de las organizaciones sindicales
- Medios de comunicación especializados (diarios económica, revistas económicas,...)
- Medios de comunicación generalistas (TV, radio, prensa,...)
- Organismos o instituciones públicas (Ejemplo: CES)
- Observatorios Industriales Sectoriales
- Conversaciones informales (compañeros. subordinados, superiores,...)
- Otras fuentes.

10.- ¿Qué tipo de información es la que obtiene de estas fuentes? ¿De cuáles suele obtener mejor información?

11.- ¿Existe coordinación de la información económica con los responsables de negociación de convenios de ámbito inferior?

### **IV. Efectos de la información en el proceso de negociación**

12.- ¿El conocimiento de este tipo de datos económicos ha influido de algún modo en el proceso de negociación del convenio? ¿En qué aspectos concretos del convenio se ha visto reflejado la información de la que ha dispuesto?

- √ Salarios
- √ Empleo
- √ Jornada
- √ Productividad
- √ Contratos

### **V. Consideraciones ante la obtención de información**

13.- ¿Qué propuestas tiene para mejorar la obtención de información económica en el proceso de negociación? (antes/ durante / después)

## 1. Guión de entrevista abierta a informantes clave de negociadores de convenios colectivos sectoriales de ámbito territorial

La Fundación 1º de Mayo está realizando un estudio sobre la información económica que manejan los negociadores en los procesos de negociación colectiva en España, en sus principales ámbitos territoriales/sectoriales. Quisiéramos solicitar tu colaboración para cumplimentar este cuestionario, tomando como referencia para ello los **convenios colectivos de ámbito provincial** negociados en tu Comunidad Autónoma.

La negociación colectiva tiene una evidente importancia económica y social en la medida en que fija los salarios y las condiciones de trabajo de la gran mayoría de la población asalariada y lo hace en contextos económicos muy distintos –etapas de expansión o recesión- que influyen tanto en el futuro de las empresas como en la situación laboral de los trabajadores.

Desde distintos ámbitos se ha venido destacando la necesidad de vincular la negociación de determinadas materias a la situación económica, tal es el caso de la fijación de los salarios, la jornada laboral o diferentes aspectos de las condiciones laborales.

En diversas preguntas se hace referencia a los diferentes convenios sectoriales provinciales; si bien, no se pretende conseguir una exposición exhaustiva de cada uno de los convenios sectoriales provinciales firmados en su territorio, sino una valoración de conjunto y en algún caso la ejemplificación mediante alguno de los convenios sectoriales más representativos.

### I.- IMPORTANCIA DE LA INFORMACIÓN ECONÓMICA

1.- ¿Consideras importante que los responsables de la negociación colectiva en el ámbito provincial cuenten con suficiente información económica para desarrollar los procesos de negociación? (Marque con una X lo que proceda)

Sí, la información económica es necesaria para tener un mayor conocimiento previo a la negociación de convenios colectivos de ámbito provincial y se utiliza en el proceso de negociación.	
Sí, la información económica es importante para tener un mayor conocimiento previo a la negociación, pero esta información no se utiliza en el ámbito provincial ya que el proceso de negociación trata sobre otras materias.	
No, la información económica no es importante, ya que no se utiliza ninguna fase del proceso de negociación	

### II.- INDICADORES SOCIOECONOMICOS MÁS RELEVANTES

2.- ¿Cuáles son las variables en las que la información económica es más relevante para decidir las estrategias de negociación en el ámbito provincial/autonómico? ¿Cuáles menos? (1 menor consideración y 5 mayor consideración)

¿De cuáles dispones información?

	Relevancia					Tienes Información	
	1	2	3	4	5	Sí	No
<b>INDICADORES DE CONTEXTO</b>							
PIB							

IPC				
Empleo				
Salarios				
Productividad				
Jornada				
Otros				
<b>INDICADORES DE LA SITUACIÓN DEL SECTOR PROVINCIAL (Evolución del último año)</b>				
Facturación del sector				
Valor añadido del sector				
Precios del sector				
Evolución del empleo				
Inversiones				
Evolución de empresas				
Costes laborales y salario				
Jornada laboral (horas pactadas)				
Subcontrataciones				
Beneficios Sociales				
Otros (Especificar)				

3.- Indica la importancia que tienen los siguientes factores la obtención de buena información económica (1 menor importancia, 5 mayor importancia)

	1	2	3	4	5
<b>CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR</b>					
Existencia de sectores regulados					
Sectores “estructurados” (con un ámbito funcional de actividades relativamente homogéneo)					
Existencia de empresas “líderes” (con capacidad de arrastre de información)					
Número significativo de empresas con tamaño medio /grande					
<b>CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES</b>					
Existencia de asociaciones empresariales consolidadas de ámbito provincial / autonómico					
Presencia sindical en las empresas					
Coordinación sindical en los diferentes ámbitos de negociación					
Existencia de órganos de estudio/análisis propios del sindicato (gabinete técnico)					
Existencia de Observatorios sectoriales con participación de los agentes sociales					
<b>ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>					
Articulación de la negociación colectiva desde el cc estatal.					
Empresas de ámbito estatal con convenio articulado					
Empresas de ámbito estatal con convenio único para toda la empresa					
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>					
Estadísticas oficiales disponibles con desagregación sectorial y territorial adecuada					
Informes sectoriales de asociaciones empresariales					
Estudios y estadísticas de organizaciones sindicales					
Red sindical					
Revistas especializadas					

4.- ¿Podrías indicar tres sectores en los que existe mucha o bastante información en el ámbito provincial y otros tres sectores en los que existan poca información económica?

Sectores con buena información en el ámbito provincial

1.



- 
- 2.
- 
- 3.
- 

Sectores provinciales con mala información en el ámbito provincial

- 1.
- 
- 2.
- 
- 3.
- 

5.- Podrías indicar qué factores (tomando como referencia la tabla de la pregunta 3) consideras que inciden en la buena o mala información de los sectores que has señalado (en la pregunta 4)

Sectores provinciales con buena información en el ámbito provincial (Factores)

- 1.
- 
- 2.
- 
- 3.
- 

Sectores provinciales con mala información en el ámbito provincial (Factores en negativo –No existencia de...-)

- 1.
- 
- 2.
- 
- 3.
- 

### III. FUENTES DE INFORMACIÓN

6.- ¿Qué fuentes de información suelen tomarse como referencia para preparar la negociación de los aspectos económicos de un convenio antes iniciar la negociación?

	Si	No
Estadísticas oficiales (INE, Eurostat, Banco de España, Tesorería de la Seguridad Social, Servicio público de empleo,...)		
Informes o estudios de las organizaciones empresariales o empresas		
Informes o estudios de las organizaciones sindicales		
Medios de comunicación especializados (diarios económica, revistas económicas,...)		
Medios de comunicación generalistas (TV, radio, prensa,...)		
Organismos o instituciones públicas (Ejemplo: Consejos de RR. Laborales)		
Observatorios Industriales Sectoriales		
Conversaciones informales (compañeros, subordinados, superiores,...)		
Otras fuentes (Especificar)		

6b.- ¿De cuáles suele obtenerse mejor información? (1 menor información y 5 mayor información)

	1	2	3	4	5
Estadísticas oficiales (INE, Eurostat, Banco de España, Tesorería de la Seguridad Social, Servicio público de empleo,...)					

Informes o estudios de las organizaciones empresariales o empresas				
Informes o estudios de las organizaciones sindicales				
Medios de comunicación especializados (diarios económica, revistas económicas, ...)				
Medios de comunicación generalistas (TV, radio, prensa, ...)				
Organismos o instituciones públicas (Ejemplo: Consejos de RR. Laborales)				
Observatorios Industriales Sectoriales				
Conversaciones informales (compañeros, subordinados, superiores, ...)				
Otras fuentes.				

7.- ¿Se observan deficiencias en los datos que facilitan las diversas fuentes de información existentes en el ámbito de los convenios sectoriales provinciales? Indica las tres deficiencias que consideres más importantes (falta de desagregación de datos a nivel provincial, mala adecuación funcional al sector, poca periodicidad, poca fiabilidad, ...).

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

#### IV. Efectos de la información en el proceso de negociación

8. - ¿En qué aspectos concretos del convenio se refleja la información de la que has dispuesto? (1 ninguna influencia y 5 influencia total)

	Ninguna influencia	Poca influencia	Bastante influencia	Mucha influencia	Decisiva
Salarios					
Empleo					
Jornada					
Productividad					
Contratos					
Otros (Especificar)					

9. - ¿Se realiza algún tipo evaluación del convenio anterior antes de la negociación de un nuevo convenio?

Sí	No
----	----

9.b. - En caso afirmativo, ¿qué aspectos se abordan en esa evaluación? (Marca lo que proceda)

Contenido del convenio	
Aplicación del convenio	
Balance del convenio	
Resultados	
Otros (Especificar)	

9.c.- Indica los métodos utilizados para llevar a cabo esta evaluación.

Estadísticas	
Análisis de contenido	
Encuestas mitad del periodo de vigencia	
Encuestas al final de la vigencia	
Otros (Especificar)	

## V. Articulación y negociación de la negociación colectiva

10.- Pon un ejemplo de articulación de un sector

---



---



---

11.- ¿Existen mecanismos de coordinación de la información económica entre los responsables sindicales de la negociación de convenios en tu ámbito territorial?

Sí	No
----	----

11.b.- ¿Existe ese tipo de mecanismos para la coordinación entre los responsables sindicales de la negociación en tu ámbito y los de ámbito superior o inferior?

Sí	No
----	----

11.c.- ¿Cuáles son esos mecanismos?

Jornadas anuales de acción sindical	
Reuniones periódicas	
Elaboración de directrices/ recomendaciones sobre Neg. Colectiva	
Visita personal a empresas/provincias	
Otros (Especificar)	

## VI. Propuestas de mejora de información

12.- ¿Podrías valorar las siguientes propuestas orientadas a la obtención de una mayor información económica? (1 nada relevante, 5 totalmente relevante)

	1	2	3	4	5
Promover cláusulas en los convenios que establezcan la obligación de proporcionar información económica compartida antes de la negociación de un nuevo convenio					
Potenciar el papel de las comisiones paritarias para fomentar una mejor coordinación de la información económica					
Impulsar la creación de grupos de trabajo integrando a representantes sindicales de los diferentes ámbitos de negociación de un mismo sector					
Fomentar una mayor especialización de la formación de los representantes sindicales					

Impulsar la transmisión y la coordinación de la información en entre el ámbito estatal y el ámbito territorial				
Impulsar la transmisión y la coordinación de la información en entre el ámbito territorial y el ámbito de la empresa				
Potenciar el papel del sindicato en la negociación colectiva				
Potenciar la creación y mejora de Observatorios sectoriales				
Potenciar el papel de organismos institucionales autonómicos (Consejos de Relaciones Laborales)				

13. - Sugiere en su caso otras propuestas que consideres relevantes

### **3. Guión de entrevista abierta a informantes clave de negociadores de convenios colectivos de empresa.**

La Fundación 1º de Mayo está realizando un estudio sobre la información económica que manejan los negociadores en los procesos de negociación colectiva en España, en sus principales ámbitos territoriales/sectoriales (estatal, provincial y empresa).

Quisiéramos solicitar tu colaboración para una entrevista, en la que abordar este fenómeno en el ámbito de los **convenios colectivos de empresa o de grupo de empresa** en los que participas como negociador.

#### **ALGUNOS DATOS SOBRE LA EMPRESA**

- Breve contextualización del sector (tamaño de empresas, ...)
- Volumen de empleo aproximado de la empresa
- Número de centros de trabajo en España
- Número de centros de trabajo en el extranjero
- Órganos de representación en tu empresa
- Sindicatos más representativos
- ¿Quién negoció el convenio?
- En el convenio, ¿se toma como referencia algún tipo de convenio de ámbito superior? (Convenio sectorial estatal / autonómico / provincial)
- ¿Cuál es el año en el que se firmó el convenio vigente? ¿Es un convenio plurianual?
- ¿A qué parte de la empresa afecta el convenio? (Al conjunto de empresas del grupo -cuando se trate de un grupo empresarial-, a la totalidad de la empresa, a un centro de trabajo, a un departamento o sección –p. ej. ventas o repartidores-,...).

#### **I.- IMPORTANCIA QUE CONCEDE A LA INFORMACIÓN ECONÓMICA**

La negociación colectiva tiene una evidente importancia económica y social en la medida en que fija los salarios y las condiciones de trabajo de la gran mayoría de la población asalariada y lo hace en contextos económicos muy distintos –etapas de expansión o recesión- que influyen tanto en el futuro de las empresas como en la situación laboral de los trabajadores.

1.- ¿Consideras que cuentas con suficiente información económica de la empresa para desarrollar los procesos de negociación?

2.- ¿Con qué periodicidad recibes información de la empresa (anual, bianual, trimestral, mensual,...)?

3.- Cuando no se ofrece la información, ¿qué razones alega la empresa?

4.- ¿Te ofrecen información del sector en el que se encuentra la empresa?

5.- ¿Crees que existe una cierta asimetría en la información que manejas respecto a la información que maneja la otra parte negociadora? ¿Cómo afecta este hecho en el proceso de negociación?

## II.- INDICADORES SOCIOECONOMICOS MÁS RELEVANTES

6.- ¿Cuáles de las siguientes variables son relevantes para decidir las estrategias de negociación del convenio colectivo (1 menor relevancia y 5 mayor relevancia)?

6.a.- ¿Cuáles son las que encuentran disponibles?

6.b.- ¿Cuáles has utilizado en la negociación del convenio?

	Relevancia					Disponibilidad			Utilización	
	1	2	3	4	5	Sí	No	No sabe	Sí	No
<b>INDICADORES DE CONTEXTO GENERAL</b>										
Evolución de la economía (PIB)										
IPC										
Empleo / Paro										
<b>INDICADORES DE CONTEXTO DEL SECTOR</b>										
Empleo										
Salarios										
Productividad										
Jornada										
Valor Añadido del Sector										
Evolución de las empresas del sector (creación/destrucción)										
Otros (Indicar)										
<b>INDICADORES DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA (Evolución del último año)</b>										
Evolución de la producción (aumento /descenso del volumen)										
Facturación de la empresa										
Beneficio bruto de la empresa										
Evolución de la productividad										
Inversiones de la empresa (p. ejemplo: en relación al valor añadido)										
Costes laborales y salario										
Incremento salarial pactado / real (deriva)										
Jornada laboral (horas trabajadas)										
Modalidades de contratos										
Finalización de contratos										
Evolución del empleo										
Formación continua (Nº horas anuales)										
Formación continua (afectados sobre total de plantilla)										
Siniestralidad / Salud laboral										
<b>OTROS</b>										



10.- ¿El conocimiento de este tipo de datos económicos ha influido de algún modo en el proceso de negociación del convenio? ¿En qué aspectos concretos del convenio se ha visto reflejado la información de la que ha dispuesto? (Salarios, empleo, jornada, productividad, contratos, etc.)

11. - ¿Se realiza algún tipo evaluación del convenio anterior antes de la negociación de un nuevo convenio? En caso afirmativo, comenta brevemente qué aspectos se abordan en esa evaluación (Contenido del convenio, aplicación, resultados, etc).

#### **V. Consideraciones ante la obtención de información**

12.- ¿Qué propuestas tienes para mejorar la información económica de los representantes sindicales en el proceso de negociación de un convenio?



## VII. ANEXO: REFERENCIAS DE CONVENIOS PROVINCIALES

Se recogen en este anexo las referencias de los convenios provinciales citados en el capítulo III.2.2 del estudio.

---

<sup>i</sup> CC Industrias de captación, depuración y elevación de aguas de Jaén (2006-2010); CC Captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas de Zamora (2009-2010); CC industrias de captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas de Albacete (2006-2009); CC Captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas de Ciudad Real (2006-2009); CC Industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas de Toledo (2009); CC Empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas de Barcelona (2007-2009); y CC Industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas de Gerona (2007-2009); CC Empresas de empresas de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales de Tarragona (2008-2010); CC Industrias de Captación, Distribución, Depuración y Gestión de Aguas Potables y Residuales de Murcia (2008-2011); y CC Empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, desalinización, depuración y distribución de agua de la provincia de Alicante (2009-2010).

<sup>i</sup> CC Transporte urbano de viajeros de León (2008-2010); CC Transporte de viajeros por carretera (interurbanos) de León (2006-2010) CC Transporte de viajeros urbanos por carretera de Segovia (2006-2010); Transporte de viajeros por carretera (interurbanos) de Segovia (2009-2011); CC Transporte de viajeros (urbano e interurbano) de Cuenca (2007-2009); CC Transporte de viajeros (urbanos y regular cercanías) de Murcia (2008-2010); y CC Transporte interurbano de viajeros en autobús de Rioja (2008-2012).

<sup>ii</sup> CC Transporte urbano de viajeros de León (2008-2010); CC Transporte de viajeros por carretera (interurbanos) de León (2006-2010) CC Transporte de viajeros urbanos por carretera de Segovia (2006-2010); Transporte de viajeros por carretera (interurbanos) de Segovia (2009-2011); CC Transporte de viajeros (urbano e interurbano) de Cuenca (2007-2009); CC Transporte de viajeros (urbanos y regular cercanías) de Murcia (2008-2010); y CC Transporte interurbano de viajeros en autobús de Rioja (2008-2012).

<sup>iii</sup> CC Empresas concesionarias de los servicios municipales de ORA, y servicios municipales de grúa de Segovia (2009-2011); CC Empresas concesionarias de servicios municipales de aparcamiento y/o retirada de vehículos de la vía pública de La Coruña (2007-2011); CC Empresas concesionarias de servicios municipales de inmovilización y retirada de vehículos de la vía pública de Ourense (2008-2010); CC Servicio de estacionamiento regulado de Madrid (2008-2011).

<sup>iv</sup> CC Empresas Consignatarias de Buques de Tenerife (2007-2009); CC Empresas Consignatarias de Buques de Barcelona (2007-2010); CC empresas consignatarios de barcos, empresas estibadores, empresas transitarias y agentes de aduanas de la provincia de Tarragona (2009); CC Empresas Consignatarias de Buques, Estibadores y Transitarios de Bizkaia (2007-2009); CC Consignatarios de Buques y Transitarios de Alicante (2007-2009); y CC consignatarias de buques, empresas estibadoras, transitarios y agentes de aduanas de Castellón (2008-2011):

<sup>v</sup> CC Derivados del cemento de Almería (2007-2010); CC Derivados del cemento de Cádiz (2007-2010); CC Derivados del cemento de Córdoba (2007-2009); CC Derivados del cemento de Granada (2006-2009); CC Derivados del cemento de Jaén (2008-2010); CC Derivados del cemento de Huesca (2007-2010); CC Derivados del cemento de Asturias (2007-2010); CC Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2007-2010); CC Derivados de industrias derivadas del cemento de Ávila (2007-2010); CC Derivados del cemento, cales y yesos de Burgos (2007-2009); CC Derivados del cemento de León (2007-2010); CC Derivados del cemento de Palencia (2007-2010); CC Derivados del cemento de Segovia (2007-2010); CC Derivados del cemento de León (2007-2010); CC Derivados del cemento de (2007-2010); CC Derivados del cemento de Albacete (2007-2010); CC Derivados del cemento, cales y yesos de Ciudad Real (2006-2010); CC Derivados del cemento de Toledo (2007-2010); CC Industrias de prefabricados de hormigón y derivados del cemento de Barcelona (2009-2010); CC Industrias derivados del cemento de Gerona (2007-2010); CC Derivados del cemento de Tarragona (2009-2010); CC Derivados del cemento de Badajoz (2007-2010); CC Derivados del cemento de Cáceres (2007-2010); CC Derivados del cemento de León (2007-2010); CC Derivados del cemento de León (2007-2010); CC Derivados del cemento de León (2007-2010); CC Derivados del cemento de A Coruña (2007-2010); CC Derivados del cemento de Pontevedra (2008-2010); CC Derivados del cemento de Islas Baleares (2007-2010); CC Derivados del cemento de Madrid (2007-2010); CC Derivados del cemento de Murcia (2007-2010); y CC Derivados del cemento de Navarra (2007-2010).

---

<sup>vi</sup> CC Industrias y almacenes de la madera de Cádiz (2007-2009); CC Industrias de la madera y corcho de Córdoba (2007-2011); CC Industrias de la madera y corcho de Jaén (2007-2011); CC Industrias de la madera de Málaga (2008-2011); CC Industrias de carpinterías, ebanisterías, barnizados, carrocerías, tapicerías y similares de Huesca (2007-2011); CC Industrias de la madera de Teruel (2008-2011); CC Industrias de la madera de Zaragoza (2008-2011); CC Industria de la madera de SC de Tenerife (2007-2011); CC Industria de la madera- segunda transformación de Cantabria (2008-2011); CC Industrias de carpintería y ebanistería de Ávila (2008-2011); CC Fabricantes de Muebles, Ebanistas, Carpinteros, Carreteros, Carroceros, Persianas y Aglomerados de Burgos (2008-2011); CC Industria de la madera- primera transformación de León (2007-2011); CC Industria de la madera- segunda transformación de León (2007-2010); CC Industrias de la madera de Palencia (2007-2011); CC Industrias de la madera de Salamanca (2008-2011); CC Industrias de la madera de Valladolid (2007-2011); CC Industria de la madera de Zamora (2009-2011); CC Industrias de la madera y corcho de Ciudad Real (2009-2011); CC Carpinterías, Marcos y Molduras, Cestería y Artículos de Mimbre y Junco, Ebanistería y Tapicería, Carrocerías y Carreterías, Chapa y Tableros Aglomerados y Almacenistas de Madera de Guadalajara (2009); CC Industrias de la madera de Toledo (2007-2011); CC Industrias de la madera de Barcelona (2007-2011); CC Madera y corcho de Lleida (2007-2011); CC Industrias de la madera de Cáceres (2007-2011); CC Industrias de la madera de Badajoz (2007-2011); CC Industrias de rematantes y aserradores de madera de A Coruña (2009); CC Primera transformación de la madera de Lugo (2007-2009); CC Industrias de rematantes, aserradores y preparadores industriales de la madera de Pontevedra (2008-2012); CC Industrias de la madera y corcho de Baleares (2007-2011); CC Madera y corcho de Madrid (2007-2009); CC Industrias de la madera de Navarra (2008-2009); CC Industrias de la madera de Alicante (2009); y CC Industrias de la madera de Rioja (2008-2009).

<sup>vii</sup> CC Construcción y obras públicas de Almería (2008-2011); CC Industrias de la construcción y obras públicas de Granada (2007-2011); CC Industrias de la construcción y obras públicas de Huelva (2009); CC Construcción y obras públicas de Jaén (2008-2009); CC Construcción y obras públicas de Málaga (2008-2011); CC Construcción y obras públicas de Huesca (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Teruel (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Zaragoza (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Asturias (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Cantabria (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Ávila (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Ávila (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Burgos (2008-2009); CC Edificación y obras públicas de León (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Palencia (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Ávila (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Ávila (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Salamanca (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Segovia (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Soria (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Valladolid (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Zamora (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Albacete (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Ciudad Real (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Cuenca (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Guadalajara (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Toledo (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Barcelona (2007-2011); CC Construcción de Lleida (2007-2011); CC Construcción de Tarragona (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Ceuta (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Álava (2008-2010); CC Construcción y obras públicas de Álava (2008-2010); CC Construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2007-2009); CC Construcción de Vizcaya (2009-2011); CC Construcción y obras públicas de Badajoz (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Cáceres (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Lugo (2007-2009); CC Construcción y obras públicas de Ourense (2008-2009); CC Construcción de Pontevedra (2007-2009); CC Construcción de Islas Baleares (2007-2011); CC Construcción y obras públicas de Madrid (2009); CC Construcción y obras públicas de Madrid (2009); CC Construcción y obras públicas de Murcia (2008-2011); CC Construcción y obras públicas de Alicante (2008-2011); CC Construcción y obras públicas de Castellón (2008-2012); CC Construcción y obras públicas de Valencia (2008-2011); y CC Construcción y obras públicas de Rioja (2008-2011).

<sup>viii</sup> CC Hostelería y turismo de Almería (2007-2009) CC Hostelería de Cádiz (2007-2009) CC Industrias de Hostelería de Granada (2009-2011) CC Industrias de Hostelería de Huelva (2008-2009); CC Hostelería de Jaén (2008-2010); CC Hostelería de Málaga (2006-2009); CC Hostelería de Sevilla (2006-2009); CC Hostelería y turismo de Huesca (2008-2011); CC Hostelería de Teruel (2008-2010); CC Hostelería de Zaragoza (2007-2010); CC Hostelería y similares de Asturias (2008-2001); CC Hostelería de Las Palmas (2008-2011); CC Hostelería de SC Tenerife (2009-2010); CC Hostelería de Cantabria (2007-2010); CC Hostelería de Ávila (2008-2009); CC Hostelería de Burgos (2007-2009); CC Hostelería de Palencia (2007-2010); CC Hostelería de Soria (2008-2010); CC Hostelería de Valladolid (2008-2009); CC Hostelería de Albacete (2008-2009); CC Hostelería de Ciudad Real (2008-2009); CC Hostelería de

---

Cuenca (2005-2009); CC Hostelería de Guadalajara (2009-2010); CC Hostelería de Toledo (2007-2009); CC Hostelería de Ceuta (2008-2010); CC Hostelería de Álava (2007-2009); CC Hostelería de Guipúzcoa (2008-2010); CC Hostelería de Badajoz (2008-2010); CC Hostelería de Cáceres (2008-2010); CC Hostelería de Lugo (2005-2009); CC Hostelería de Ourense (2009-2010); CC Hostelería de Pontevedra (2008-2010); CC Hostelería y actividades turísticas de Navarra (2007-2009); CC Industrias de hostelería de Alicante (2009-2011); CC Industrias de hostelería de Castellón (2008-2011); CC Industrias de hostelería de Valencia (2008-2011); y CC Hoteles, hostales, pensiones y casas de fondos de la Rioja (2008-2009).

<sup>ix</sup> CC Trabajos agropecuarios de Almería (2007-2009); CC Sector del campo de Cádiz (2007-2010); CC Sector agropecuario de Córdoba (2009-2012); CC Sector del campo de Granada (2009); CC Sector del campo de Cádiz (2008-2010); CC Actividades agropecuarias de Jaén (2008-2011); CC Actividades agropecuarias de Málaga (2007-2009); CC Faenas agrícolas y ganaderas de Sevilla (2008-2011); CC Sector agrícola de Huesca (2008-2009); CC Industrias agropecuarias de Teruel (2007-2009); CC Sector agropecuario de Zaragoza (2008-2009); CC Empaquetados de plátanos de Las Palmas (2009); CC Empaquetados de plátanos de Tenerife (2009); CC Sector Agrario de Cantabria (2007-2009); CC Faenas agrícolas y ganaderas de Ávila (2009); CC Sector agropecuario de Burgos (2009); CC Sector agropecuario de León (2008-2009); CC Trabajos agropecuarios de Palencia (2009); CC Sector agropecuario de Segovia (2005-2009); CC Sector agrícola, ganadero y forestal de Soria (2008-2010); CC Sector del Campo de Valladolid (2009-2010); CC Actividades agropecuarias de Zamora (2008-2010); CC Sector del Campo de Albacete (2008-2009); CC Sector agropecuario de Cuenca (2009); CC Sector agropecuario de Guadalajara (2009); CC Sector del Campo de Toledo (2007-2009); CC Sector del Campo de Madrid (2007-2011); CC Sector agrícola, forestal y pecuario de Murcia (2009); CC Sector agropecuario de Navarra (2007-2010); CC Trabajadores agropecuarios de Castellón (2008-2010); CC Sector agropecuario de Valencia (2008-2010); y CC Sector agropecuario de La Rioja (2008-2009).

<sup>x</sup> CC Panaderías de Cádiz (2007-2009); CC Industrias panificadoras de Córdoba (2006-2009); CC Industrias de panadería de Granada (2009-2011); CC Industria panadera de Jaén (2009-2012); CC Panaderías de Sevilla (2008-2009); CC Panaderías de Asturias (2008-2012); CC Fabricación, venta y distribución de pan de Cantabria (2006-2009); CC Panaderías de Ávila (2009-2010); CC Industria de Panadería de Burgos (2008-2009); CC Industria de Panadería de León (2008-2010); CC Panaderías de Segovia (2007-2010); CC Panaderías de Soria (2007-2010); CC Industria de panadería de Zamora (2008-2010); CC Industrias de panadería de Albacete (2009); CC Panaderías de Ciudad Real (2008-2009); CC Panaderías de Cuenca (2008-2010); CC Panaderías de Toledo (2007-2009); CC Industrias de panadería de Barcelona (2007-2010); CC Industrias de panadería de Tarragona (2008-2009); CC Industrias de panadería de Ceuta (2009); CC Panaderías de Vizcaya (2007-2009); CC Panaderías de A Coruña (2008-2010); CC Panaderías de Lugo (2007-2010); CC Panaderías de Ourense (2009); CC Panaderías de Murcia (2006-2009); CC Panaderías de Navarra (2008-2011); CC Industria de panadería de Alicante (2008-2009); CC Panadería de Valencia (2004-2009); y CC Panadería de La Rioja (2007-2010).

<sup>xi</sup> CC Oficinas y despachos de Cádiz (2005-2009); CC Oficinas y despachos de Granada (2008-2009); CC Oficinas y despachos de Jaén (2008-2011); CC Oficinas y despachos de Sevilla (2008-2009); CC Oficinas y despachos de Huesca (2008-2009); CC Oficinas y despachos de Zaragoza (2009-2010); CC Oficinas y despachos de Las Palmas (2009); CC Oficinas y despachos de Ávila (2007-2009); CC Oficinas y despachos de Burgos (2008-2012); CC Oficinas y despachos de Palencia (2008-2011); CC Oficinas y despachos de Salamanca (2009); CC Oficinas y despachos de Segovia (2007-2010); CC Oficinas y despachos de Soria (2009-2012); CC Oficinas y despachos de Valladolid (2007-2010); CC Oficinas y despachos de Zamora (2008-2010); CC Oficinas y despachos de Albacete (2009); CC Oficinas y despachos de Guipúzcoa (2006-2009); CC Oficinas y despachos de Cáceres (2008-2011); CC Oficinas y despachos de A Coruña (2008-2011); CC Oficinas y despachos de Pontevedra (2008-2009); CC Oficinas y despachos de Madrid (2009-2012); CC Oficinas y despachos de Murcia (2009); CC Oficinas y despachos de Navarra (2007-2009); CC Oficinas y despachos de Alicante (2009); CC Oficinas y despachos de Valencia (2008-2011); y CC Oficinas y despachos de La Rioja (2007-2010).

<sup>xii</sup> CC Establecimientos de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de carácter privado mercantil de Almería (2007-2010); CC Empresas destinadas a establecimientos sanitarios de carácter privado de Cádiz (2008-2009); CC Clínicas privadas de Córdoba (2008-2010); CC Establecimientos sanitarios y clínicas privadas de Granada (2007-2009); CC Clínicas privadas de Jaén (2008-2010); CC Empresas de Hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos de Sevilla (2007-2009); CC Clínicas y consultas de odontología y estomatología de Asturias (2008-2012); CC Establecimientos sanitarios privados de hospitalización de Cantabria (2008-2009); CC Hospitalización y asistencia privada de Burgos (2007-2011); CC Servicios Sanitarios y Sociosanitarios Privados de Palencia (2007-2010); CC Clínicas y consultas de odontología y

---

estomatología de Valladolid (2007-2009); CC Sanidad privada de Valladolid (2009-2011); CC Establecimientos sanitarios de Hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de A Coruña (2007-2009); CC Hospitalización e internamiento de Pontevedra (2005-2010); CC Establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de Baleares (2008-2001); CC Establecimientos de hospitalización de Alicante (2002-2009); CC Odontólogos y estomatólogos de Alicante (2008-2010); CC Establecimientos sanitarios con hospitalización médico quirúrgica de Castellón (2008-2010); CC Odontólogos y estomatólogos de Valencia (2008-2010); y CC Sanidad privada de Valencia (2008-2009).

<sup>xiii</sup> CC Empresas de prótesis dental de Asturias (2008-2012); y CC Laboratorios de prótesis dental de Valladolid (2007-2009).

<sup>xiv</sup> CC Autoescuelas de Bizkaia (2009-2010); y CC Autoescuelas de Valencia (2007-2012).

<sup>xv</sup> CC Empresas de pompas fúnebres de Cádiz (2008-2010); CC Pompas fúnebres de Córdoba (2007-2011); CC Pompas fúnebres de Huelva (2007-2009); CC Pompas fúnebres de Sevilla (2008-2010); CC Pompas fúnebres de Asturias (2008-2009); CC Empresas funerarias de Segovia (2008-2011); CC Pompas fúnebres de Gerona (2008-2010); CC Empresas de pompas fúnebres de Badajoz (2008-2009); y CC Pompas fúnebres de Valencia (2008-2011).

<sup>xvi</sup> CC Industria siderometalúrgica de Almería (2008-2010); CC Pequeña y mediana industria del metal de Cádiz (2006-2009); CC Metal de Córdoba (2008-2011); CC Montajes de Huelva (2008-2011); CC Industria siderometalúrgica de Jaén (2008-2009); CC Siderometalúrgico de Málaga (2008-2010); CC Industrias siderometalúrgicas de Sevilla (2009-2011); CC Siderometalúrgico de Málaga (2008-2010); CC Siderometalúrgico de Málaga (2008-2010); CC Industrias Siderometalúrgicas de Huesca (2009-2010); ); CC Industrias Siderometalúrgicas de Huesca (2009-2010); ); CC Industrias Siderometalúrgicas de Teruel (2007-2009); CC Industrias Siderometalúrgicas de Zaragoza (2009-2010); CC Montajes y empresas auxiliares de Asturias (2008-2001); CC Industria del metal de Asturias (2006-2009); CC Industria Siderometalúrgica de Cantabria (2007-2009); CC Industria Siderometalúrgica de Ávila (2008-2011); CC Industria Siderometalúrgica de Burgos (2008-2012); CC Industria Siderometalúrgica de León (2009-2012); CC Industria Siderometalúrgica de Palencia (2009-2010); CC Industria Siderometalúrgica de Salamanca (2009); CC Industria Siderometalúrgica de Soria (2008-2011); CC Industria Siderometalúrgica de Valladolid (2007-2009); CC Industria del metal de Zamora (2008-2009); CC Cuchillería y afines de Albacete (2007-2009); CC Industria Siderometalúrgica de Albacete (2007-2009); CC Industria Siderometalúrgica de Ciudad Real (2008-2010); CC Industria Siderometalúrgica de Cuenca (2009-2010); CC Industria Siderometalúrgica de Guadalajara (2007-2010); CC Industria Siderometalúrgica de Toledo (2007-2009); CC Industria Siderometalúrgica de Barcelona (2007-2012); CC Industria Siderometalúrgica de Gerona (2005-2009); CC Industria Siderometalúrgica de Lleida (2008-2011); CC Industria Siderometalúrgica de Tarragona (2007-2012); CC Metal de Ceuta (2007-2009); CC Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa (2007-2009); CC Industria Siderometalúrgica de Badajoz (2008-2010); CC Industria Siderometalúrgica de Cáceres (2009-2010); CC Industria Siderometalúrgica de A Coruña (2007-2009); CC Industria Siderometalúrgica de Lugo (2008-2009); CC Empresas del metal sin convenio propio de Pontevedra (2009-2011); CC Industria Siderometalúrgica de Murcia (2007-2010); CC Industria Siderometalúrgica de Navarra (2008-2011); CC Industria Siderometalúrgica de Castellón (2007-2011); CC Industria Siderometalúrgica de Valencia (2007-2011); y CC Industria Siderometalúrgica de Rioja (2009-2011).

<sup>xvii</sup> IV Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (2007-2010).

<sup>xviii</sup> Este sector tiene como marco estatal de referencia el Primer Acuerdo Marco para la regulación de las condiciones de trabajo en las empresas de exhibición cinematográfica (1998-2002). Los convenios a nivel provincial: CC Exhibición cinematográfica de Almería (2008-2009); CC Exhibición cinematográfica de Granada (2008-2011); CC Exhibición cinematográfica de Sevilla (2008-2010); CC Exhibición cinematográfica de Albacete (2007-2010); CC Exhibición cinematográfica de Barcelona (2007-2009); CC Exhibición cinematográfica de Baleares (2008-2010); CC Exhibición cinematográfica de Madrid (2007-2010); CC Exhibición cinematográfica de Alicante (2007-2009); y CC Exhibición cinematográfica de Valencia (2008-2012).

<sup>xix</sup> Convenio estatal de referencia: IV Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (2007-2010). Ver relación de convenios provinciales en nota op.cit.

<sup>xx</sup> Los convenios vigentes en 2009 son: Convenio marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (2008-2009); CC Empresas organizadoras del juego del bingo de Cantabria (2008-2010); CC Empresas organizadoras del juego del bingo de Islas Baleares (2008-2009); CC Salas de bingo de Alicante (2006-2009); CC Juego del bingo de Valencia (2008-2010).

---

<sup>xxi</sup> Norma convencional de referencia: Acuerdo Marco Estatal del sector de limpieza de edificios y locales (2005-2006). Convenios provinciales: CC Limpieza de edificios y locales comerciales de Cádiz (2009-2011); CC Limpieza de edificios y locales de Córdoba (2006-2009); CC Limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias de Granada (2008-2010); CC Limpieza de edificios y locales de Jaén (2007-2010) CC Limpieza de edificios y locales de Málaga (2008-2009); CC Limpieza de edificios y locales de Huesca (2008-2010); CC Limpieza de edificios y locales de Teruel (2008-2009); CC Limpieza de edificios y locales de Zaragoza (2008-2011); CC Limpieza de edificios y locales de Asturias (2007-2009); CC Limpieza de edificios y locales de Las Palmas (2005-2012); CC Limpieza de edificios y locales de Ávila (2008-2010); CC Limpieza de edificios y locales de Burgos (2006-2010); CC Limpieza de edificios y locales de León (2006-2009); CC Limpieza de edificios y locales de Palencia (2009-2012); CC Limpieza, abrillantado y pulimiento de edificios y locales de Salamanca (2008-2009); CC Limpieza de edificios y locales de Valladolid (2008-2009); CC Limpieza de edificios y locales de Zamora (2009-2011) CC Limpieza de edificios y locales de Albacete (2007-2009); CC Limpieza de edificios y locales de Ciudad Real (2008-2011); CC Limpieza de edificios y locales de Cuenca (2006-2009); CC Limpieza de edificios y locales de Guadalajara (2007-2009); CC Limpieza de edificios y locales de Toledo (2008-2010) CC Limpieza de edificios y locales comerciales de Ceuta (2009-2010); CC Limpieza de edificios y locales de Álava (2006-2009); CC Limpieza de edificios y locales de Guipúzcoa (2007-2009); CC Limpieza de edificios y locales de Córdoba (2006-2009) CC Limpieza de edificios y locales de Córdoba (2006-2009) CC Limpieza de edificios y locales de Vizcaya (2007-2009); CC Limpieza de edificios y locales de Badajoz (2008-2009); CC Limpieza de edificios y locales de Cáceres (2008-2010); CC Limpieza de edificios y locales de A Coruña (2007-2010); CC Limpieza de edificios y locales de Lugo (2008-2010); CC Limpieza de edificios y locales de Ourense (2008-2009); CC Limpieza de instalaciones hospitalarias de la Seguridad Social de Ourense (2008-2010); CC Limpieza de edificios y locales de Pontevedra (2008-2010); CC Limpieza de edificios y locales de Madrid (2008-2011); CC Limpieza de edificios y locales de Murcia (2009-2010); CC Limpieza de edificios y locales de Navarra (2008-2011); CC Limpieza de edificios y locales de centros sanitarios de Alicante (2007-2010); CC Limpieza de edificios y locales de Castellón (2007-2010); CC Limpieza de edificios y locales de Valencia (2008-2009); y CC Limpieza de edificios y locales de Rioja (2009).

<sup>xxii</sup> La base utilizada como referencia para el presente estudio incluye 119 convenios provinciales asignados a esta CNAE, relativas al comercio de muebles, calzado, textil, metal, y alimentación entre otras, y cuya enumeración excedería los objetivos de esta nota. A modo de ejemplo, el comercio textil comprende los siguientes convenios: CC Comercio del textil de Jaén (2008-2010); CC Comercio del textil de Zaragoza (2009-2010); CC Comercio del textil de León (2008-2009); CC Comercio del textil de Ciudad Real (2008-2009); CC Comercio del textil de Barcelona (2008-2010); CC Comercio del textil de Tarragona (2009-2011); CC Comercio del textil de Guipúzcoa (2006-2009); CC Comercio del textil de Lugo (2008-2009); CC Comercio del textil de Madrid (2006-2009); CC Comercio del textil de Navarra (2007-2009); CC Comercio del textil de Alicante (2008-2009); CC Comercio del textil de Castellón (2009-2010); y CC Comercio del textil de Valencia (2008-2009).