



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD
SOCIAL

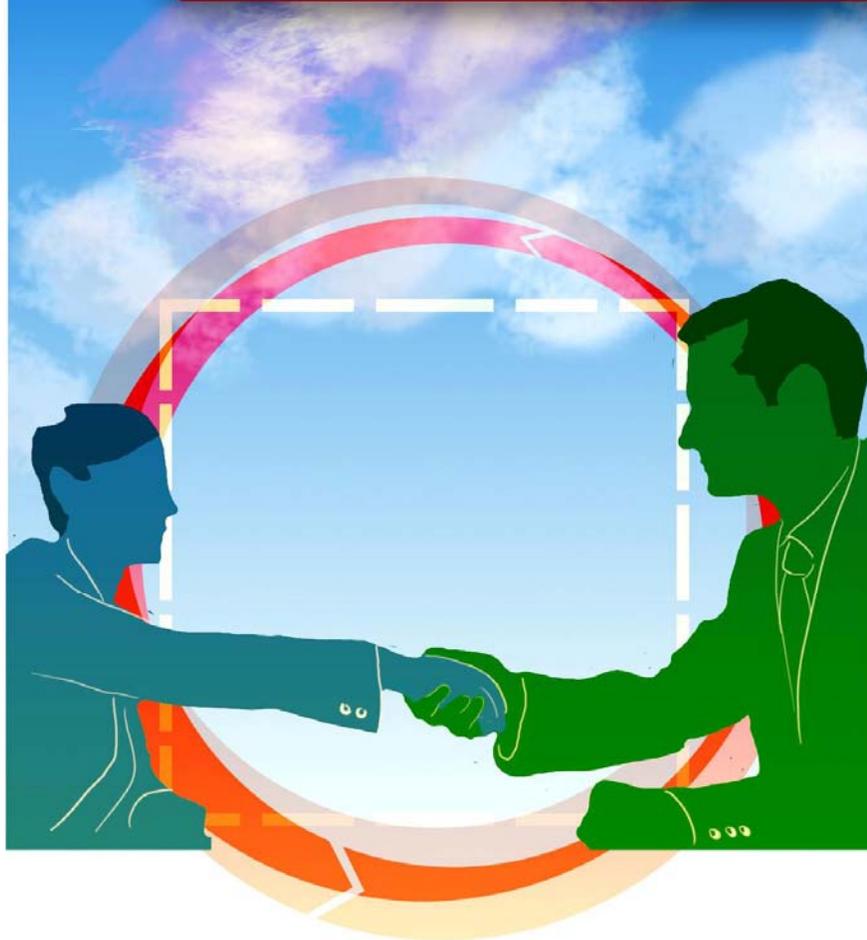
LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA MEJORA DE LA PROTECCION SOCIAL: INDIVIDUALIZACION E IMPACTO DE LAS CLAUSULAS REGULADORAS DE LAS PRESTACIONES DEL EMPLEADOR QUE INCIDEN EN LA MISMA.

RESPONSABLE: UGT - Euskadi

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de mayo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
COMO FACTOR DETERMINANTE
EN LA MEJORA DE LA
PROTECCIÓN SOCIAL**



**INDIVIDUALIZACIÓN E IMPACTO DE CLÁUSULAS REGULADORAS
DE LAS PRESTACIONES DEL EMPLEADOR QUE INCIDAN EN LA
MISMA**

(INFORME DE RESULTADOS)

Promueve

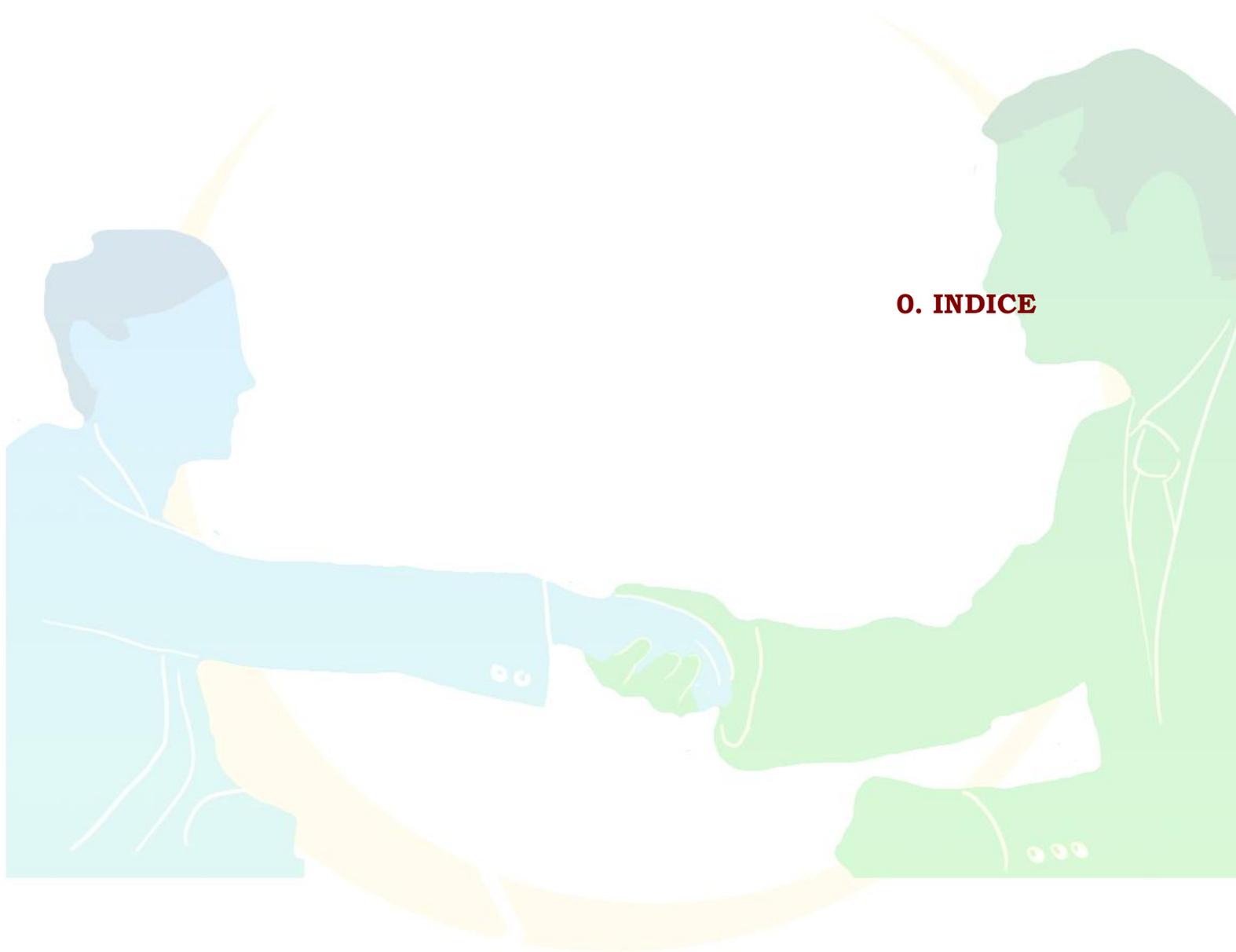


Financia



Colabora





0. INDICE

INDICE

0. INTRODUCCIÓN5

1. EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DEL GASTO EN PROTECCIÓN SOCIAL EN EL CONTEXTO DEL ESTADO DE BIENESTAR Y DE LAS APORTACIONES DE LOS EMPLEADORES10

1.1. Situación macroeconómica, desarrollo social y beneficio del empleador.11

1.1.1. Crecimiento económico, generación de empleo y pobreza. 12

1.1.2. Beneficios empresariales y costes laborales a cargo del empleador. ... 18

1.1.3. Desarrollo económico y social de España, desde una perspectiva internacional. 23

1.2. Gasto en protección social y Estado de Bienestar.27

1.2.1. Origen y características del Estado de Bienestar..... 27

1.2.2. Cuantía y evolución del gasto en protección social. 32

1.3. Los empleadores y la protección social.39

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA INDIVIDUALIZACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.....43

2.1. La realidad de la negociación colectiva en España. Acuerdos entre los agentes sociales en el ámbito de la protección social.44

2.2. Convenios colectivos y cláusulas. La individualización de la protección social en los convenios.50

2.2.1. Número de convenios colectivos y trabajadores afectados.51

2.2.2. Convenios colectivos y distribución por actividades económicas. 57

2.2.3. Tipo de cláusulas en los convenios colectivos e individualización de la protección social 62

3. CONVENIOS COLECTIVOS, CLÁUSULAS Y PROTECCIÓN SOCIAL A CARGO DEL EMPLEADOR67

3.1. Enfermedad 74

3.2. Invalidez o incapacidad. 79

3.3. Accidentes de trabajo y enfermedad profesional. 83

3.4. Vejez 88

3.5. Supervivencia 94

3.6. Maternidad 98

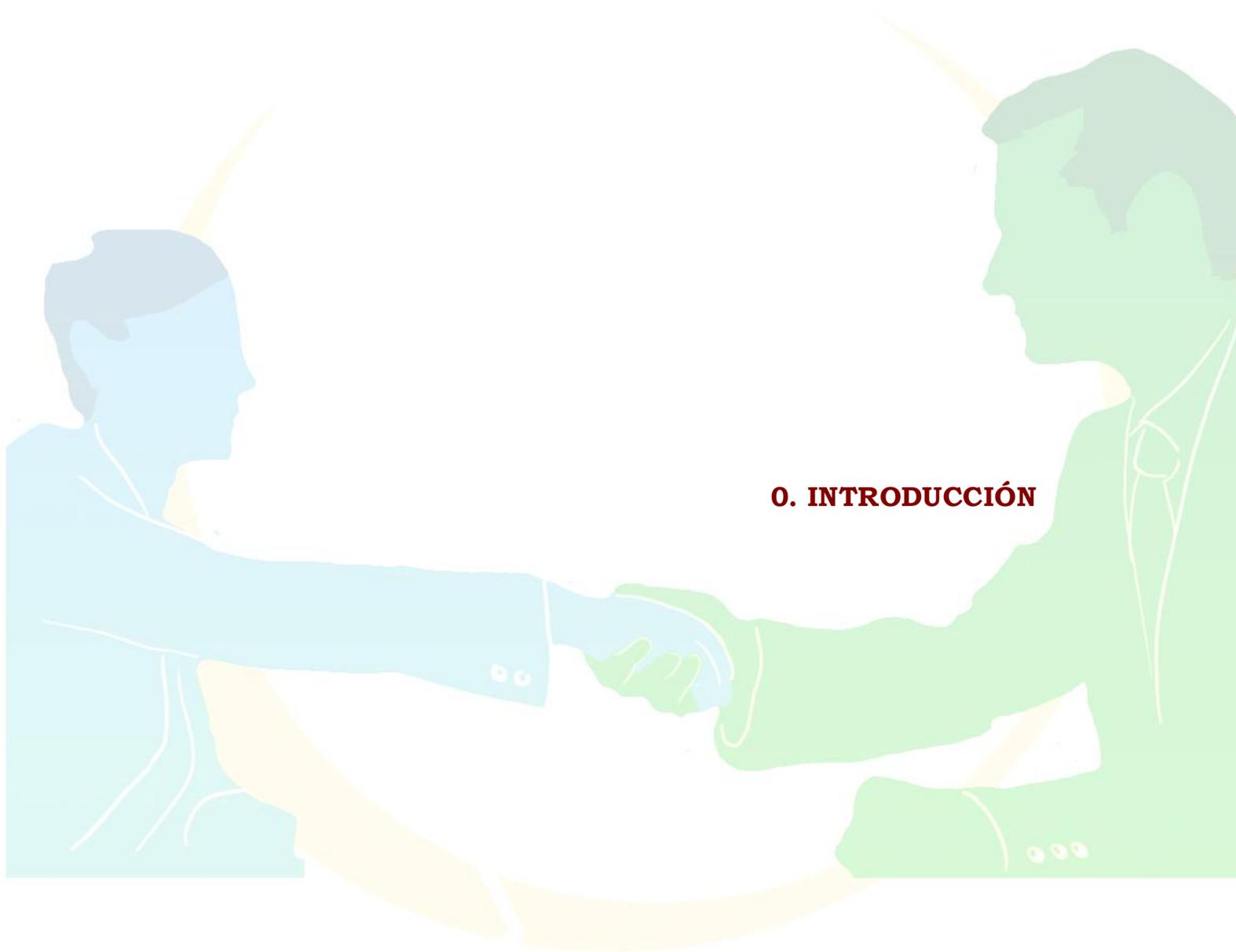
3.7. Promoción de empleo. 103

3.8. Desempleo. 106

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS. 109

5. BIBLIOGRAFÍA. 114

6. INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS 118



0. INTRODUCCIÓN

0. INTRODUCCIÓN.

El **relativamente largo periodo de crecimiento económico** que la **economía española lleva experimentando desde hace más de un decenio**, requiere una **reflexión acerca de cuál es su impacto sobre la protección social**, sobre todo a cargo del empleador. Para este fin, **la negociación colectiva ofrece un marco adecuado de análisis.**

El **Estado de Bienestar** logró consolidarse hace casi veinte años. Sin embargo, **la negociación colectiva** – que por cierto empezó a desarrollarse sólo un poco **antes** – **ha contribuido, en grado menor, sobre la mejora de la protección social de los trabajadores y sus familias.**

Como verificaremos a lo largo del presente informe, **los acuerdos a los que se han llegado en el seno de la negociación colectiva han prestado una insuficiente atención al terreno de la protección social.** Reflejo de ello es la **limitada presencia de cláusulas vinculadas a esta materia dentro de los convenios colectivos, sean de empresa o de otro ámbito.**

La negociación colectiva deberá demostrar mayor interés por la protección social, con el fin de terminar de edificar un Estado de Bienestar que esté a la altura de los que pertenecen a los países más desarrollados de Europa; para lo cual todavía queda camino que recorrer. Tengamos en cuenta que el gasto social en España no termina por converger no sólo con los países económicamente más avanzados del continente, sino tan siquiera con la media de la Unión Europea.

La falta de compromiso de la política social de los poderes públicos, de la legislación y de la negociación colectiva está en la raíz de esta problemática.

Esta situación es un tanto desazonadora, considerando que España continúa atravesando un periodo de bonanza económica, que tiene pocos antecedentes en las páginas de su historia.

UGT Euskadi, desde su compromiso con el desarrollo económico y social del País Vasco y del resto de España, quiere exponer a continuación un **estudio pormenorizado, sobre la situación del Estado de Bienestar, la protección social y la negociación colectiva.**

Con mayor énfasis, hemos querido **abordar el compromiso del empleador con la negociación colectiva y el Estado de Bienestar.** Hemos de exigir a los empleadores esfuerzos fehacientes a favor del desarrollo del Estado de Bienestar, que no puede dejarse sólo en manos de la Administración Pública, a costa del trabajador.

En UGT Euskadi, **hemos partido siempre de que el desarrollo económico no es un fin de sí mismo, sino que alcanza todo su sentido en el momento en el que adquiere un carácter distributivo.**

Para lograr esta meta, **la propia dinámica del mercado no es suficiente, y muchas veces además tiene el efecto contrario. Tampoco el desarrollo legislativo de la política social y laboral es del todo eficaz.** Por lo tanto, el escenario de la **negociación colectiva** se presenta como un ámbito oportuno y necesario con el fin de promover una sociedad más equitativa y ganar en protección social.

Así, los sindicatos somos conscientes que en las mesas de negociación colectiva, urge la necesidad de llegar a cada vez más acuerdos, con **el objetivo de que nosotros y los empleadores nos comprometamos a garantizar y extender la protección social.**

Para la ejecución de la investigación, hemos llevado a cabo un **estudio documental**, recopilando y contrastando sobre todo fuentes

estadísticas de organismos como el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el INE.

Después, y una vez elaborado un marco teórico hemos organizado **dos grupos de discusión**, uno con representantes de trabajadores y otro con representantes de empresarios, que participan en la negociación colectiva. También hemos ejecutado **seis entrevistas abiertas** a personas que participan en la negociación colectiva, tanto por parte sindical como parte empresarial. El contenido de estas entrevistas abiertas y grupos de discusión ha sido trasladado al informe final, en donde algunas citas de relevancia han sido incluidas de forma explícita.

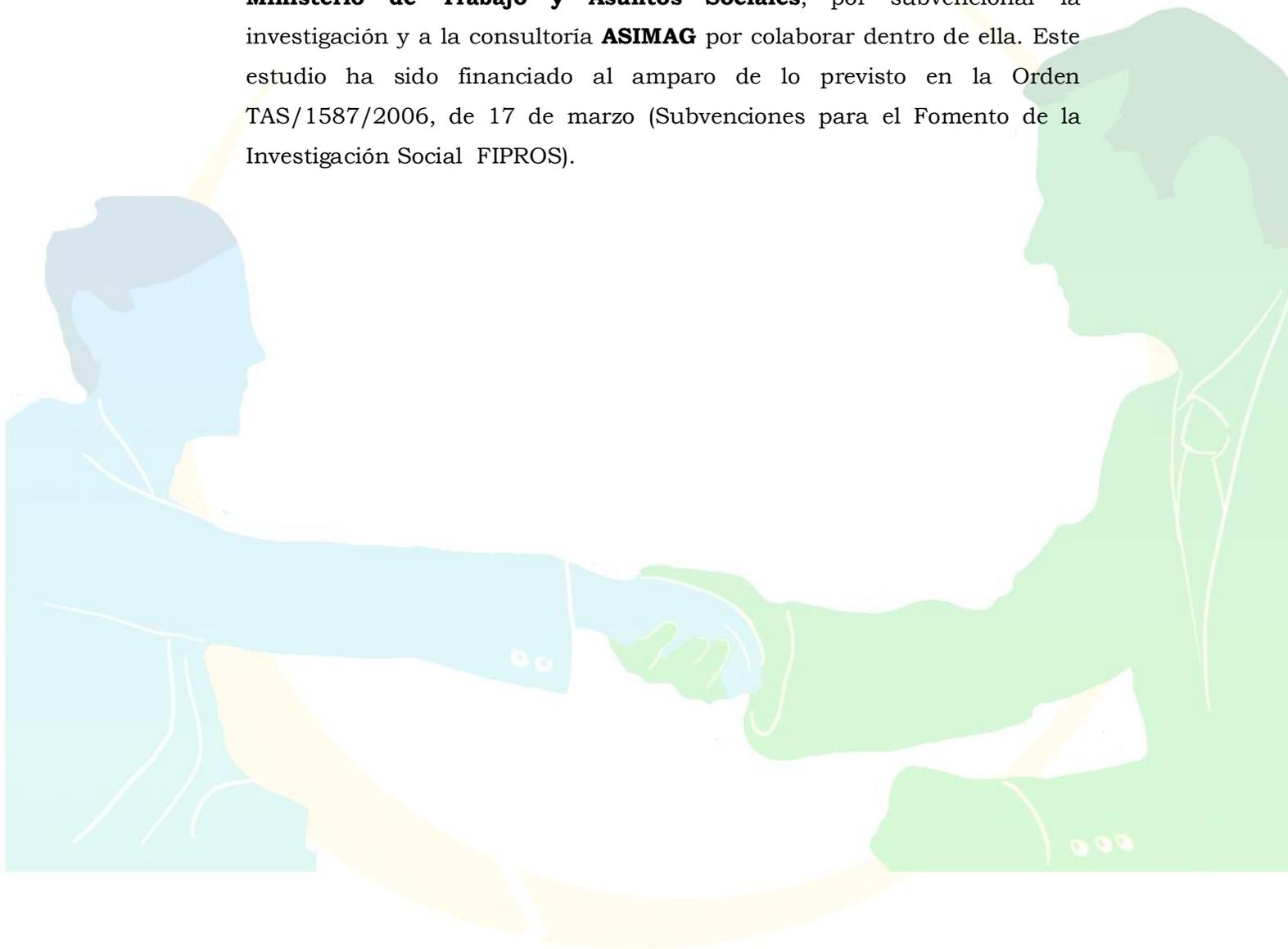
Asimismo, un **Comité de Expertos** ha asesorado en las diferentes fases de la investigación, revisando los instrumentos metodológicos empleados (guiones de entrevistas abiertas y grupos de discusión) y los distintos apartados del informe de resultados.

En primer lugar, en este informe nos hemos detenido a estudiar **la trayectoria y perspectivas del gasto en protección social**. Para este fin hemos presentado la situación macroeconómica de España y su impacto sobre el desarrollo social, estudiando también cómo los beneficios empresariales y los costes laborales a cargo del empleador, han ido evolucionando. En un segundo apartado, nos hemos centrado en **la realidad de la negociación colectiva, en el número y tipo de convenios y, asimismo, en cuál es la individualización de la protección social**. Con posterioridad, en el tercer apartado, hemos concretado **la presencia de las diferentes cláusulas asociadas a la protección social en los convenios colectivos, bien de empresa o bien de otro ámbito**.

Finalizamos el estudio con **las conclusiones y las propuestas más relevantes**, con la bibliografía empleada y con el correspondiente **índice de tablas y gráficos**.

Quisiéramos agradecer la colaboración desinteresada de las personas que amablemente han participado en las entrevistas abiertas y grupos de discusión, sin cuya ayuda este estudio nunca hubiera sido conducido a buen fin.

Igualmente, mostramos nuestro más sincero agradecimiento al **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, por subvencionar la investigación y a la consultoría **ASIMAG** por colaborar dentro de ella. Este estudio ha sido financiado al amparo de lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de marzo (Subvenciones para el Fomento de la Investigación Social FIPROS).



A stylized illustration of two men in business suits shaking hands. The man on the left is light blue, and the man on the right is light green. They are both smiling and looking at each other. The background is white with faint yellow and green rays emanating from behind them.

**1. EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DEL GASTO EN
PROTECCIÓN SOCIAL EN EL CONTEXTO DEL ESTADO
DE BIENESTAR Y DE LAS APORTACIONES DE LOS
EMPLEADORES**

1. EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DEL GASTO EN PROTECCIÓN SOCIAL EN EL CONTEXTO DEL ESTADO DE BIENESTAR Y DE LAS APORTACIONES DE LOS EMPLEADORES.

En primer lugar, nos disponemos a **contextualizar la situación macroeconómica y sus posibilidades para promover la protección social**. Entendemos que el **gasto en protección social** está sujeto a las coyunturas macroeconómicas y a las políticas económicas que se fomenten, y últimamente también a la **crisis del Estado de Bienestar**. También indagamos en las **aportaciones de los empleadores a la protección social**.

De esta manera, analizamos consecutivamente tres cuestiones de gran importancia:

- **Situación macroeconómica, desarrollo social y beneficio del empleador.**
- **Gasto en protección social y Estado de Bienestar.**
- **Contribución de los empleadores a la protección social.**

1.1. SITUACIÓN MACROECONÓMICA, DESARROLLO SOCIAL Y BENEFICIO DEL EMPLEADOR.

Es un axioma afirmar que **crecimiento económico y desarrollo social** van de la mano. Es asumido que la posibilidad de desarrollo social requiere de una economía competitiva, que genere excedentes empresariales y creación de empleo.

Las políticas sociales, como el resto del gasto público, se financian fundamentalmente vía impositiva bien **directa**, a través sobre todo de los **beneficios empresariales** y las **rentas** de los trabajadores, o bien **indirecta**, por medio del **consumo**.

Por lo tanto, una **situación económica deteriorada** provocaría, a la vez, un recorte de los **ingresos públicos** y un **aumento de las necesidades sociales**.

Así, vamos a distinguir tres puntos a tratar:

- **Crecimiento económico, generación de empleo y pobreza.**
- **Beneficios empresariales y costes laborales a cargo del empleador.**
- **Desarrollo económico y social de España, desde una perspectiva internacional.**

1.1.1. CRECIMIENTO ECONÓMICO, GENERACIÓN DE EMPLEO Y POBREZA.

En España estamos asistiendo desde principios de la década de los 90, a un **crecimiento económico continuado que también ha impactado favorablemente en la creación de empleo**. En grandes líneas, deberíamos retroceder hasta la década de los 60, para asistir a un periodo de bonanza económica como el que disfrutamos desde hace casi quince años.

“Las perspectivas económicas siguen siendo buenas. Llevamos un ciclo largísimo de crecimiento, parece incluso que se han acabado los ciclos” (e5 - Representante de sindicatos)

“Nuestra situación económica podemos decir que es privilegiada, comparando años anteriores. Llevamos un periodo largo de años, con crecimiento económico más o menos sostenido” (gd - Representantes de empresarios)

La trayectoria de la economía española, en términos macroeconómicos, ha sido más favorable que en el conjunto de los países Desarrollados. Sirva de ejemplo que, en los últimos años (1999 – 2003), **el crecimiento del PIB a precios de mercado en España (34,7%) ha sido**

prácticamente el doble que en la Europa de los 25 (17,4%) y que su diferencial es todavía mayor respecto a la Europa de los 15 (16,7%) (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

PIB A PRECIOS DE MERCADO EN LA UNIÓN EUROPEA (en millones de euros) (1999 – 2003)

	1999	2000	2001	2002	2003
Alemania	2.012.000	2.062.500	2.113.160	2.145.020	2.163.400
Austria	200.025	210.392	215.878	220.841	226.243
Bélgica	238.233	251.741	258.884	267.578	274.582
Chipre	9.008	9.895	10.599	11.073	11.667
Dinamarca	163.200	173.598	179.226	184.744	189.641
Eslovaquia	19.131	22.096	23.570	26.034	29.229
Eslovenia	20.152	20.814	22.018	23.699	24.860
España	579.983	630.263	679.842	729.021	780.550
Estonia	5.226	5.940	6.676	7.472	8.138
Finlandia	122.747	132.272	139.868	143.974	145.938
Francia	1.366.466	1.441.371	1.497.174	1.548.555	1.594.814
Grecia	117.850	125.892	133.105	143.482	155.543
Hungría	45.075	51.039	58.419	69.622	73.538
Irlanda	90.612	104.379	117.114	130.515	139.097
Italia	1.127.091	1.191.057	1.248.648	1.295.226	1.335.354
Letonia	6.818	8.496	9.320	9.911	9.978
Lituania	10.169	12.408	13.556	15.017	16.443
Luxemburgo	19.887	22.001	22.572	24.028	25.684
Malta	3.713	4.240	4.344	4.454	4.330
Países Bajos	386.193	417.960	447.731	465.214	476.349
Polonia	157.617	185.775	212.196	209.431	191.408
Portugal	114.193	122.270	129.308	135.434	137.523
Reino Unido	1.376.214	1.564.001	1.603.208	1.667.807	1.604.497
Rep. Checa	55.345	60.397	67.960	78.388	80.254
Suecia	238.020	262.550	247.253	258.878	269.548
Unión Europea (15)	8.153.534	8.710.834	9.029.575	9.357.195	9.516.632
Unión Europea (25)	8.486.348	9.091.931	9.458.233	9.812.296	9.966.478

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Muy pocos analistas auguraron hace quince o diez años, que **la economía española podía experimentar una evolución tan positiva.**

PIB PER CÁPITA EN LA UNIÓN EUROPEA (2003) (miles de euros)

Alemania	26,2
Luxemburgo	57,1
Dinamarca	35,2
Irlanda	34,8
Suecia	30,1
Países Bajos	29,4
Finlandia	28,0
Austria	27,9
Reino Unido	26,9
Bélgica	26,5
Francia	25,8
Unión Europea (15)	24,8
Italia	23,2
Unión Europea (25)	21,8
España	18,6
Chipre	16,1
Grecia	14,1
Portugal	13,2
Eslovenia	12,5
Malta	10,9
Rep. Checa	7,9
Hungría	7,3
Estonia	6,0
Eslovaquia	5,4
Polonia	5,0
Lituania	4,8
Letonia	4,3

Fuente: Elaboración propia desde Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

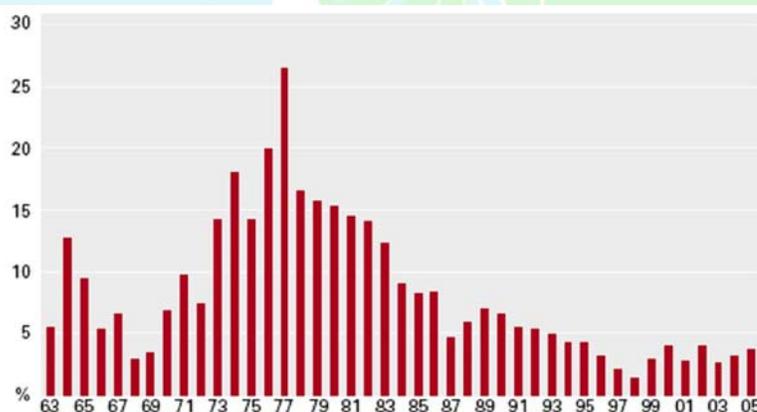
Sin embargo, todavía **el PIB per capita en España sigue siendo inferior a la media de la Europa de los 15 – 24,8 – e, incluso, a la de la Europa de los 25 – 21,8**. Los países del centro y norte de Europa – Alemania (26,2), Luxemburgo (57,1) y Dinamarca (35,2) – son los que **encabezan el ranking en PIB per cápita en la Unión Europea** (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

Otro indicador macroeconómico de gran relevancia está referido a la **evolución de los precios**. Desde principios de la década de los 90, el Índice de Precios al Consumo (IPC) anual no ha superado el 5%. Durante los últimos cuarenta años, en general, los periodos de crisis económica han manifestado altos índices en el IPC (INE, 2005a).

El crecimiento económico ha venido acompañado, como vemos, de una tendencia a estabilizar los precios. Recordemos, además, que un crecimiento de los precios y de la inflación tiende a repercutir, de manera especialmente negativa, sobre las rentas más bajas.

Pero los indicadores más importantes para identificar o medir el grado de **bienestar social** están ligados a la **reducción del desempleo y de la pobreza**.

EVOLUCIÓN DEL IPC EN ESPAÑA (1963 – 2005)



Fuente: INE (2005a)

En España, como podemos comprobar en la siguiente tabla, ha tenido lugar un **decrecimiento más o menos continuado en la tasa de desempleo**, reduciéndose a la tercera parte – 8,15% - en 2006 respecto a 1994, año en el que alcanzó el 23,9% (EPA, 2006).

No faltan los analistas que pronostican que, para 2008 – 2010, la economía española esté rozando ya el **pleno empleo**. En años venideros serán protagonistas de la creación de empleo, especialmente aquellos sectores que menos han crecido en generación de puestos de trabajo, en fechas más recientes.

“La creación de empleo en la economía española no tiene vuelta atrás. No volveremos a los altos índices de desempleo que vivimos hace décadas. Estos años pasados han creado empleo sectores como la construcción. Después, otros sectores serán los que creen empleo” (e2 – Representante de empresarios)

Sin embargo, no está tan claro que la mejora en la calidad del empleo se produzca al mismo ritmo que la creación de empleo.

“Llevamos unos cuantos años creando empleo, pero no quiere decir que el empleo sea de calidad” (e1 – Representante de empresarios)

Exponente de ello es que **este periodo de crecimiento económico y creación de empleo ha estado lejos de erradicar la pobreza en España**. Comprobamos (INE, 2005b) que casi uno de cada cinco españoles se encuentra en situación de riesgo de pobreza, aún considerando ayudas de corte social que pudiera recibir por parte de los poderes públicos. La población menor de 16 años – 24,2% - y las personas mayores de 65 – 29,4% - son los colectivos más vulnerables a sufrir situaciones de pobreza.

“Situaciones de pobreza se producen en todos los lugares de España, aunque estén muchas veces encubiertas. La coyuntura económica requiere invertir más excedentes para eliminar todo tipo de situaciones de pobreza”

(gd – Representantes de trabajadores)

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ESPAÑA (1994 – 2006)

1994	23,9
1995	22,76
1996	21,73
1997	20,22
1998	18,09
1999	15,32
2000	13,44
2001	10,5
2002	11,45
2003	11,2
2004	10,38
2005	10,56
2006	8,15

Fuente: EPA (2006)

En suma, estos datos no dejan duda que aunque España atraviesa un periodo económico boyante relativamente largo, **el gasto público en protección social es indispensable para mitigar situaciones objetivas de desigualdad y hasta de pobreza, muy dignas de ser tenidas en consideración.**

TASA DE RIESGO DE POBREZA DESPUÉS DE TRANSFERENCIAS (2005)

Menos de 16	24,2
De 16 a 24	18,4
De 25 a 49	15,7
De 50 a 64	16,7
65 y más años	29,4
Total	19,8

Fuente: INE (2005b)

1.1.2. BENEFICIOS EMPRESARIALES Y COSTES LABORALES A CARGO DEL EMPLEADOR.

En realidad, **la estructura del PIB en España, entre 1995 y 2005, se ha mantenido prácticamente invariable, en cuanto a las partidas correspondientes a la remuneración de los asalariados y a aquellas otras dedicadas al excedente bruto de explotación / renta mixta bruta**, en donde los beneficios empresariales se encuadran. Durante estos años, a pesar de que ha crecido sustancialmente el empleo, el peso relativo de la remuneración de los asalariados se ha mantenido o, incluso, se ha reducido ligeramente hasta por debajo del 48% dentro del PIB, en 2004 y 2005 (INE, 2005c), justo cuando se iban alcanzado mayores índices en tasas de ocupación.

Estas cifras dejan entrever que **los empleadores han pretendido y logrado conservar sus porcentajes de beneficio, que superan dos quintas partes del PIB**. Este fenómeno no ha podido favorecer la distribución de la renta entre ellos y el resto de la sociedad y revela, paralelamente, que la creación de puestos de trabajo por parte de los empleadores ha estado condicionada también a la no pérdida de beneficios empresariales, tanto en términos absolutos como porcentuales.

“No hay una reducción de los beneficios empresariales. Sería bueno que se invirtieran en tecnología, en I + D, infraestructuras,...; instrumentos adecuados para que los trabajadores fueran más productivos. Pero las empresas tienen beneficios impresionantes, pero no sabemos qué hacen con ellos, porque tampoco van a parar a los trabajadores. Van a las arcas personales de los empresarios”
(e3 – Representante de sindicatos)

“Gran parte de los beneficios empresariales se han reinvertido en inversión en vivienda y eso no ha aumentado el potencial del crecimiento en vivienda” (e5 – Representante de sindicatos)

ESTRUCTURA DEL PIB EN ESPAÑA (1995 - 2005)

Año	Remuneración de los asalariados	Excedente de explotación bruto / Renta mixta bruta	Impuestos netos sobre la producción y las importaciones	Total
1.995	48,8	42,6	8,6	100,0
1.996	49,0	42,3	8,7	100,0
1.997	49,7	41,3	9,0	100,0
1.998	49,5	41,1	9,4	100,0
1.999	49,5	40,6	9,9	100,0
2.000	49,6	40,5	9,9	100,0
2.001	49,2	41,2	9,6	100,0
2.002	48,7	41,6	9,7	100,0
2.003	48,4	41,6	10,0	100,0
2.004	47,7	41,8	10,5	100,0
2.005	47,0	42,1	10,9	100,0

Fuente: INE (2005c)

COSTE LABORAL Y SUS COMPONENTES (2005)

Concepto	Euros	%
Sueldos y salarios	18.750,12	72,9
Cotizaciones obligatorias	5.874,45	22,8
Otros gastos		
- Cotizaciones voluntarias	175,31	0,7
- Prestaciones sociales directas	277,79	1,1
- Indemnizaciones por despido	185,88	0,7
- Gastos en formación profesional	92,69	0,4
- Gastos en transporte	17,92	0,1
- Gastos de carácter social	31,98	0,1
- Resto de costes	330,83	1,3
Subvenciones y deducciones	235,16	0,9
Coste total neto	25.501,81	99,1
Coste total bruto	25.736,97	100,0

Fuente: INE (2005d)

En 2005, el **coste laboral medio supuso 25736,9 euros por trabajador. El 99,1% de este coste corre a cargo del empleador y el resto procede de las subvenciones y deducciones recibidas por parte de la Administración Pública.** Los sueldos y salarios suman 18750,12

euros, que suponen el 72,9% del coste bruto y, por otro lado, las cotizaciones obligatorias son 5874,45 euros, que comprenden el 22,8%. Otros costes alcanzan 1112,4 euros, es decir, sólo el 4,4% del gasto bruto (INE, 2005d).

Dentro del apartado de **cotizaciones obligatorias y otros gastos** podemos encontrar partidas - a cargo del empleador - vinculadas con la protección social, y que vamos a señalar:

- **Cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social.**

Las cotizaciones más relacionadas con la protección social serían aquellas vinculadas con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, el desempleo o la formación continua.

- **Cotizaciones voluntarias.**

Podemos concluir que todas estas cotizaciones pueden identificarse como protección social. Se establecen por medio de la negociación colectiva y su fin es mejorar o completar las prestaciones sociales que la legislación reconoce. Las cotizaciones voluntarias más importantes son las siguientes:

- Planes y fondos de pensiones.
- Seguros diversos por enfermedad, maternidad, accidente,...

- **Prestaciones sociales directas.**

Son aquellas prestaciones económicas que destina al empleador al trabajador o a su familia, a razón de diversas circunstancias. Las podemos clasificar en las siguientes:

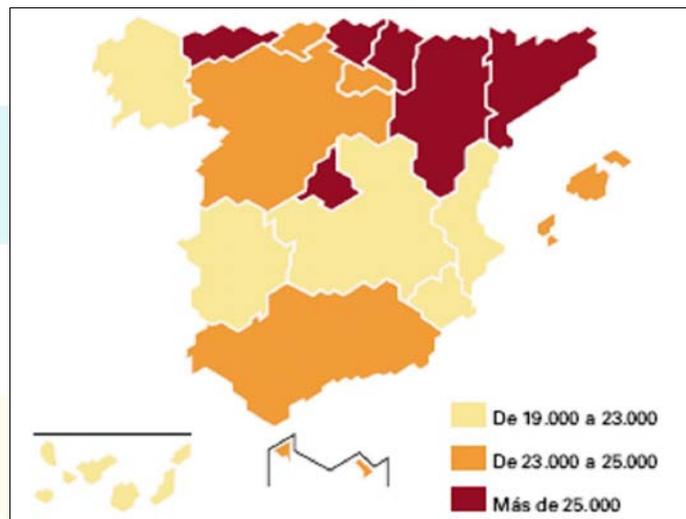
- Incapacidad temporal, tanto cuando las prestaciones son a cargo exclusivo del empleador como cuando la Seguridad Social está también obligada a costearlas.
- Desempleo.
- Jubilación.
- Muerte y supervivencia.
- Invalidez o minusvalía.
- Asistencia familiar.
- Asistencia médica.

- **Indemnizaciones por despido.**

- **Gastos en formación profesional.**

- **Gastos de carácter social**, como por ejemplo guarderías para los hijos de los trabajadores.

COSTE LABORAL NETO POR TRABAJADOR (euros) (2005)



Fuente: INE (2006a)

Prácticamente la totalidad de estos conceptos vienen incluidos en los costes de protección social, determinados en la metodología SEEPROS (1981), en la que más tarde ahondaremos.

Por último, **los costes laborales no son ni mucho menos simétricos entre unas Comunidades Autónomas y otras.** Madrid, Asturias, País Vasco y el noroeste de España (Navarra, Aragón y Cataluña) comprenden los territorios en donde los costes laborales son más elevados, ya que superan los 25000 euros anuales. En el lado contrario, Galicia, Extremadura, Castilla – La Mancha, Murcia, Valencia y Canarias son las Comunidades Autónomas en donde los costes son más reducidos, ya que oscilan entre 19000 y 23000 euros (INE, 2006a).

Si bien no queremos decir con ello que los trabajadores incardinados en las regiones con menor coste laboral, tengan menor poder adquisitivo. En España tiende a producirse una correlación significativa entre coste laboral y PIB per cápita ajustado al poder adquisitivo (PPC).

“En muchos lugares los salarios son menores, pero también los precios son más baratos y, por tanto, los trabajadores no pierden poder adquisitivo”
(gd – Representantes de empresarios)

1.1.3. DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, DESDE UNA PERSPECTIVA INTERNACIONAL.

Con el fin de llevar a cabo estudios comparativos a nivel internacional del desarrollo económico y social de los países, el Banco Mundial - desde la segunda mitad de los años 90 – comenzó a determinar una serie de indicadores, que introdujo dentro de sus informes anuales. Estos indicadores gozan, en el presente, de gran notoriedad.

RÁNKING DE LOS 25 PAÍSES CON MAYOR ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO (IDH)

1	Noruega	0,965
2	Islandia	0,960
3	Australia	0,957
4	Irlanda	0,956
5	Suecia	0,951
6	Canadá	0,950
7	Japón	0,949
8	Estados Unidos	0,948
9	Suiza	0,947
10	Países Bajos	0,947
11	Finlandia	0,947
12	Luxemburgo	0,945
13	Bélgica	0,945
14	Austria	0,944
15	Dinamarca	0,943
16	Francia	0,942
17	Italia	0,940
18	Reino Unido	0,940
19	España	0,938
20	Nueva Zelandia	0,936
21	Alemania	0,932
22	Hong Kong, China (RAE)	0,927
23	Israel	0,927
24	Grecia	0,921
25	Singapur	0,916

Fuente: Banco Mundial (2006)

Este tipo de indicadores fueron definidos con el fin también de contrarrestar la preponderancia de indicadores macroeconómicos, como el PIB, que no integran en su cálculo variables de corte social.

El indicador más importante es el **Índice de Desarrollo Humano (IDH)**, que combina en su cálculo las siguientes tres variables: **Esperanza de vida, formación y calidad de vida.**

Es indudable que todo intento de simplificar a una sola cifra una realidad tan compleja y diversa, como es el grado de desarrollo económico y social de un país cualquiera, debe ser entendido con matices. Pero, hasta el momento, **el IDH es el intento más reconocido para proceder a estudios comparativos de carácter internacional, que conjuguen en un solo índice perspectivas económicas y netamente sociales.** El economista indio A. Sen, premiado con el Nobel de Economía en 1999, fue el principal mentor de esta nueva manera de analizar la coyuntura mundial.

En el ranking de los 177 países considerados en el *Informe de Desarrollo Humano 2006*, **España se encuentra en el puesto 19, con un IDH del 0,938, por detrás de la mayoría de los países de Europa Occidental.** Noruega – 0,965 - , Islandia – 0,960 – y Australia – 0,957 – son los países que encabezan esta clasificación y que, por tanto, pueden ser calificados como los más desarrollados desde una óptica tanto económica como social (Banco Mundial, 2006).

“España ha mejorado en niveles de desarrollo económico y social. Pero todavía nuestro país no es un ejemplo para la mayor parte de los países occidentales” (gd – Representantes de trabajadores)

Para terminar y recopilando lo analizado en éste y otros apartados anteriores, observamos que **España sigue conservando un significativo índice de crecimiento económico**, que inició una vez finalizada la última crisis, acontecida en la primera mitad de los años 90. **La creación de empleo ha sido, a nuestro modo de ver, el logro más importante, desde una dimensión puramente social.** Pero ocurre que la estructura

socioeconómica del país conserva todavía **niveles de pobreza** que no podemos obviar.

Por parte de los empleadores, todo hace presuponer que **sus inversiones estarán condicionadas no sólo aumentar sus beneficios, sino también a no disminuir su peso respecto a los costes laborales**. Ya hemos comprobado que los empleadores han mantenido básicamente intacta su participación en la estructura del PIB, en una coyuntura dibujada por el crecimiento económico y la generación de nuevos puestos de trabajo.

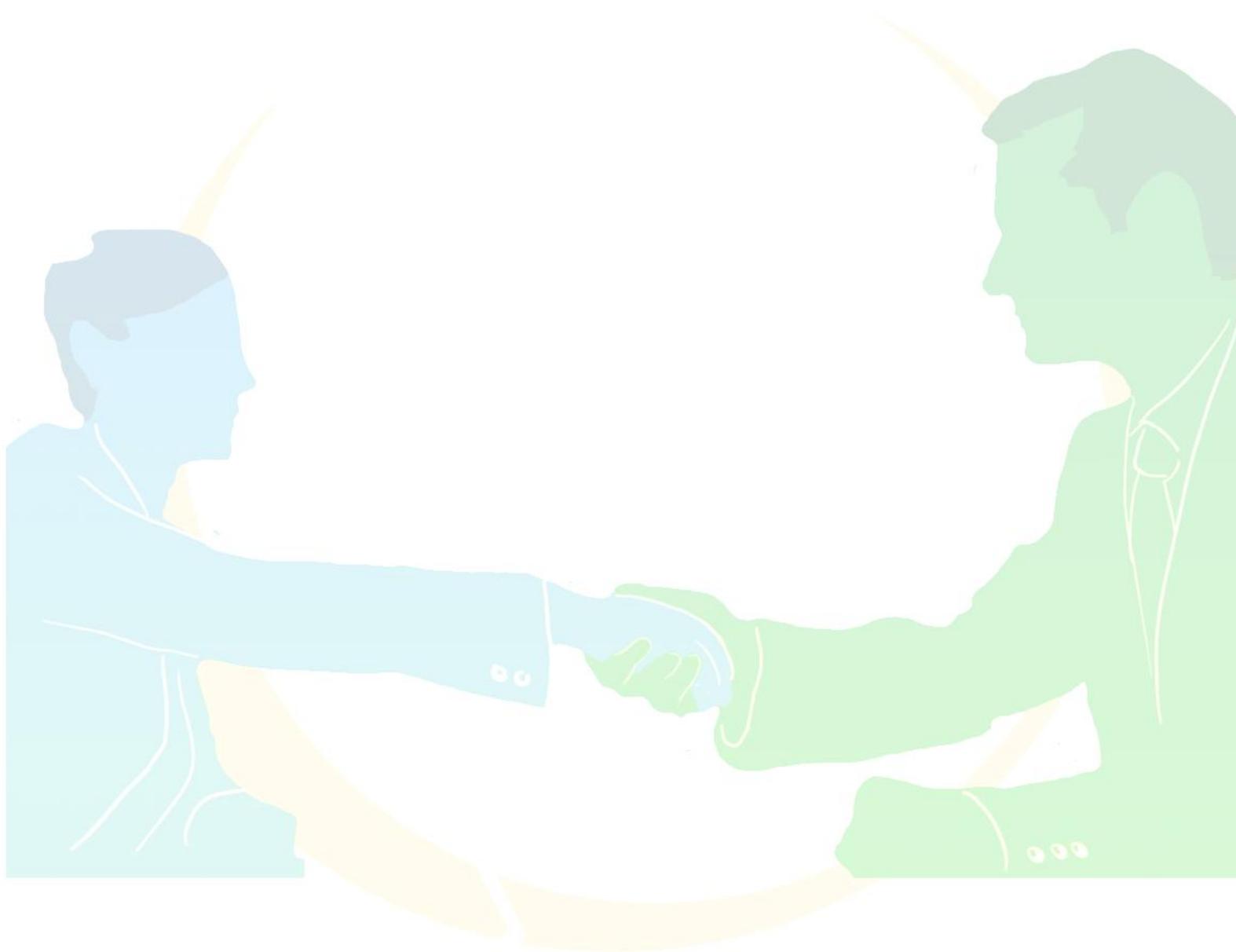
“Creo que podemos descubrir un sin fin de situaciones en las que los empresarios, a pesar de que incrementen abrumadoramente sus beneficios, no son capaces de incrementar los salarios de los trabajadores. Y dudo que esta situación vaya a cambiar” (gd – Representantes de los trabajadores)

Estos datos macroeconómicos connotan que los empleadores se muestran comprometidos por el desarrollo social, mucho menos de lo deseable. Exponente de esta situación es también que, dentro de los costes salariales, las cotizaciones voluntarias, las prestaciones sociales directas, los gastos en formación profesional u otros gastos que pueden identificarse con la protección social, rondan sólo el 3%, como hemos verificado con anterioridad.

“Es completamente ínfima la aportación de los empleadores a la protección social, dentro de sus costes laborales, y esta situación pienso que se mantendrá invariable los próximos años” (gd – Representantes de los trabajadores)

Y todo esto conduce a que, irremediamente, aunque **España se ubique entre los países con mayor crecimiento del PIB y de empleo en el pasado decenio, dentro de la Unión Europea, la mayoría de los**

países occidentales adelanten a nuestro país en desarrollo humano, siguiendo las cifras del IDH.



1.2. GASTO EN PROTECCIÓN SOCIAL Y ESTADO DE BIENESTAR.

En las siguientes páginas vamos a indagar en el origen y características del **Estado de Bienestar**. El Estado de Bienestar comprende el **sustento ideológico del gasto social** de las economías desarrolladas. Con posterioridad, nos dispondremos a cuantificar y a estudiar la evolución de los gastos en protección social.

1.2.1. ORIGEN Y CARACTERÍSTICAS DEL ESTADO DE BIENESTAR.

El Estado de Bienestar es resultado de una serie de políticas económicas y sobre todo sociales, que buscan **extender la calidad de la vida - a través de proporcionar una serie de bienes y servicios mínimos - a todo tipo de estratos de la sociedad, independientemente de sus niveles de ingreso y renta.**

Los defensores del Estado de Bienestar aseguran, frente a lo que sus detractores interpretan, que su edificación no **implica la renuncia a objetivos económicos.**

Precisamente, el Estado de Bienestar empieza a extenderse, en Europa, Norteamérica, Japón o Australia, en el momento en el que sus economías comenzaron a multiplicar sus excedentes, sobre todo a partir de los años 60. En esta época, políticos y economistas **socialdemócratas y democristianos** fueron quienes más insistieron en la profusión del Estado de Bienestar.

Aparte, tres o cuatro décadas antes, **J. M. Keynes** ya promulgó el desarrollo de políticas que equilibraran los objetivos económicos y las metas sociales, a través del **incentivo de la demanda agregada**. Recordemos, además, que tales políticas contribuyeron, de modo muy notable, a superar la crisis económica fruto del *crack* de 1929. Queda demostrado, por tanto, que potenciar la demanda agregada (consumo,

inversión y gasto público), por medio fundamentalmente de la política fiscal, puede servir de instrumento para la activación y sostenimiento de la economía. Dicho de otro modo, el Estado de Bienestar no únicamente distribuye, sino que también actúa como productor.

Desde una perspectiva histórica aún más amplia, podemos deducir, siguiendo a T. H. Marshall (Crompton, R., 1994: 175 – 84), que el Estado de Bienestar emerge como consecuencia de **aplicar el concepto de ciudadanía moderna por completo**, que alcanza su integridad cuando cubre la tercera de las siguientes tres etapas:

- **Ciudadanía civil.**

Supone el **reconocimiento de libertades individuales**, como la libertad de expresión, de pensamiento, de religión, de propiedad, de acordar contratos válidos y de justicia.

Son libertades que comienzan a reconocerse a partir del siglo XVIII, con el surgimiento de la Ilustración, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, la Revolución Francesa o la Declaración de Independencia de Estados Unidos.

- **Ciudadanía política.**

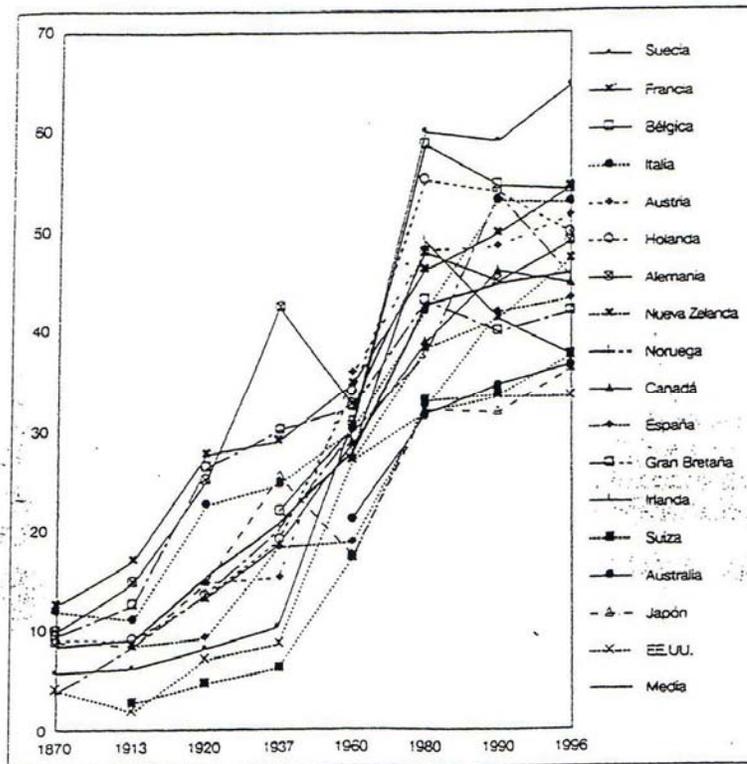
Implica los **derechos de participación política y el sufragio universal**. Se traduce en los **procesos de democratización**.

- **Ciudadanía social.**

Tiene su máxima expresión en el **Estado de Bienestar**. Supone tener garantizadas las necesidades sociales mínimas, vivir seguro, compartir la herencia social y vivir dignamente en función de los niveles y valores predominantes.

Pero en los **años 70 y 80**, con ocasión de la crisis económica mundial y justo cuando comenzaba a consolidarse en la mayoría de los países occidentales, el Estado de Bienestar empezaba a ser también cada vez más cuestionado. Retomando **postulados de corte liberal**, el Estado de Bienestar era, una y otra vez, **acusado de ralentizar el crecimiento económico y de no ser capaz de disminuir la tasa de desempleo**, como consecuencia de la fuerte presión fiscal y del desvío de inversiones sobre todo hacia el gasto social.

GASTO PÚBLICO COMO PORCENTAJE DEL PNB (1870 - 1996)



Fuente: *The Economist* en A. Sutcliffe, B. & A. Glyn, A., (1998: 102)

La época comprendida entre los **años 60 y 80**, va a ser escenario del incremento más importante en las cuantías de gasto público dentro de los países occidentales. **Este crecimiento - podemos decir que vertiginoso -**

del gasto público, va a reflejar el asentamiento del Estado de Bienestar, teniendo en cuenta además que el gasto social ocupa un lugar privilegiado en estas partidas (Sutcliffe, B. & Glyn, A., 1998: 102 – 3).

España, por su parte, se ha convertido en uno de los países occidentales que, en menor número de años, ha sido capaz de **recorrer el ciclo de vida del Estado de Bienestar**, desde su inicio hasta su fase de madurez.

Aunque el gasto público y el gasto social presentan una tendencia creciente desde tiempo atrás, **el Estado de Bienestar empieza a desarrollarse paralelamente al proceso de transición política española**. Y ya, en la primera mitad de los años 90, **puede afirmarse que el Estado de Bienestar entra definitivamente en su etapa de madurez**.

Es así que, como más adelante se detallará, a partir de los años 90 se produce un **estancamiento en la evolución del gasto en protección social**. El peso del gasto en protección social sobre el PIB y per capita en España continúa estando por detrás de la media europea (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005). Y todo ello a pesar de que la economía española – como hemos verificado - ha estado viviendo, en los años recientes, una situación mucho más favorable que la que tuvo lugar, a grandes rasgos, desde mediados de los 70 hasta principios de los 90.

No queremos decir con esto, que no estén produciendo algunos cambios o pasos los últimos años, en pro de continuar desarrollando el Estado de Bienestar. Ejemplo reciente de ello, es la ley dedicada a las personas en situación de dependencia.

“El Estado de Bienestar se sigue desarrollando (...). Se han puesto bases últimamente, como la Ley de Dependencia (...). Los ciudadanos que no son activos, son también ciudadanos” (e3 – Representante de sindicatos)

En realidad España, desde finales de los años 70 hasta principios de los 80, va a impulsar tres grandes procesos, de los cuales hoy en día somos herederos: **La transición política (democratización), la transición económica en clave de reconversión industrial para responder a la profunda crisis económica y, finalmente, el impulso serio a un Estado de Bienestar con consistencia.** Más de dos décadas después debemos reconocer el esfuerzo eficaz que la sociedad y la economía española dispusieron, no exento de graves dificultades.

De cara al futuro, España no puede retrasar por más tiempo su convergencia en términos de protección social, no sólo a los índices medios de la Unión Europea sino a los que pertenecen a los países económicamente más avanzados. En suma, **que el Estado de Bienestar haya obtenido en España, hace alrededor de quince años, su nivel de madurez, no ha implicado que haya alcanzado su plenitud.**

1.2.2. CUANTÍA Y EVOLUCIÓN DEL GASTO EN PROTECCIÓN SOCIAL.

Por lo general, se recurre a dos fuentes estadísticas a la hora de contabilizar y comparar el Gasto Social: Una, la establecida por la OCDE, y otra, la conocida como fuente SEEPROS (1981), que está contenida en el EUROSTAT. Esta última está focalizada a proporcionar cifras acerca de la protección social.

Más específicamente, los gastos en protección social, según SEEPROS (1981), son los siguientes:

- Enfermedad.
- Invalidez e incapacidad.
- Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- Vejez.
- Supervivencia.
- Maternidad.
- Familia.
- Promoción de empleo.
- Desempleo.
- Vivienda.
- Diversos.

Lo que más llama la atención de los gastos en protección social en España, es que todavía se sitúan por debajo de la media de la Unión Europea. En 2003, el gasto de protección social en España comprendía el 19,6% del PIB, mientras que la media de la Europa de los 15 se establecía en 27,7% y la de la Europa de los 25 en 27,4%. Asimismo **si, en general, los países de la Unión Europea han mantenido constantes sus gastos en protección social sobre el PIB durante más de una década, en España se percibe cierta ligera tendencia a reducirlos.** Suecia y Francia encabezan, por su parte, en 2003 el gasto en protección social en relación al PIB (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

PORCENTAJE DE GASTOS EN PROTECCIÓN SOCIAL SOBRE EL PIB EN LA UNIÓN EUROPEA (2000 - 2003)

	1990	2000	2002	2003
Suecia	31,9	31,0	31,5	32,5
Francia	29,9	29,3	29,5	30,2
Dinamarca	29,8	28,9	29,2	29,9
Alemania	29,2	29,3	29,3	29,9
Austria	28,8	28,3	28,6	29,2
Bélgica	27,3	26,8	27,7	28,8
Unión Europea (15)	27,4	27,2	27,5	27,7
Países Bajos	28,0	27,4	26,5	27,6
Unión Europea (25)	..	26,9	27,1	27,4
Grecia	25,5	26,3	27,0	26,4
Reino Unido	26,4	27,0	27,5	26,4
Finlandia	26,6	25,3	25,5	26,2
Italia	25,2	25,2	25,6	26,1
Eslovenia	24,7	24,9	25,3	25,2
Portugal	21,6	21,7	22,8	23,7
Luxemburgo	21,7	20,3	21,3	22,6
Polonia	..	20,1	21,5	21,9
Hungría	20,7	19,8	19,8	20,7
Rep. Checa	19,3	19,6	19,5	20,2
España	20,3	19,6	19,4	19,6
Eslovaquia	20,2	19,5	19,1	19,2
Malta	17,4	16,9	17,7	18,0
Chipre	15,2	16,4
Irlanda	14,6	14,1	15,0	15,9
Lituania	..	15,8	14,7	14,1
Letonia	..	15,3	14,3	13,8
Estonia	..	14,4	13,6	13,2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Estas cifras denotan, claramente, que **el crecimiento económico que España ha vivido con intensidad durante más de un decenio no ha sido aprovechado, suficientemente, con el fin de aumentar las partidas en protección social y acercarse, de esta manera, a la plenitud del Estado de Bienestar.**

TASA DE VARIACIÓN EN PRESTACIONES SOCIALES EN LA UNIÓN EUROPEA (2000 - 2003)

	2000	2001	2002	2003
Estonia	..	0,3	5,9	9,7
Lituania	..	0,4	6,3	8,4
Hungría	-1,3	5,9	22,8	7,7
Luxemburgo	1,1	6,3	6,5	7,6
Irlanda	5,0	13,0	11,2	5,2
Bélgica	-1,0	2,7	6,3	4,8
Finlandia	-1,5	1,2	2,5	4,8
Suecia	5,4	-8,2	5,8	4,1
Dinamarca	-0,1	1,7	2,1	3,7
Unión Europea (25)	..	2,0	2,7	3,5
España	-0,7	2,0	3,7	3,3
Unión Europea (15)	1,6	2,0	2,5	3,2
Grecia	4,1	6,3	1,8	3,1
Francia	-0,5	1,8	4,4	2,8
Portugal	5,2	-2,0	9,3	1,7
Austria	0,1	1,6	2,9	1,5
Países Bajos	1,0	1,9	4,9	1,3
Italia	2,1	2,6	2,3	1,1
Malta	9,2	3,9	0,8	0,9
Rep. Checa	7,6	8,6	19,2	0,8
Alemania	1,7	0,7	2,3	0,1
Reino Unido	15,4	2,2	-0,6	-0,3
Letonia	..	0,8	1,0	-1,3
Eslovaquia	0,4	-1,1	7,8	-2,9
Eslovenia	-3,9	-0,4	-0,4	-3,8
Polonia	..	17,5	-0,8	-5,1
Chipre	8,8	..

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Lógicamente **partidas económicas, como por ejemplo las prestaciones destinadas a los desempleados, no pueden ser tan cuantiosas como hace una década**, cuando la tasa de desempleo era más del doble que en el presente. Pero esto no justifica que no se haya producido un aumento en los gastos de protección social en mayor medida que el crecimiento del PIB.

**GASTO EN PROTECCIÓN SOCIAL POR HABITANTE (en euros
constantes 1995) (1999 - 2003)**

	1999	2000	2001	2002	2003
Luxemburgo	8.688	8.785	9.336	9.944	10.703
Dinamarca	8.318	8.306	8.447	8.625	8.942
Suecia	7.971	8.401	7.711	8.160	8.492
Austria	6.700	6.707	6.814	7.011	7.119
Alemania	6.693	6.804	6.855	7.011	7.015
Francia	6.310	6.278	6.392	6.671	6.857
Bélgica	5.732	5.674	5.827	6.194	6.492
Países Bajos	5.781	5.840	5.950	6.239	6.318
Reino Unido	5.308	6.123	6.256	6.216	6.199
Finlandia	5.701	5.618	5.686	5.828	6.106
Unión Europea (15)	5.091	5.175	5.277	5.408	5.578
Unión Europea (25)	..	4.434	4.524	4.647	4.810
Italia	4.252	4.342	4.456	4.557	4.606
Irlanda	2.983	3.134	3.540	3.937	4.141
España	2.515	2.496	2.547	2.642	2.729
Grecia	2.187	2.277	2.421	2.465	2.541
Portugal	1.880	1.978	1.938	2.119	2.156
Eslovenia	1.797	1.728	1.720	1.714	1.648
Malta	1.376	1.502	1.561	1.573	1.587
Rep. Checa	788	847	920	1.096	1.104
Hungría	492	485	514	631	680
Polonia	..	520	611	606	575
Eslovaquia	540	542	536	578	561
Lituania	..	405	407	432	469
Estonia	..	382	383	406	445
Letonia	..	381	384	388	383
Chipre	1.974	2.147	..

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

APORTACIONES PÚBLICAS EN LOS INGRESOS EN PROTECCIÓN SOCIAL (1999 - 2003)

País	Aportaciones públicas	
	1999	2003
Chipre
Dinamarca	4,8	5,6
Irlanda	17,1	16,1
Luxemburgo	20,0	19,4
Grecia	19,2	19,9
Eslovenia	22,4	22,5
Polonia	..	24,7
Alemania	26,8	25,7
Países Bajos	21,2	26,7
Reino Unido	22,7	27,9
Austria	30,1	28,6
Portugal	33,3	31,5
Unión Europea (15)	30,3	31,5
Unión Europea (25)	..	31,6
Malta	35,1	35,8
Finlandia	34,7	36,2
Suecia	33,3	37,2
Francia	37,5	37,3
Italia	39,3	40,0
Bélgica	40,1	40,9
Hungría	45,5	41,8
España	42,1	42,7
Eslovaquia	45,4	46,4
Rep. Checa	47,7	49,1
Letonia	..	50,3
Lituania	..	54,2
Estonia	..	79,2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

La incorporación, en los últimos años, de países del este del continente dentro de la Unión Europea - y a la que se han unido por último Rumania y Bulgaria en 2006 - , desplazará ayudas en protección social a estos países que, de forma objetiva, se encuentran en una situación económica y social más precaria. Debemos recordar que la Unión Europea,

durante algo más de 20 años, ha inyectado cuantiosas ayudas económicas a España y también en el terreno del gasto en protección social.

“La entrada de países más pobres en la Unión Europea viene unida a un desembarco de ingresos públicos a esos países, en detrimento de España” (gd – Representantes de empresarios)

La variación del gasto en protección social respecto al PIB oscila, de manera importante de un año a otro, en un buen número de países. Eso sí, en los años más recientes, de 2001 a 2003, **la variación del gasto en protección social sobre el PIB ha ido más parejo a la media europea, siendo en 2002 incluso superior a ella** (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

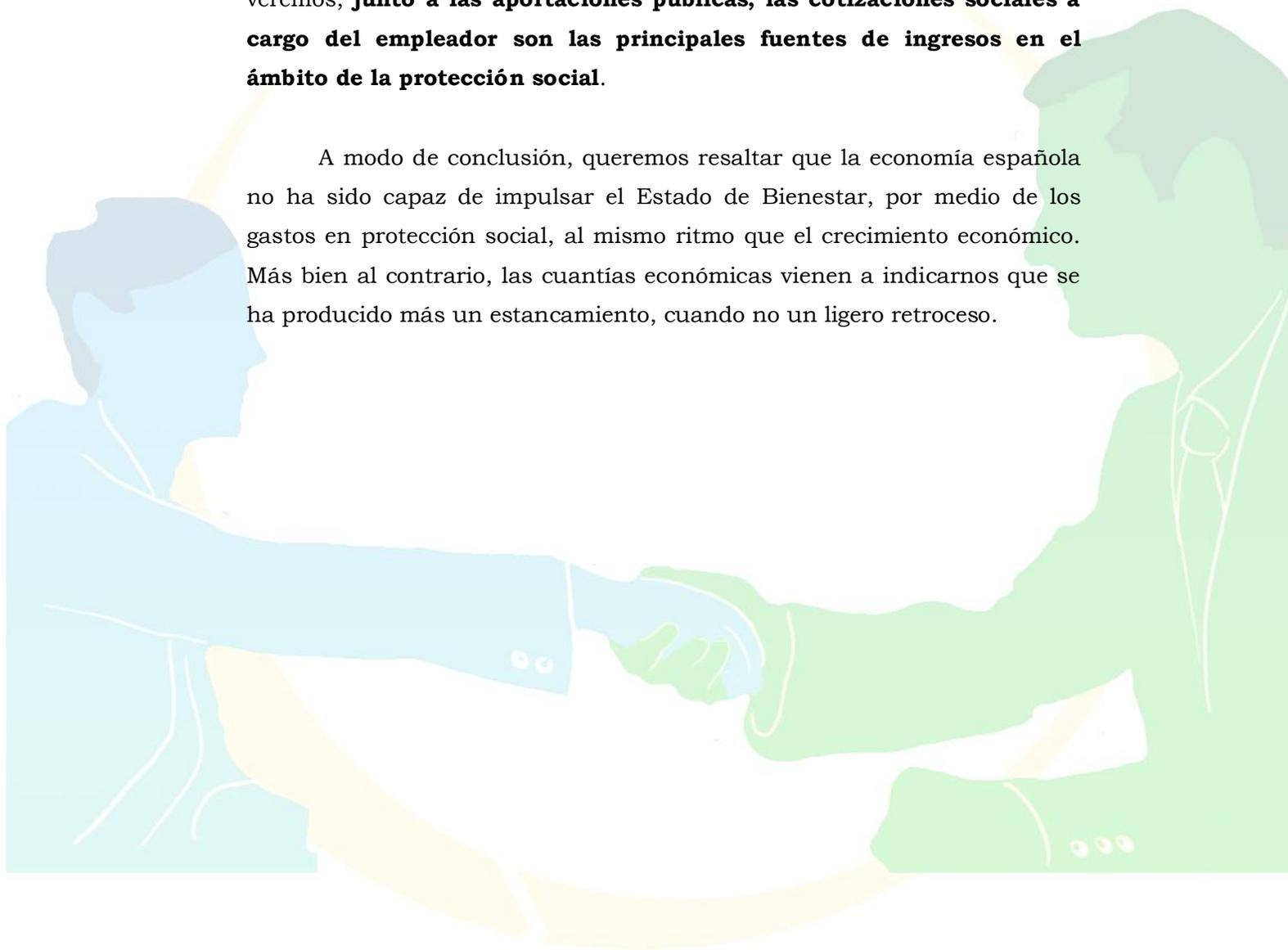
Pero, así y todo, **el gasto en protección social por habitante de España es significativamente más reducido que el de la media de la Unión Europea**. En España, el gasto medio se sitúa en 2.729 en 2003, mientras que el gasto medio de la Europa de los 15 es de 5578 y de la Europa de los 25 se sitúa en 4810. Exceptuando a Portugal, España es el país con menos gasto en protección social por habitante de Europa Occidental (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

Estas cifras vuelven hablar de que, sobretodo, los poderes públicos, los partidos políticos y los agentes sociales deben reflexionar acerca de la necesidad de promover el gasto social y equiparlo, por lo menos, a la media de la Unión Europea, en términos tanto de peso sobre el PIB como per capita. Reiteramos que, en estos momentos y debido a la coyuntura económica, el gasto en protección social de España tiene más oportunidades para equipararse ya al que tiene lugar en los países europeos económicamente más sólidos, como hemos dicho páginas atrás.

En otro orden de cosas, **no existe una correlación relevante entre la presencia de aportaciones públicas en los gastos en protección**

social y su cuantía. Pero deseamos destacar que España se encuentra entre los países que más dependen de las aportaciones públicas a la hora de contabilizar sus gastos en protección social. En nuestro país, en 2003, el 42,7% de este gasto proviene de arcas públicas mientras que en la Europa de los 15 se sitúa en el 31,5% y en la Europa de los 25 en el 31,6% (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005). Como a continuación veremos, **junto a las aportaciones públicas, las cotizaciones sociales a cargo del empleador son las principales fuentes de ingresos en el ámbito de la protección social.**

A modo de conclusión, queremos resaltar que la economía española no ha sido capaz de impulsar el Estado de Bienestar, por medio de los gastos en protección social, al mismo ritmo que el crecimiento económico. Más bien al contrario, las cuantías económicas vienen a indicarnos que se ha producido más un estancamiento, cuando no un ligero retroceso.



1.3. LOS EMPLEADORES Y LA PROTECCIÓN SOCIAL

En este último punto, vamos a presentar las **aportaciones de las cotizaciones sociales en los ingresos en protección social**, por parte de los empleadores, desde una perspectiva comparada dentro de la Unión Europea.

APORTACIONES DE LAS COTIZACIONES SOCIALES EN LOS INGRESOS EN PROTECCIÓN SOCIAL POR PARTE DE LOS EMPLEADORES EN LA UNIÓN EUROPEA (%) (2003)

País	Reales	Ficticias	Total
Dinamarca	5,6	4,1	9,7
Irlanda	16,1	6,7	22,8
Polonia	24,7	1,9	26,6
Luxemburgo	19,4	7,9	27,3
Eslovenia	22,5	4,8	27,3
Reino Unido	27,9	4,9	32,8
Países Bajos	26,7	6,2	32,9
Portugal	31,5	1,9	33,4
Alemania	25,7	10,5	36,2
Grecia	19,9	17,6	37,5
Austria	28,6	8,9	37,5
Unión Europea (25)	31,6	7,3	38,9
Unión Europea (15)	31,5	7,5	39
Finlandia	36,2	2,8	39
Suecia	37,2	3,4	40,6
Hungría	41,8	1,7	43,5
Italia	40,0	3,7	43,7
Francia	37,3	8,8	46,1
Malta	35,8	10,7	46,5
Eslovaquia	46,4	2,8	49,2
Bélgica	40,9	9,2	50,1
Rep. Checa	49,1	1,9	51
Letonia	50,3	1,9	52,2
España	42,7	9,6	52,3
Lituania	54,2	0,4	54,6
Estonia	79,2	..	õ

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Como podemos observar, en primer lugar, estas aportaciones son una minoría dentro de los ingresos en protección social en la mayoría de los países considerados, en 2003. **La media de la Unión Europea en tales aportaciones (reales y ficticias) no llega a dos quintas partes.** España, sin embargo, supera ampliamente la media, ya que **las aportaciones de las cotizaciones que sus empleadores realizan a los ingresos en protección social alcanzan el 52,3% (reales el 42,7% y ficticias el 9,6%).** No se revela tampoco una correlación clara entre volumen de gastos en protección social y porcentaje de aportaciones de las cotizaciones por parte de los empleadores. Pero cabe destacar que Lituania y Estonia son los dos únicos países que superan a España en el porcentaje de aportaciones de las cotizaciones, por parte del empleador, al gasto en protección social. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

**APORTACIONES DE LAS COTIZACIONES SOCIALES EN LOS INGRESOS
EN PROTECCIÓN SOCIAL POR PARTE DE LOS EMPLEADORES EN
ESPAÑA (%) (1991 - 2002)**

1991	53,2
1992	53,2
1993	50,2
1994	51,5
1995	50
1996	51,1
1997	51,6
1998	51,5
1999	51,2
2000	52,5
2001	53
2002	53,9
2003	52,3

Fuente: INE (2006b) y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

En realidad, independientemente de la evolución del volumen de gasto en protección social en España desde 1991 a 2003, el peso de las contribuciones de los empleadores a las cotizaciones sociales se mantiene

más o menos constante, dentro de la horquilla del 50 - 54%. **Corroboramos, no obstante, que los empleadores sustentan en todos estos años, al menos la mitad del gasto en protección social a través de sus cotizaciones** (INE, 2006b) (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

A lo que cabe añadir que los empresarios insisten en que sus empleados no son conscientes, por lo general, de los costes laborales reales, entre los que cabe incluir las cotizaciones sociales.

“Los trabajadores no se dan cuenta que a su salario bruto tenemos que añadir un 30% más o menos, por concepto de cotizaciones sociales. No saben cuál es su coste real para la empresa” (e2 - Representante de empresarios)

Para terminar, observamos que las empresas son **la forma institucional que más contribuye en los ingresos en protección social, rondando sus aportaciones entre el 39 y el 43% entre 2001 y 2005**. Después, las Administraciones Públicas de las Comunidades Autónomas y las de carácter local, son las entidades que más aportaciones realizan. De hecho, tales aportaciones han pasado de comprender el 10,75% en 2001 a ser el 32,7% en 2005. En cambio, las aportaciones de la Administración General del Estado se han reducido de forma muy sustancial: Han pasado del 27,33% en 2001 al 8,71% en 2005 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

En suma, concluimos que España se encuentra entre los países de la Unión Europea en los que sus ingresos en protección social dependen, en mayor medida, de los empleadores y que, además, las empresas configuran el sector que realiza más aportaciones a la protección social.

Sin embargo, y recuperando lo expuesto páginas atrás, no podemos deducir que, en España, los gastos en protección social estén

condicionados por la evolución de las empresas y de la economía general. Ha quedado demostrado que la recuperación de la economía y la creación de empleo no ha incentivado el gasto en protección social.

INGRESOS EN PROTECCIÓN SOCIAL SEGÚN SECTOR DE PROCEDENCIA (2001 - 2005)

Tipo de entidad	2001	2002	2003	2004	2005
De las empresas	42,63	42,20	40,40	39,63	40,01
De la Administración central	27,33	13,64	9,10	8,88	8,71
De las Administraciones autonómicas y locales	10,75	25,66	32,20	33,04	32,70
De las Administraciones de seguridad social	2,48	2,19	1,99	2,01	1,86
De los hogares	15,91	15,47	15,44	15,43	15,72
De las Instituciones privadas sin fines de lucro	0,08	0,08	0,09	0,10	0,10
Del resto del mundo	0,82	0,76	0,77	0,92	0,90

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

A stylized illustration of two men in suits shaking hands. The man on the left is light blue, and the man on the right is light green. They are both smiling and looking at each other. The background is white with faint yellow and green rays emanating from behind them.

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA INDIVIDUALIZACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA INDIVIDUALIZACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

Pasamos, en este capítulo, a indagar en la realidad de la negociación colectiva, con especial atención a los convenios colectivos y su impacto sobre la protección social.

De forma más específica, los puntos que vamos a tratar son los dos siguientes:

- **La realidad de la negociación colectiva en España. Acuerdos entre los agentes sociales en el ámbito de la protección social.**
- **Convenios colectivos y cláusulas. La individualización de la protección social en los convenios.**

2.1. LA REALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA. ACUERDOS ENTRE LOS AGENTES SOCIALES EN EL ÁMBITO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

Podemos concluir que en España hemos logrado consolidar, a pesar de todos los aspectos que todavía son mejorables, una negociación colectiva comparable a la existente en el conjunto de los países Occidentales.

Creemos, por ejemplo, que nuestro país cumple, en alto grado, con las directrices tipificadas en el convenio 154, *Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva*, establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- Ha de posibilitarse la negociación colectiva a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad.
- Ha de ser extendida la negociación colectiva, progresivamente, a todas las materias vinculadas con las condiciones de trabajo /

empleo y a las relaciones entre trabajadores y empresarios, tanto a nivel individual como colectivo.

- Ha de fomentarse el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre los sindicatos y las agrupaciones de empresarios.
- Han de eliminarse los obstáculos por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo, o por la insuficiencia o por el carácter impropio de tales reglas.
- Han de establecerse órganos y procedimientos de solución de conflictos laborales y ser concebidos, de tal manera, que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

A pesar de que, en general, la **negociación colectiva en España tiene buena salud, y puede compararse a la que tiene lugar en las economías más avanzadas, su principal reto consiste en extenderla a las empresas más pequeñas, en donde la presencia sindical es menor.** Incluso, cabría estudiar seriamente el abordar cambios legislativos para salvar este obstáculo y para conseguir, por ejemplo, que el tamaño de empresa no sea un obstáculo para participar en elecciones sindicales. El proceso de atomización de la estructura empresarial ha agudizado, todavía más, este problema (UGT, 2002: 135 - 8).

“En las empresas pequeñas no existe interés por las elecciones sindicales, ni por parte de los empresarios ni en la práctica tampoco por parte de los trabajadores” (e2 - Representante de empresarios)

En otro orden de cosas, durante los pasados años y a pesar de todas las discrepancias, los agentes sociales – con el apoyo de los poderes públicos – han llegado en España a **acuerdos de gran relevancia en el campo de la política social**, y a veces por medio de la negociación colectiva.

El **Pacto de Toledo de 1995**, firmado entre Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y el Gobierno Español,

fijó los compromisos para garantizar el futuro del sistema de la Seguridad Social. Asimismo, sentó las bases para acuerdos posteriores en materia de política social.

El Pacto de Toledo se fundamentó en un amplio consenso del arco parlamentario del Congreso de los Diputados. Más concretamente, el Pacto de Toledo se comprometía en lo siguiente:

“Mantener el poder adquisitivo de las pensiones y adoptar aquellas medidas que hagan viables las prestaciones para quienes en el futuro cesen en la vida activa. Asimismo se tenderá a reforzar la contributividad y a mejorar las prestaciones insuficientes, según las posibilidades del Sistema, por razones de equidad”

La **Declaración para el Diálogo Social de 2004**, firmada por el Gobierno Español, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), UGT y CCOO, reconoce el **hito que el Pacto de Toledo supuso en el terreno de la protección social**. Sin embargo, desde los logros cosechados, se contemplaba acuciante caminar hacia las siguientes metas:

- Reforzar la contributividad desde una mayor correspondencia entre aportaciones y prestaciones.
- Mejorar las pensiones más bajas.
- Estabilizar adecuadamente el sistema de Seguridad Social, desde el incremento constante del Fondo de Reserva.
- Ajustar las cotizaciones sociales con el fin de que vengan acompañadas de la generación de empleo y riqueza, y así logren el equilibrio más óptimo dentro del sistema de Seguridad Social.
- Atender más adecuadamente a las personas dependientes y a la protección familiar.

- Potenciar los sistemas de previsión social complementaria y detectar los problemas que dificultan su desarrollo dentro de la negociación colectiva.

En esta misma dirección, los agentes sociales (CEOE, CEPYME, UGT y CCOO) firmaron, en 2006, el **Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social**. Este documento estipulaba las siguientes mejoras en el campo de la protección social:

- Garantía de la adecuada relación entre ingresos y gastos del sistema de Seguridad Social.
- Mejora de la acción protectora no contributiva.
- Mejora de la acción protectora contributiva: Pensión de jubilación, pensión de incapacidad permanente, pensión de viudedad, pensión de orfandad y prestación de incapacidad temporal.

Del mismo modo, este acuerdo pretende incentivar la prolongación de la vida laboral, con visos de garantizar la propia viabilidad del sistema de Seguridad Social.

En cambio, **los Acuerdos Interfederales para la Negociación Colectiva (ANC) apenas hacen mención explícita a la protección social o a contenidos ligados directamente con ella**. Durante los últimos años, tales documentos han **orientado, principalmente, la negociación de los convenios colectivos**. Estos acuerdos se han firmado en 2002, 2003, 2004 y 2005. En 2006, se prorrogó el acuerdo del año anterior.

Vista la importancia que estos acuerdos poseen, **es necesario que incorporen y detallen aspectos vinculados con la protección social, con el fin de que luego se trasladen a las mesas de negociación de los convenios colectivos**, tanto de empresa como de otro ámbito. **Urge que los ANC incluyan análisis y propuestas más o menos concretas en**

materia de protección social que se reflejen, con posterioridad, dentro de los convenios colectivos.

Si así fuera, los ANC irían en mayor consonancia con el espíritu y la letra de otra serie de pactos, declaraciones o acuerdos que se han firmado en los últimos años.

La situación actual conlleva a que en las mesas de negociación colectiva, **persistan insuficientes referencias, guías o precedentes para debatir y acordar cláusulas de protección social dentro de los convenios colectivos.**

“Yo creo que la negociación colectiva es la principal herramienta que tenemos, con ella hacemos todo lo que podemos para mejorar las condiciones de trabajo, pero son manifiestamente mejorables” (e4 – Representante de sindicatos)

CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS POR LOS SINDICATOS EN ESPAÑA (2005)

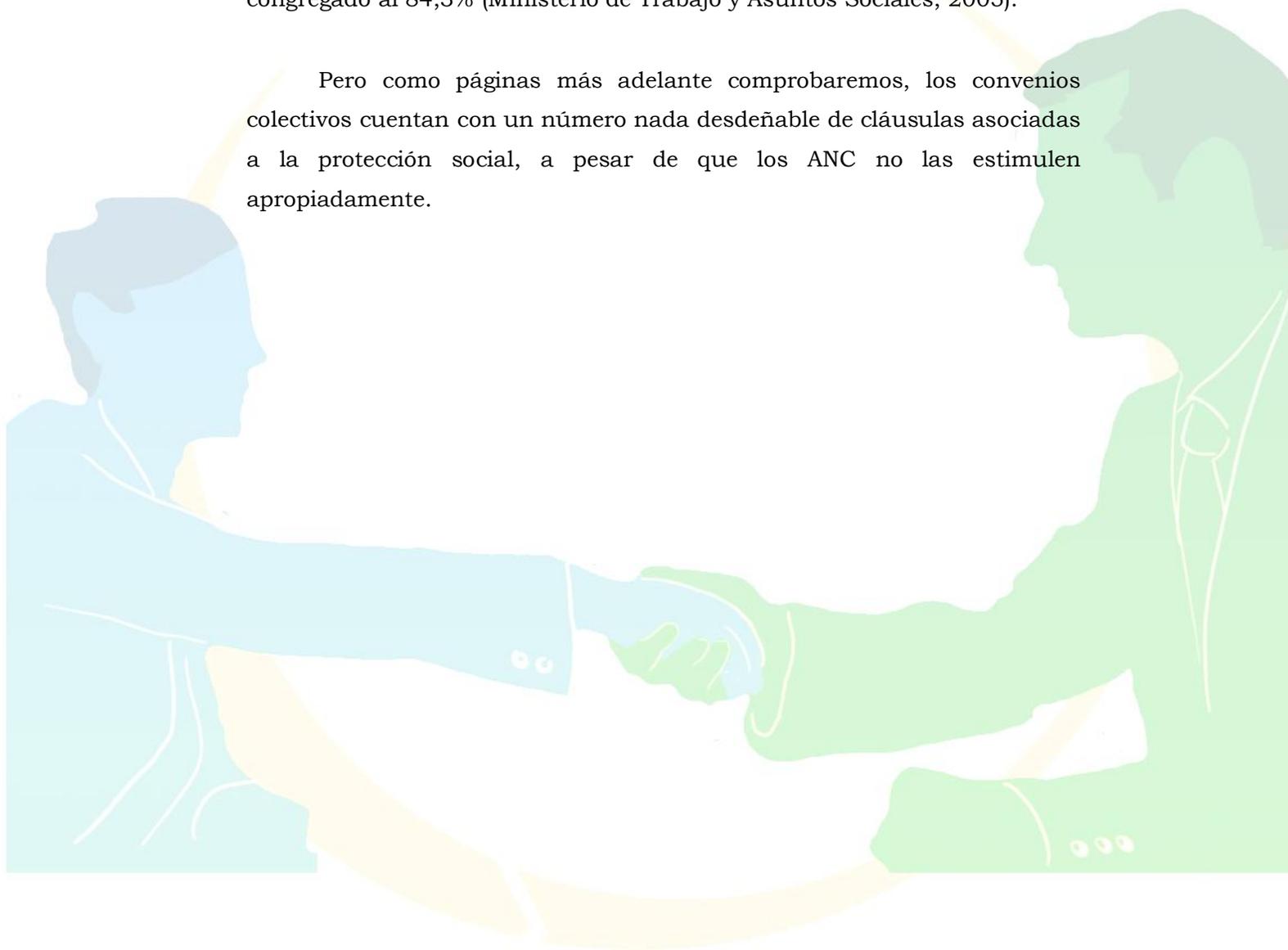
	Número de convenios	Número de trabajadores	% sobre el total de trabajadores
CONVENIOS DE EMPRESA	3.746	955.477	100,0
- CCOO	2.182	805.938	84,3
- UGT	2.152	817.789	85,6
- Otros sindicatos	1.222	618.351	64,7
- Grupo de trabajadores	703	119.371	12,5
CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO	1.264	8.891.263	100,0
- CCOO	1.145	8.814.126	99,1
- UGT	1.148	8.615.619	96,9
- Otros sindicatos	349	2.184.360	24,6
- Grupo de trabajadores	24	77.518	0,9

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

En 2005, se llegaron a firmar 5010 convenios colectivos, de los cuales 3746 - el 74,7% - fueron convenios de empresa, que se extendieron

a 955477 trabajadores. Los convenios de otro ámbito sumaron 1264, expandiéndose a 8891263 trabajadores. **UGT y CCOO se han hecho presentes en las mesas que han negociado los convenios de otro ámbito que han abarcado a la práctica totalidad de los trabajadores.** Mientras que en los convenios de empresa, UGT ha negociado aquellos que han aglutinado al 85,6% de los trabajadores y CCOO los que han congregado al 84,3% (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

Pero como páginas más adelante comprobaremos, los convenios colectivos cuentan con un número nada desdeñable de cláusulas asociadas a la protección social, a pesar de que los ANC no las estimulen apropiadamente.



2.2. CONVENIOS COLECTIVOS Y CLÁUSULAS. LA INDIVIDUALIZACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN LOS CONVENIOS.

Los **convenios colectivos** son los **acuerdos firmados** entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, con el fin de determinar sobre un espacio temporal concreto - y por lo general no superior a dos o tres años -, las condiciones laborales y de producción. Los convenios colectivos son un instrumento necesario para garantizar la competitividad económica y social y, naturalmente, para conservar o ganar la paz social.

De este modo también, **los convenios colectivos se traducen en un ámbito fundamental de negociación colectiva entre el factor capital y el factor trabajo**. Ésta es también la principal pretensión de la Constitución Española de 1978 que, concretamente en su artículo 37.1, consagra el valor y carácter vinculante de los convenios colectivos:

“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”

Es común clasificar los convenios colectivos en dos: Convenios de empresas y convenios de otro ámbito, que son normalmente sectoriales. En caso de que las empresas no cuenten con **convenio propio**, se aplicaría aquel de carácter supraempresarial, por el siguiente orden de prioridad:

- **Convenios colectivos locales o comarcales.**
- **Convenios colectivos provinciales / interprovinciales.**
- **Convenios colectivos autonómicos.**
- **Convenios colectivos estatales y nacionales.**

En última circunstancia, y a falta de convenio supraempresarial que se adecue a la idiosincrasia de la empresa, el marco regulador de las

relaciones laborales se atribuiría a **la Ley de Estatuto de los Trabajadores**.

A continuación, vamos a estudiar los siguientes tres puntos:

- **Número de convenios colectivos y trabajadores afectados.**
- **Convenios colectivos y distribución por actividades económicas.**
- **Tipo de cláusulas en los convenios colectivos e individualización de la protección social.**

2.2.1. NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS Y TRABAJADORES AFECTADOS.

El número de convenios de empresa ascendería a 3746 en 2005, de los que el 80,3% corresponderían a empresas privadas. Asimismo, el 71,5% de los trabajadores implicados por estos convenios pertenecen a este tipo de empresas (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005). Pero el peso de quienes son funcionarios o trabajadores de empresas públicas es relevante, si tenemos en cuenta su presencia real en la estructura ocupacional española.

CONVENIOS DE EMPRESA EN ESPAÑA (2005)

	Número de convenios	Número de trabajadores
Empresa privada	3.009	684.081
Empresa pública	326	125.965
Admón. del Estado y de la Seguridad Social	13	10.858
Admón. Autonómica y Local	398	134.573
Total	3.746	955.477

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

El proceso de atomización de la estructura productiva, producido especialmente a partir de la década de los 70, ha desembocado también en las **mayores dificultades para firmar convenios de empresa**. Son

relativamente muy pocas las empresas de menos de 50 trabajadores en donde se firman convenios.

CONVENIOS DE EMPRESA EN ESPAÑA, POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2005)

	Número de convenios	Trabajadores afectados
Cataluña	510	85.323
Andalucía	452	86.684
País Vasco	317	46.638
Madrid	299	95.240
Galicia	271	37.420
Castilla - León	264	40.713
Comunidad Valenciana	256	35.483
Canarias	197	20.226
Aragón	163	30.322
Castilla - La Mancha	135	18.225
Asturias	120	32.962
Navarra	106	15.403
Cantabria	94	13.267
Baleares	63	7.487
Murcia	54	4.212
Extremadura	52	14.099
La Rioja	46	3.726
Ceuta y Melilla	32	1.926
Interautonómicos	315	366.121
Total	3.746	955.477

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

En 2005, **Cataluña - 510 - y Andalucía - 452 - son las Comunidades Autónomas en donde más convenios de empresa son firmados**. Llama la atención que el País Vasco - 317 - sea la tercera Comunidad Autónoma en número de convenios firmados de este tipo. Se debe, en buena parte, al mayor interés que los sindicatos están demostrando en este afán (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

Cierto es también que en aquellas Comunidades Autónomas con un **mayor nivel de renta per cápita**, con el fin sobre todo de no perder poder adquisitivo, los sindicatos insisten en negociar convenios sectoriales de

índole autonómico o provincial, cuando no de empresa. Pero por lo demás, no puede concluirse que los sindicatos muestren particularmente interés en la firma de unos tipos de convenios concretos.

CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO EN ESPAÑA, POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2005)

	Número de convenios	Trabajadores afectados
Castilla – León	167	267983
Andalucía	147	1176359
Cataluña	145	1494750
Comunidad Valenciana	132	725301
Interautonómicos	119	2598648
Galicia	90	295233
País Vasco	84	156844
Castilla – La Mancha	75	209385
Madrid	60	735207
Aragón	53	166774
Murcia	44	194928
Asturias	35	107288
Cantabria	34	62798
Canarias	30	217791
Extremadura	30	144816
Navarra	29	73555
Baleares	20	225360
La Rioja	17	29007
Ceuta y Melilla	13	9236
Total	1264	8891263

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Por otro lado, en 2005 **el número de convenios de otro ámbito en España asciende a 1264 y afectan a cerca de nueve millones de trabajadores**. Vemos también que el 90,3% de los trabajadores involucrados en los convenios colectivos lo hacen a través de acuerdos de esta clase. Castilla / León – 167 –, Andalucía – 147 – y Cataluña – 145 – son los territorios con mayor volumen de convenios de otro ámbito. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

EVOLUCIÓN DE CONVENIOS EN ESPAÑA (1994 - 2005)

Año	Total de convenios	Convenios de empresa	Convenio de otro ámbito
1994	4.581	3.235	1.346
1995	4.827	3.461	1.366
1996	5.028	3.661	1.367
1997	5.040	3.669	1.371
1998	5.091	3.690	1.401
1999	5.110	3.704	1.406
2000	5.252	3.849	1.403
2001	5.421	4.021	1.400
2002	5.462	4.086	1.376
2003	5.522	4.147	1.375
2004	5.208	3.887	1321
2005	5.010	3746	1264

Fuente: INE (2006c) & Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

EVOLUCIÓN DE TRABAJADORES AFECTADOS POR CONVENIOS EN ESPAÑA (en miles) (1994 - 2005)

Año	Total de convenios	Convenios de empresa	Convenio de otro ámbito
1994	7.502,10	1.022,70	6.479,40
1995	7.605,10	1.043,70	6.561,30
1996	8.128,20	1.061,50	7.066,70
1997	8.365,10	998,3	7.366,80
1998	8.750,60	1.021,50	7.729,10
1999	9.008,10	1.063,70	7.944,40
2000	9.230,40	1.083,30	8.147,10
2001	9.496,00	1.039,50	8.456,50
2002	9.696,50	1.025,90	8.670,60
2003	9.995,00	1.074,20	8.920,90
2004	9.486,50	964,9	8.521,70
2005	9846,74	955,47	8891,26

Fuente: INE (2006c) & Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

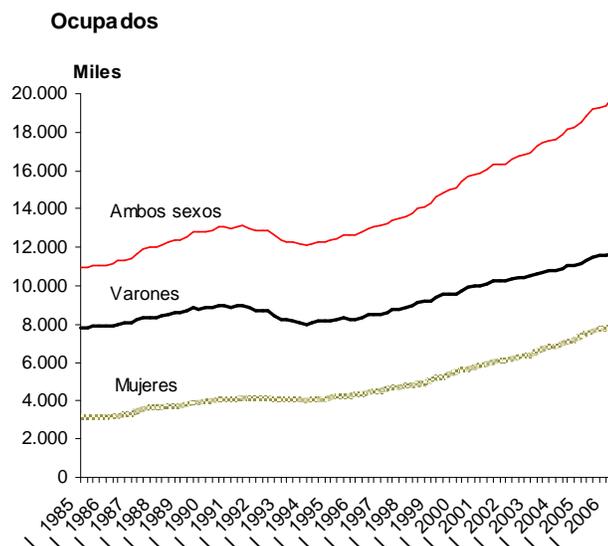
Estudiando su evolución **comprobamos que, entre 1994 y 2005, el número de convenios firmados se ha incrementado en un 9,3%**. Este aumento se ha producido como consecuencia del crecimiento de convenios de empresa firmados - situado en el 15,7% -, y que ha compensado la

reducción de los convenios de otro ámbito, que ha sido del 6,1%. (INE, 2006c) (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

“Cada vez existe más interés en acordar convenios de empresa, tanto por parte de los empresarios como de los sindicatos” (e6 – Representante de sindicatos)

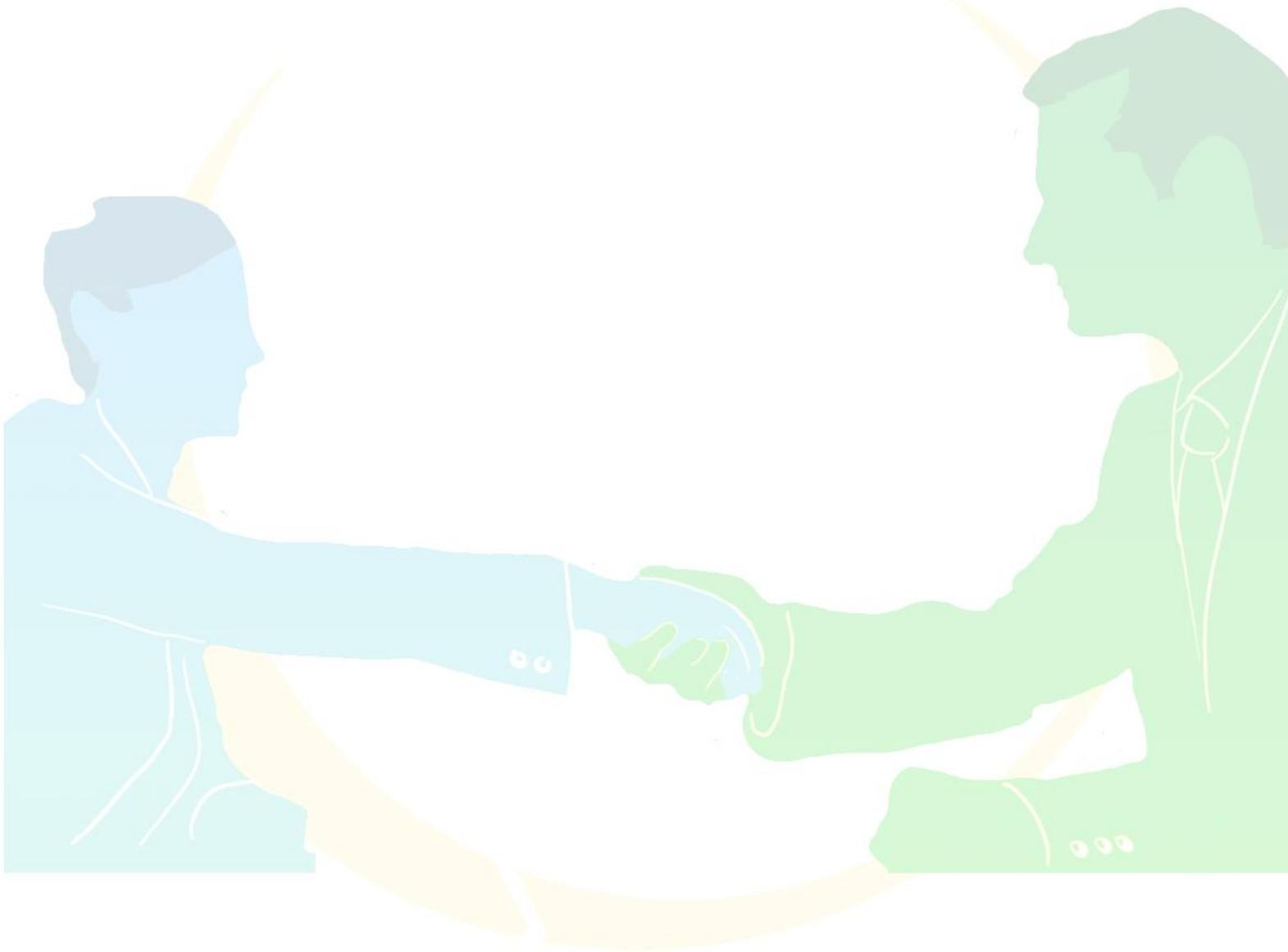
Pese a ello, en el periodo analizado, **se ha aminorado en un 6,6% el número de trabajadores implicados en los convenios de empresa y, en cambio, el volumen de trabajadores afectados por convenios de otro ámbito ha crecido en nada menos que el 37,2%**. En total, el número de trabajadores involucrados en los convenios colectivos ha aumentado en un 31,2% entre 1994 – 2005 (INE, 2006c, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

EVOLUCIÓN DE TRABAJADORES OCUPADOS



Fuente: EPA (2006)

Pero el sustancial incremento de trabajadores afectados por los convenios colectivos, durante años pasados, se ha debido sobre todo al continuado crecimiento en el volumen de empleo, fundamentalmente asalariado, que se ha producido en este mismo periodo, tal y como podemos comprobar en el anterior gráfico. En 2006, el número de ocupados se acerca ya a los 20 millones (EPA, 2006).



2.2.2. CONVENIOS COLECTIVOS Y DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En sintonía con el **proceso de terciarización económica** que tiene lugar en la estructura empresarial, debemos destacar que **el número de convenios de empresa en el sector servicios supone el 60,9% del total, aglutinando el 61,1% de trabajadores implicados en esta clase de acuerdos.** Y así, los convenios de empresas de carácter industrial se reducen al 37%, es decir, a 1387 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005)

CONVENIOS DE EMPRESA POR SECTORES ECONÓMICOS EN ESPAÑA (2005)

	Número de convenios	Número de trabajadores
Agrario	57	3.952
No agrario	3.689	951.525
Industria	1.387	359.644
Construcción	19	7.398
Servicios	2.283	584.483
Total	3.746	955.477

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

CONVENIOS DE EMPRESA POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS, EN ESPAÑA (2005)

	Número de convenios	Número de trabajadores
Admón.Pública. Defensa. Seg.Soc. Org.extrat.	447	145.953
Actividades de saneamiento público	402	37.762
Activ.asociativas, recreativas y culturales	291	34.485
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	268	45.300
Otras actividades empresariales	208	42.956
Activ. anexas a transportes. Comunicaciones	177	67.957
Activ.sanitarias y veterin. Servic.sociales	167	36.718
Fabric. productos metálicos excep. maquin.	149	24.656
Produc. y distr. de electricidad,gas y agua	149	20.429
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	122	18.772
Transporte terrestre y por tubería	118	64.648

Fabricación de automóviles y remolques	104	86.344
Fabric. de productos minerales no metálicos	89	19.078
Comercio al por mayor. Interm. del comercio	84	13.344
Industria química	77	11.188
Fabric. de maquinaria y material eléctrico	72	19.404
Construcción maquinaria y equipo mecánico	68	17.988
Hostelería	66	17.357
Comercio al por menor. Reparac. domésticas	65	66.743
Venta y reparac. vehículos. Venta combust	56	8.501
Fabric. productos de caucho y mat. plásticas	48	19.728
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	47	3.559
Educación	45	6.656
Metalurgia	42	19.294
Transporte marítimo y fluvial	42	3.714
Extracción de minerales no energéticos	33	2.723
Fabric. de muebles. Otras manufac. Reciclaje	32	9.068
Fabricación de otro material de transporte	31	13.100
Instituciones financieras y seguros	29	19.900
Fabric. máq. ofic.,mat. informát. y electrónico	26	7.822
Activ. informáticas. Investigac. y desarrollo	25	4.637
Activ. diversas de servicios personales	23	1.779
Industria textil y de la confección	22	3.143
Construcción	19	7.398
Transporte aéreo y espacial	18	7.636
Industria de la madera y corcho. Cestería	17	3.175
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	17	3.139
Extracción y aglomeración de carbón	16	9.312
Pesca y acuicultura	10	393
Extrac. de petróleo, gas, uranio y torio	7	2.012
Coquerías. Refinerías. Trat. combus. nucleares	6	6.288
Industria del cuero y del calzado	5	555
Fabric. instr. médicos, precisión y similares	4	265
Hogares que emplean personal doméstico	3	598
Total	3.746	955.477

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Los convenios de empresa de la Administración Pública, Defensa, Seguridad Social y organismos extraterritoriales son los más numerosos, en total 447. A continuación, los más frecuentes son los vinculados con el saneamiento público - 402 -, las actividades asociativas, recreativas y

culturales – 291 – y la industria de alimentos, bebidas y tabaco – 268 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005)

Por otro lado, **la presencia de los convenios de otro ámbito en actividades económicas pertenecientes al sector servicios es del 58,3% y congregan al 53,5% de los trabajadores involucrados en este tipo de acuerdos** (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005). Como podemos comprobar, el peso de otros sectores – en primer lugar la industria - es mayor en la radiografía de los convenios de esta clase.

CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO POR SECTORES ECONÓMICOS EN ESPAÑA (2005)

	Número de convenios	Número de trabajadores
Agrario	51	707.763
No agrario	1.213	8.183.500
Industria	420	2.228.877
Construcción	56	1.193.742
Servicios	737	4.760.881
Total	1264	8891263

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS, EN ESPAÑA (2005)

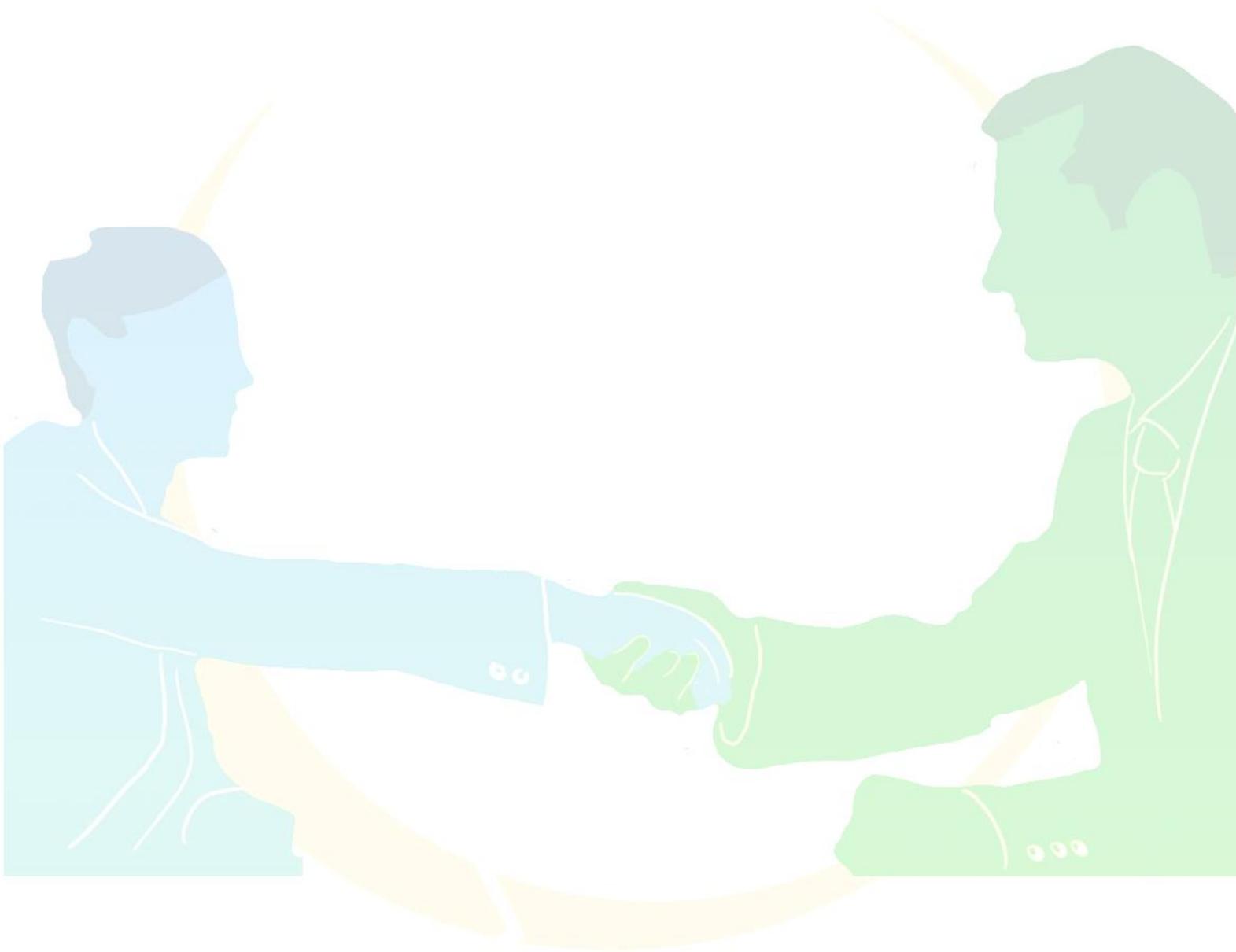
	Número de convenios	Número de trabajadores
Comercio al por menor. Reparac. domésticas	182	331.646
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	154	260
Otras actividades empresariales	100	85.983
Transporte terrestre y por tubería	93	-
Comercio al por mayor. Interm. del comercio	67	93.082
Industria de la madera y corcho. Cestería	59	331.646
Construcción	56	260
Activ. anexas a transportes. Comunicaciones	52	256.915
Fabric. de productos minerales no metálicos	50	256.915
Hostelería	48	61.965
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	45	66.177
Fabric. productos metálicos excep. maquin.	44	31.154
Activ.asociativas, recreativas y culturales	40	744.481

Activ.sanitarias y veterin. Servic.sociales	39	154.086
Activ. diversas de servicios personales	30	199.024
Produc. y distr. de electricidad,gas y agua	25	199.024
Actividades de saneamiento público	25	1.447.574
Educación	19	66.177
Industria del cuero y del calzado	15	93.082
Instituciones financieras y seguros	13	179.936
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	12	61.965
Venta y reparac. vehículos. Venta combust	12	-
Industria química	11	875.057
Industria textil y de la confección	9	-
Fabric. de muebles. Otras manufac. Reciclaje	9	744.481
Hogares que emplean personal doméstico	7	260
Pesca y acuicultura	6	154.086
Metalurgia	6	179.936
Extracción de minerales no energéticos	5	199.024
Fabric. productos de caucho y mat. plásticas	5	1.455
Fabric. instr. médicos,precisión y similares	5	66.177
Fabricación de otro material de transporte	4	1.447.574
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	4	31.154
Admón.Pública. Defensa. Seg.Soc. Org.extrat.	4	14.737
Extracción y aglomeración de carbón	3	1.447.574
Coquerías. Refinerías. Trat. combus. nucleares	2	-
Fabric. de maquinaria y material eléctrico	2	14.737
Transporte marítimo y fluvial	2	875.057
Extrac. de petróleo, gas, uranio y torio	-	744.481
Construcción maquinaria y equipo mecánico	-	217.349
Fabric. máq. ofic.,mat. informát.y electrónico	-	85.983
Fabricación de automóviles y remolques	-	154.086
Transporte aéreo y espacial	-	1.455
Activ. informáticas. Investigac. y desarrollo	-	217.349
Total	1264	8891263

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Los **convenios de otro ámbito** radicados en el **comercio al por menor y reparaciones domésticas** – 182 – y aquellos otros ligados a la **industria de alimentos, bebidas y tabaco** – 154 – son los más numerosos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

Vemos, en definitiva, que la estructura de los convenios colectivos según actividades económicas diverge, sustancialmente, en función de si son de empresa o de otro ámbito.



2.2.3. TIPO DE CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS E INDIVIDUALIZACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

Excepto dos ellas, las **cláusulas ligadas a la protección social a cargo del empleador**, tal y como luego nosotros las detallaremos en función de la metodología SEEPROS (1981), se concentran dentro de los grupos de **cláusulas bajo el epígrafe de prestaciones sociales, formación profesional y jubilación**, tomando como referencia la clasificación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005). Las otras dos cláusulas (indemnización al trabajador por no renovación del contrato y destino preferente de puestos a trabajadores con minusvalía) se localizarán dentro del título “otros temas objeto de negociación”.

En suma, las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005) no proceden a la individualización de la protección social, considerando los indicadores SEEPROS (1981).

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE EMPRESAS DE ESPAÑA (2005)

Cláusulas	Valores absolutos	% sobre el total de convenios
Salariales	3.456	92,3
Jornada laboral y vacaciones	3.333	89,0
Salud laboral	3.313	88,4
Prestaciones sociales	3.048	81,4
Otros temas objeto de negociación	2.981	79,6
Horas extraordinarias	2.891	77,2
Clasificación profesional y promoción	2.879	76,9
Vigencia y eficacia	2.355	62,9
Actividad sindical	2.195	58,6
Empleo y contratación	2.158	57,6
Jubilación	1.651	44,1
Formación profesional	1.557	41,6
Modificación de condiciones de trabajo	479	12,8
Total	3746	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Dentro del grupo de **prestaciones sociales** (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005), escogemos las siguientes al estar vinculadas expresamente con la protección social a cargo del empleador:

- Complemento a la jubilación.
- Complemento a la viudedad.
- Complemento a la orfandad.
- Complemento a la enfermedad común.
- Complemento a la maternidad.
- Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Complemento al desempleo parcial y / o suspensión de empleo.
- Establecimiento de planes de pensión.

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE OTROS ÁMBITOS DE ESPAÑA (2005)

Cláusulas	Valores absolutos	% sobre el total de convenios
Salariales	1.182	93,5
Otros temas objeto de negociación	966	76,4
Prestaciones sociales	931	73,7
Jornada laboral y vacaciones	925	73,2
Empleo y contratación	912	72,2
Horas extraordinarias	857	67,8
Salud laboral	806	63,8
Clasificación profesional y promoción	725	57,4
Vigencia y eficacia	726	57,4
Actividad sindical	702	55,5
Jubilación	577	45,6
Formación profesional	415	32,8
Concurrencia	229	18,1
Modificación de condiciones de trabajo	146	11,6
Total	1264	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Dentro de las **prestaciones sociales** determinadas en las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005), tan solo no seleccionamos la cláusula “otros complementos retributivos”. La mayoría de las veces, esta cláusula hace referencia a aspectos vinculados con

complementos por beneficios, con plus de productividad,... Pocas veces está ligada a la protección social.

En el grupo de **cláusulas de jubilación** (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005), hemos considerado la denominada “estímulos a la jubilación voluntaria”, en cuanto que sí está vinculada con la protección social. No hemos escogido la cláusula restante, conocida como “jubilación obligatoria”, ya que básicamente se limita a dejar constancia en los convenios de los requerimientos legales.

TRABAJADORES AFECTADOS POR LAS CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE EMPRESAS DE ESPAÑA (2005)

Cláusulas	Valores absolutos	% sobre el total de convenios
Salariales	927.971	97,1
Jornada laboral y vacaciones	904.760	94,7
Salud laboral	904.330	94,6
Otros temas objeto de negociación	868.473	90,9
Clasificación profesional y promoción	857.791	89,8
Prestaciones sociales	827.016	86,6
Actividad sindical	804.570	84,2
Horas extraordinarias	767.808	80,4
Empleo y contratación	747.013	78,2
Vigencia y eficacia	656.884	68,7
Formación profesional	618.320	64,7
Jubilación	525.621	55,0
Modificación de condiciones de trabajo	208.065	21,8
Total	955.477	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

En el grupo de **cláusulas de formación profesional** (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005) cabe encontrar cuatro, de las cuales escogemos dos: Ayuda de estudios al trabajador y permisos retributivos para la formación. No seleccionamos las otras dos, “plan de formación” y “otras relativas a la formación”, al no descubrir una vinculación más o menos directa con la protección social, siempre teniendo en cuenta la metodología SEEPROS (1981).

Acudiendo a los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005), comprobamos que **las cláusulas agrupadas en el apartado de “salariales” – 92,3% - y las encuadradas dentro del grupo de “jornada laboral y vacaciones” – 89% - son las más comunes dentro de los convenios de empresa.** En lo que se refiere a la protección social, debemos destacar que las prestaciones sociales – incluida la cláusula “otros complementos retributivos” – son las más habituales y están presentes en el 81,4% de los convenios de empresa. Igualmente, estas cláusulas involucran al 86,6% de los trabajadores.

TRABAJADORES AFECTADOS POR LAS CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE OTROS ÁMBITOS DE ESPAÑA (2005)

Cláusulas	Valores absolutos	% sobre el total de convenios
Salariales	8.640.148	97,2
Otros temas objeto de negociación	7.635.915	85,9
Empleo y contratación	7.456.978	83,9
Jornada laboral y vacaciones	7.112.370	80,0
Actividad sindical	6.777.363	76,2
Prestaciones sociales	6.645.503	74,7
Horas extraordinarias	6.568.237	73,9
Clasificación profesional y promoción	6.235.846	70,1
Salud laboral	5.145.199	57,9
Vigencia y eficacia	4.926.130	55,4
Formación profesional	4.609.131	51,8
Jubilación	4.538.620	51,0
Concurrencia	2.564.371	28,8
Modificación de condiciones de trabajo	1.583.156	17,8
Total	8.891.263	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

“Lo que los trabajadores demandan, en los convenios colectivos, sigue siendo en primer lugar una subida salarial, por encima del IPC” (e1 – Representante de empresarios)

“Las cláusulas salariales son las provocan las desavenencias en la negociación colectiva. Los sindicatos siempre reclaman, además, una subida salarial por encima del IPC” (e2 – Representante de empresarios)

“Las materias más frecuentes en los convenios son las retributivas (...) Todo lo relacionado con las retribuciones, variables o no variables,... es lo más presente” (e4 – Representante de sindicatos)

En tanto que **en los convenios de otro ámbito, las cláusulas salariales – 93,5% - y las ligadas a “otros temas objeto de negociación” – 76,4% -, son las más asiduas**. Las prestaciones sociales, por su parte, son también las más frecuentes, de todas aquellas consideradas dentro de la protección social. Pero su presencia es menor que en los convenios de empresa. Concretamente, están localizadas en casi tres de cada cuatro convenios y afectan a un número similar de trabajadores (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

Dentro de los convenios de empresa o de otro ámbito, las cláusulas asociadas a la jubilación o a la formación profesional - en donde también se encuentran algunas que podemos identificar con la protección social -, no llegan a estar explicitadas en la mitad de ellos.

Recuperando lo señalado páginas atrás, pensamos que **la potenciación de la incorporación de cláusulas relacionadas con la protección social en espacios previos a la negociación de los convenios colectivos, como los ANC lo son, es un requisito necesario para su individualización e inclusión dentro de estos acuerdos, sean de empresa o de otro ámbito**.

A stylized illustration of two men in suits shaking hands. The man on the left is light blue, and the man on the right is light green. They are both smiling and looking at each other. The background is white with faint yellow and green curved lines behind them.

3. CONVENIOS COLECTIVOS, CLÁUSULAS Y PROTECCIÓN SOCIAL A CARGO DEL EMPLEADOR

3. CONVENIOS COLECTIVOS, CLÁUSULAS Y PROTECCIÓN SOCIAL A CARGO DEL EMPLEADOR.

Pasamos a continuación a estudiar la **presencia de la protección social en los convenios y la negociación colectiva**, de manera más desglosada. Tomando como referencia las estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005) y la clasificación de la fuente europea SEEPROS (1981), las **cláusulas de los convenios más relacionadas con la protección social a cargo del empleador**, y que ya hemos explicitado, son las que se incluyen en la siguiente tabla.

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS RELACIONADAS CON LA PROTECCIÓN SOCIAL, A CARGO DEL EMPLEADOR (2005)

Variable de protección social	Cláusula
Enfermedad	- Complemento a la enfermedad común
Invalidez o incapacidad	- Destino preferente de puestos de trabajo con minusvalías. - Complementos a la invalidez
Accidentes de trabajo y enfermedad profesional	- Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional
Vejez	- Complemento a la jubilación - Estímulos a la jubilación voluntaria. - Establecimiento de plan de pensiones.
Supervivencia	- Complemento a la viudedad - Complemento a la orfandad
Maternidad	- Complemento a la maternidad
Familia	Sin cláusulas
Promoción de empleo	- Ayuda de estudios al trabajador - Permisos retributivos a la formación
Desempleo	- Complemento al desempleo parcial y / o suspensión de empleo. - Indemnización al trabajador por no renovación al contrato.
Vivienda	Sin cláusulas
Diversos	Sin cláusulas

Fuente: Elaboración propia desde Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005) y SEEPROS (1981)

Se incluyen las cláusulas que promueven la protección social, a cargo del empleador, y que no están sujetas a dejar constancia de los

imperativos legislativos. Estas cláusulas implican, de esta manera, una **conquista de derechos sociales a través de la negociación colectiva.**

Sin embargo, en las páginas posteriores, señalaremos también aquellas otras cláusulas que ponen de manifiesto los derechos laborales de los trabajadores en materia social, que la legislación establece.

Observamos que algunas variables SEEPROS (familia, vivienda y la conocida como “diversos”), no se corresponden con **cláusulas de los convenios colectivos**, determinadas en los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005).

a) Familia.

Concretamente, como prestaciones sociales, SEEPROS (1981) tipifica las siguientes dentro de la variable familia:

- Prestaciones en dinero en beneficio de los hijos a cargo de otros miembros de la familia.
- Suplementos por hijos.
- Provisión de alimentación, vestido, vacaciones y de ayuda, en particular, del hogar.
- Gastos previstos en el ámbito de la planificación familiar.

Aparte de prestaciones contributivas, el Régimen General de la Seguridad Social distingue, por su parte, los siguientes tipos de **prestaciones económicas** de carácter familiar:

- **Asignación económica por hijo o menor acogido a cargo.**
- **Prestación por nacimiento o adopción de un tercero o sucesivos hijos.**
- **Prestación por parto o adopción múltiples.**

Este tipo pensiones permiten a sus **beneficiarios** las siguientes prestaciones económicas:

- **Asignación económica por cada hijo a cargo del beneficiario, menor de 18 años o mayor de dicha edad si está afectado por una minusvalía en grado igual o superior al 65%.** Es indiferente la naturaleza legal de la filiación del hijo, así como por los menores acogidos, en acogimiento familiar, permanente o pre - adoptivo.
- **Prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos.**
- **Prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples.**

Pero a pesar de que la clasificación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005) no lo explicita, algunos convenios de empresa sí han considerado, durante los últimos años, **cláusulas relacionadas por ejemplo con complementos por el nacimiento de nuevos hijos** – también los acogidos - o ayudas económicas para costear sus estudios, incluso a nivel de universidad. Estas empresas son, la mayoría de las veces, no PYMEs.

No deja de llamar la atención, en suma, que si otro tipo de prestaciones sociales sí se han ido incorporando en cada vez mayor número de convenios colectivos, las ligadas a la familia - tal y como se determina en la fuente SEEPROS (1981) – son excepcionales y hasta se han reducido. De hecho, vemos que ni siquiera se tienen en consideración en los datos que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005) da a conocer.

Por último, debemos indicar que los **complementos a la viudedad y a la orfandad**, que tienen una incidencia clave sobre la conservación y el bienestar de la familia, se sitúan dentro de la metodología SEEPROS en el apartado de “**supervivencia**”.

b) Vivienda.

El encarecimiento del precio de los hogares y las notorias dificultades de los trabajadores - especialmente los jóvenes - para acceder a su primera vivienda, bien en propiedad o bien en alquiler, no se ha traducido en cláusulas dentro de los convenios destinadas a ofrecer, por ejemplo, **complementos orientados a facilitar su adquisición.**

Esta materia casi nunca es planteada en las mesas de negociación colectiva. El incremento de las deducciones por vivienda, dentro del IRPF; no ha venido acompañado de cláusulas de esta clase.

Tomando como referencia el Observatorio Joven de España (OBJOVI), una persona joven debe dedicar el 64,3% de su salario a comprar una vivienda libre. Las provincias que requieren un mayor esfuerzo para adquirir una vivienda son las siguientes: Vizcaya - 82,4% -, Málaga - 79,9% -, Madrid - 79,6% -, Barcelona - 79,5% - y Guipúzcoa - 78,5% (Consejo de la Juventud de España, 2006).

Hasta aproximadamente los años 70 - 80, algunas grandes empresas fomentaban la fundación de cooperativas de viviendas para sus trabajadores, lo que favorecía el acceso de los trabajadores a un hogar de su propiedad.

La metodología SEEPROS (1981) explicita las siguientes prestaciones, relacionadas con la vivienda: *“Asignaciones de dinero otorgadas directamente a los hogares y subvenciones a propietarios privados o a organismos públicos propietarios de viviendas para compensar la aplicación de alquileres reducidos a los hogares”.*

Para terminar verificamos, no obstante, que el gasto en vivienda en España dentro de la protección social, es completamente marginal. Sólo supone el 0,8% del total en 2002 (INE, 2006b).

“En general, las ayudas a la compra de vivienda en España, por parte de los poderes públicos, son reducidísimas. Es un mercado completamente abierto e incontrolado, que los entes gubernamentales deberían normalizar. Además, deberían conferir ayudas a las rentas más bajas para la compra de la primera vivienda” (gd – Representantes de trabajadores)

“Las ayudas a viviendas son necesarias, en primer orden, pero son minúsculas para cualquier persona o familia” (e6 – Representante de sindicatos)

PORCENTAJE DEL GASTO EN VIVIENDA DENTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Año	%
1991	0,5
1992	0,4
1993	0,5
1994	0,4
1995	1,1
1996	1,2
1997	1,2
1998	1,3
1999	1,2
2000	0,9
2001	0,9
2002	0,8

Fuente: INE (2006b)

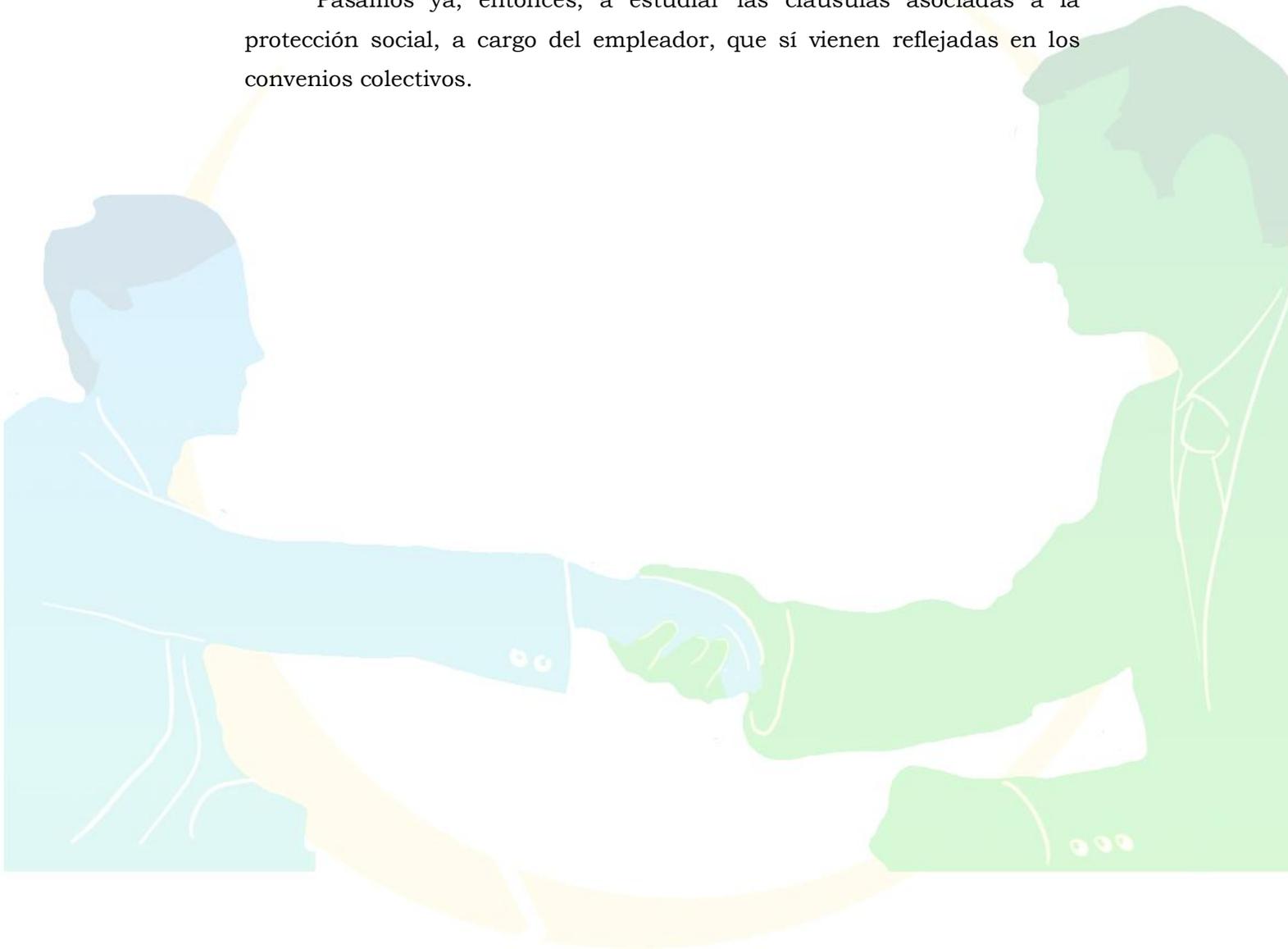
c) Diversos.

Los convenios colectivos no incluyen las prestaciones sociales definidas por SEEPROS (1981), bajo la calificación de “diversos”. En grandes líneas, son gastos que buscan paliar situaciones económicas precarias y que se concretan en:

- Ayudas a indigentes.
- Gastos de lucha contra la pobreza.

- Gastos a favor de la infancia.
- Gastos a favor de víctimas de acontecimientos políticos o de catástrofes naturales.
- Otros gastos a favor de personas sin recursos, sin hogar y de disminuidos sociales.

Pasamos ya, entonces, a estudiar las cláusulas asociadas a la protección social, a cargo del empleador, que sí vienen reflejadas en los convenios colectivos.



3.1. ENFERMEDAD.

SEEPROS (1981) determina estas prestaciones sociales ligadas dentro del concepto de “enfermedad”:

- Indemnizaciones destinadas a compensar la pérdida total o parcial de ingresos, como resultado de la suspensión de una actividad profesional por enfermedad o accidente no laboral.
- Montante correspondiente al coste total o parcial de los cuidados médicos de carácter preventivo o curativo.

De 1991 a 2002, el **gasto en el apartado de enfermedades**, dentro de la protección social, se ha mantenido más o menos constante; no siendo superior al 30% (INE, 2006b).

PORCENTAJE DEL GASTO POR ENFERMEDAD DENTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Año	%
1991	29,1
1992	29,6
1993	28,3
1994	28,5
1995	28,6
1996	28,9
1997	28,7
1998	28,8
1999	29,6
2000	29,6
2001	30
2002	30

Fuente: INE (2006b)

Podemos comprobar, siguiendo los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005), que en 2135 convenios de empresas (56,9% del total) y en 586 convenios de otros ámbitos (46,3% del total), se han incorporado cláusulas relacionadas con **complementos a las**

enfermedades comunes. Estas cláusulas, dentro de los convenios de empresas, afectan a 600090 trabajadores, es decir, al 62,8%. Mientras que, en los convenios de otro ámbito, tales cláusulas se extienden a más de cuatro millones de trabajadores, justamente al 45,4% de quienes están involucrados en esta clase de convenios.

Estas cláusulas buscan, por lo general, aumentar la prestación económica de la Seguridad Social en la circunstancia de enfermedad común. Mayormente, **estas cláusulas recogen cualquier tipo de incapacidad temporal, sea por enfermedad común, accidente, maternidad,...**

“Durante los períodos de baja por incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia y por maternidad, los trabajadores percibirán, si la prestación económica de la Seguridad Social fuera inferior, un complemento hasta el 100% del SIR y la antigüedad” (II Convenio Colectivo de la empresa Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U. - 2006)

“En caso de maternidad, enfermedad o accidente, la empresa mantendrá la complementariedad actual hasta un máximo del 100% del sueldo real del trabajador” (XXI Convenio Colectivo Repsol Butano - 2004)

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE EMPRESAS DE ESPAÑA VINCULADOS CON ENFERMEDADES (2005)

Cláusulas	Número de convenios	Número de trabajadores	% de trabajadores
Complemento a la enfermedad común	2.135	600.090	62,8
Reconocimiento médico anual a cargo de la empresa	2.694	622.150	65,1
Reconocimiento médico con revisión ginecológica	430	215.243	22,5
Excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica	295	156.613	16,4
Total	3746	955.477	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

En cambio, en **los convenios de otro ámbito es más habitual que se limiten a comprometerse a lo estipulado por la ley o, en todo caso,**

a indicar prestaciones económicas inferiores que en los convenios de empresa.

“El tema de salud laboral y de prevención de Riesgos Laborales es un tema muy antiguo en la negociación colectiva (antes se llamaba Comité de Seguridad en el Trabajo) (...). Pero la legislación es muy avanzada y los convenios casi lo que han hecho ha sido reproducir la ley; aunque en algunos convenios – sobre todo de empresa – innovan, mejoran,...” (e3 – Representante de sindicatos)

“Se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente convenio la percepción del 75% de su retribución salarial desde el cuarto día inclusiva, de la incapacidad temporal derivada de enfermedad común” (Convenio colectivo del sector de comercio textil de la provincia de Valencia - 2006)

Existen circunstancias en las que se ofrecen matizaciones a la hora de determinar las prestaciones económicas por causa de enfermedad, por ejemplo a razón de si existe o no hospitalización.

“En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente de trabajo, y siempre que exista hospitalización por dichas causas, las empresas vendrán obligadas a complementar el subsidio hasta el 100% de la base reguladora del trabajador, mientras dure la situación de hospitalización” (Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Sevilla - 2003)

En realidad, en las mesas de negociación colectiva **una de las demandas prioritarias**, por parte de los representantes de los trabajadores, radica en garantizar complementos a las enfermedades comunes.

Por otro lado, observamos que en el 71,9% de los convenios de empresa, se explicita el **derecho al reconocimiento médico anual a cargo de la empresa**, mientras que esta cifra desciende al 49,1% en el caso de los convenios de otro ámbito (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

En cambio, sólo 430 convenios de empresa – 11,4% del total – incluyen cláusulas en donde se establezca el derecho a **reconocimiento médico con revisión ginecológica**. En los convenios de otro ámbito, esta cláusula únicamente está presente en el 8,3% (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005). Cabe pensar que, en la medida en que las mujeres vayan aumentando su presencia en las empresas, estas cláusulas serán más comunes.

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO DE ESPAÑA VINCULADOS CON ENFERMEDADES (2005)

Cláusulas	Número de convenios	Número de trabajadores	% de trabajadores
Complemento a la enfermedad común	586	4.036.497	45,4
Reconocimiento médico anual a cargo de la empresa	621	3.435.560	38,6
Reconocimiento médico con revisión ginecológica	106	460.642	5,2
Excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica	53	390.867	4,4
Total	1264	8891263	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

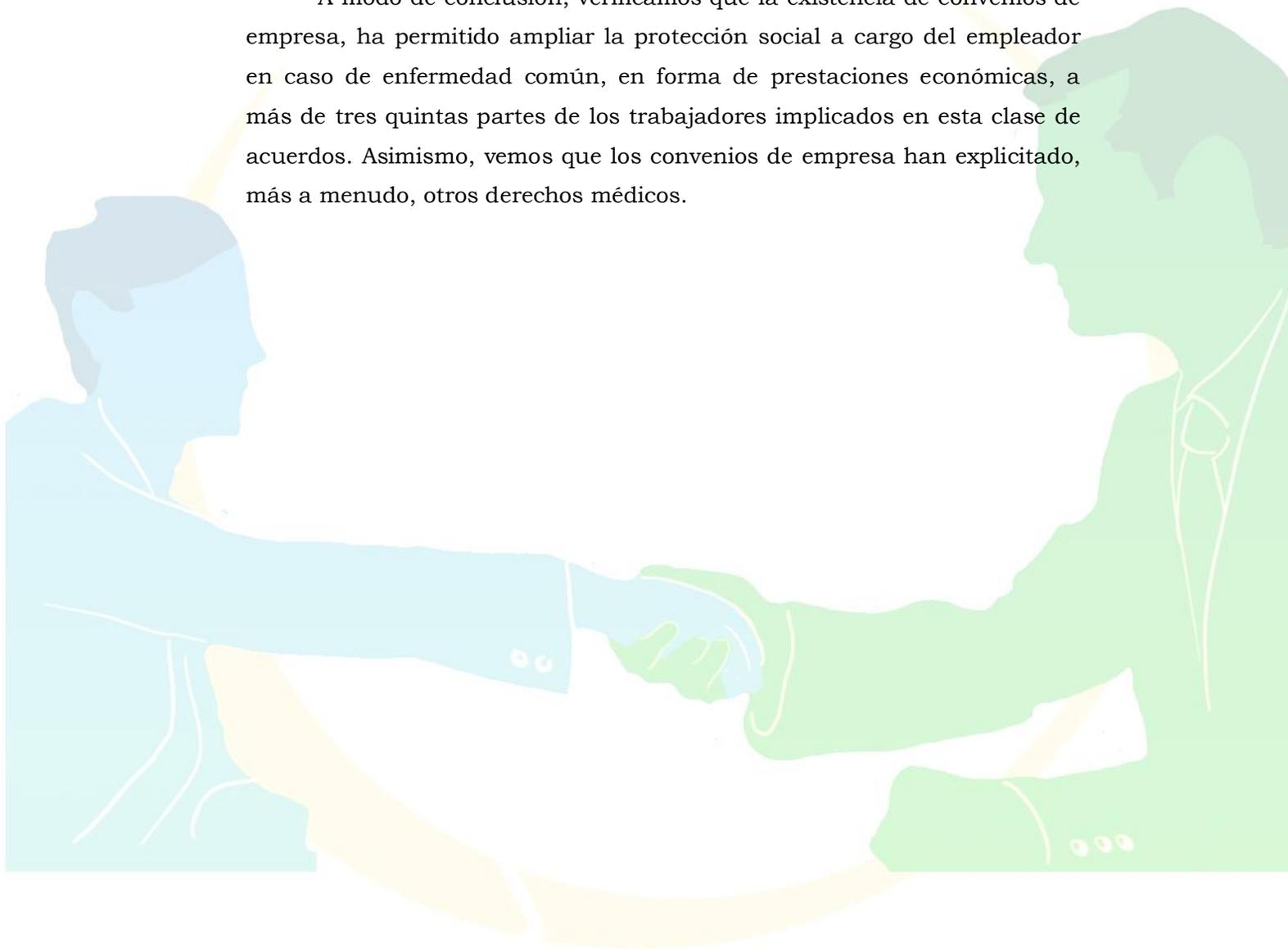
Igualmente, quisiéramos añadir que en el 7,8% de los convenios de empresa y en el 4,1% de los convenios de otro ámbito, se señala una cláusula que admite **excepcionalidades al carácter voluntario de la vigilancia médica** (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005). Empresas encuadradas dentro del sector industrial o la construcción, en donde los trabajadores están más expuestos a riesgos laborales, son las más interesadas en estas cláusulas. Determinan la obligación periódica de los trabajadores a someterse a revisiones médicas.

“A los empresarios nos interesa enormemente la salud laboral de nuestros empleados, sobre todo de quienes padecen más riesgos. Es una cuestión tanto moral como económica” (gd – Representantes de empresarios)

Existe un amplio **desarrollo legislativo relacionado con las enfermedades comunes**, en lo que se refiere tanto a los trabajadores

sujetos al régimen general como a aquellos otros vinculados con los regímenes especiales. Ocurre también que el **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 - 03 - 1995), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores está lejos de profundizar en esta materia.**

A modo de conclusión, verificamos que la existencia de convenios de empresa, ha permitido ampliar la protección social a cargo del empleador en caso de enfermedad común, en forma de prestaciones económicas, a más de tres quintas partes de los trabajadores implicados en esta clase de acuerdos. Asimismo, vemos que los convenios de empresa han explicitado, más a menudo, otros derechos médicos.



3.2. INVALIDEZ O INCAPACIDAD.

En la metodología SEEPROS (1981), los gastos en protección social atribuidos a la invalidez o incapacidad son los que especificamos a continuación:

- Prestaciones en dinero en beneficio de los inválidos y discapacitados por razón de su estado.
- Remuneraciones por el ejercicio de una actividad profesional adaptada a la discapacidad.
- Cuidados médicos específicos.
- Readaptación funcional, profesional y social.

La Seguridad Social, por su parte, prevé los siguientes tipos de **incapacidad permanente**, con posibilidad de que las personas que los padezcan sean destinatarios de prestaciones sociales:

- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- Gran invalidez.

En otro apartado, la Seguridad Social incluye las lesiones permanentes no invalidantes, que causan una aminoración o cambio en la integridad física del trabajador, y que pueden ser también sujeto de prestaciones económicas.

En 2002, tan solo el 7,5% del gasto en protección social se destina a la invalidez o incapacidad, porcentaje que ha sido similar en los últimos años (INE, 2006b).

Dentro de los datos que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005) recoge, podemos distinguir dos tipos de cláusulas que favorecen la

protección social, a cargo del empleador, relacionadas con la invalidez o la incapacidad: Complementos a la invalidez y destino preferente de puestos a trabajadores con minusvalías.

PORCENTAJE DEL GASTO POR INVALIDEZ DENTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Año	%
1991	7,7
1992	7,3
1993	7,1
1994	7,4
1995	7,4
1996	7,6
1997	7,6
1998	8
1999	7,8
2000	7,8
2001	7,6
2002	7,5

Fuente: INE (2006b)

De este modo, verificamos que la cuarta parte de los convenios de empresa y de otro ámbito incorporan cláusulas relacionadas con **complementos a la invalidez**. En los convenios de empresa, estas cláusulas se extienden a la tercera parte de los trabajadores y en el resto de convenios al 27,3% (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE ESPAÑA VINCULADOS CON COMPLEMENTOS A LA INVALIDEZ (2005)

Tipo de convenio	Número de convenios	Total	Trabajadores afectados	% total
Convenio de empresa	940	3746	319.300	33,4
Convenio de otro ámbito	331	1264	2.430.065	27,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Hemos de añadir que sólo el 5,1% de los convenios de empresa han incluido cláusulas vinculadas al **destino preferente de puestos a trabajadores con minusvalías**. Estas cláusulas han logrado expandirse al 11,3% de los trabajadores. En el caso de los convenios de otro ámbito, estas cláusulas son aún más infrecuentes: Se hacen presentes en sólo 46 convenios – 3,6% del total - y se extienden a 570346 trabajadores – 6,4%. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE ESPAÑA VINCULADOS AL DESTINO PREFERENTE A TRABAJADORES CON MINUSVALÍA (2005)

Tipo de convenio	Número de convenios	Total	Trabajadores afectados	% total
Convenio de empresa	178	3746	107.689	11,3
Convenio de otro ámbito	46	1264	570.346	6,4

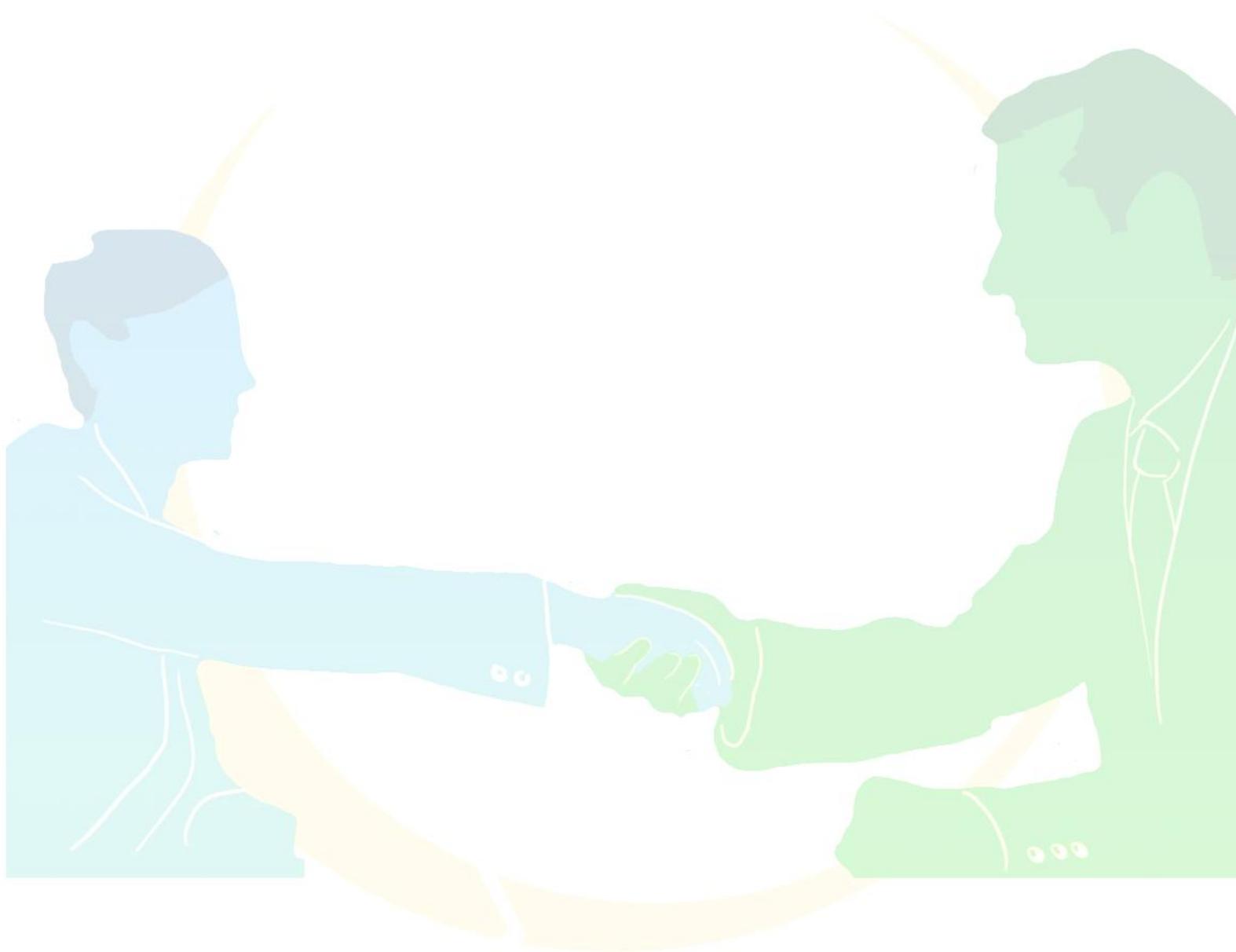
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Como podemos comprobar la negociación colectiva ha logrado sólo en una minoría de convenios la incorporación de cláusulas que favorezcan la protección social de los trabajadores incapacitados o inválidos, más allá de lo estipulado por la legislación.

“A pocos les preocupan dar más ventajas a los trabajadores discapacitados dentro de los convenios. Incompresiblemente, hasta hay quienes opinan que ya tienen suficientes ventajas, y que habría que reducirlas” (gd – Representantes de trabajadores)

Así y todo, la presencia de cláusulas que determinan complementos a la invalidez, en uno de cada cuatro convenios, significa también que la negociación colectiva, dentro de las empresas o sectores económicos, puede convertirse en un instrumento para impulsar medidas de protección social a cargo del empleador que beneficien a este colectivo de trabajadores.

“No podemos renunciar a la capacidad de los convenios colectivos para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores discapacitados”
(gd – Representantes de empresarios)



3.3. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Los datos de SEEPROS (1981) precisan las siguientes prestaciones o servicios, en la circunstancia de **accidentes de trabajo y enfermedad profesional**:

- Prestaciones de dinero.
- Cuidados médicos específicos asociados a la situación particular del accidentado y del enfermo.
- Readaptación funcional, profesional y social.
- Prevención de accidentes.

En años recientes, **estamos asistiendo a un creciente interés por la Seguridad o Higiene en el Trabajo dentro de la estructura empresarial**. Sobre todo en los últimos diez años, se han llevado a cabo sendas investigaciones sobre este ámbito, han aumentado las medidas de control, se han endurecido las sanciones y se ha incrementado sustancialmente el desarrollo de acciones formativas en el terreno de la Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante no abundan, ni mucho menos, estudios vinculados con la **negociación colectiva y la Seguridad o Salud en el Trabajo**. En este sentido, queremos destacar el informe *Incidencia de la prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva*, editado en 2004 por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en base a un análisis de una serie de convenios publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Para este fin, se analizaron 26 convenios de otro ámbito y 63 convenios de empresa. La investigación concluye en que “*se alza aún una exigua mayoría de textos que o no contienen o hacen una, a veces más que sucinta, referencia a la existencia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales*” (Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004).

Pero nosotros deseamos insistir que, sobre todo tomando como referencia una perspectiva histórica, **no ha dejado de aumentar la incorporación de cláusulas relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de los convenios colectivos, bien de empresa o bien de otro ámbito.** Y esta tendencia continuará, a buen seguro, a lo largo de los próximos años.

La legislación reconoce la **incapacidad temporal**, a causa de enfermedades (comunes y profesionales) o accidentes, siempre que el trabajador esté impedido para el desempeño de su trabajo y sea asistido por la Seguridad Social. También la incapacidad temporal puede extenderse a los periodos de observación por enfermedad profesional, en los que su baja se prescriba.

La propia **legislación básica en el campo de la Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre**, se hace eco de las posibilidades que la negociación colectiva, y en particular los convenios colectivos, ofrecen en el momento de apostar por la Seguridad y Salud en el trabajo.

“Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de derecho mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos” (Art. 3)

A veces, se apela a **otros espacios de negociación colectiva (mesas permanentes,...)**, dentro de los convenios de otro ámbito, para que establezcan complementos en los supuestos de incapacidad por accidente de trabajo.

“Las partes consideran estudiar la Mesa Permanente en el año 2001 el tema de la posibilidad de complementos en los supuestos de incapacidad temporal, por accidente de trabajo, después de realizar un estudio exhaustivo sobre la siniestralidad en las empresas, absentismos, causas y tipos de

accidentes laborales,...” (Convenio colectivo provincial de la industria siderometalúrgica de Bizkaia - 2001 / 2003)

Dentro de los convenios de empresas, el 64% incluyen **complementos al accidente de trabajo y enfermedad profesional**, que aglutinan al 65,4% de los trabajadores. En la circunstancia de los convenios de otro ámbito, estas cláusulas están incorporadas en el 59,6% de los casos, abarcando al 62,9% de los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

**CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE EMPRESAS DE ESPAÑA
VINCULADOS CON PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES,
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL (2005)**

Cláusulas	Número de convenios	Número de trabajadores	% de trabajadores
Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional	2401	625.401	65,4
Existencia de Comité de Seguridad y Salud	2.548	855.015	89,5
Programas de prevención de riesgos	2.147	669.114	70
Cursillos en materia de seguridad y salud	1.926	622.947	65,2
Designación de Delegados de Prevención distintos a los legales	209	216.046	22,6
Crédito horario mensual para los Delegados de Prevención	568	287.523	30,1
Tiempo disponible para la formación de los Delegados de Prevención	231	72.182	7,6
Organo paritario competente en todos los centros de trabajo	534	365.731	38,3
Obligación de constitución de "servicios de prevención" propios	108	126.603	13,3
Total	3746	955477	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Deseamos asimismo reseñar que el 67% de los convenios de empresa cuentan con cláusulas que les interpelan a organizar **Comités de Seguridad y Salud**, abarcando al 89,5% de los trabajadores. En cambio, en los convenios de otro ámbito, estas cláusulas sólo están presentes en el 28,4%, que congregan al 34,9% de los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

**CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO DE ESPAÑA
VINCULADOS CON PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES,
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL (2005)**

Cláusulas	Número de convenios	Número de trabajadores	% de trabajadores
Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional	754	5.600.748	62,9
Existencia de Comité de Seguridad y Salud	360	3.109.458	34,9
Programas de prevención de riesgos	274	1.855.456	20,9
Cursillos en materia de seguridad y salud	224	1.568.910	17,6
Designación de Delegados de Prevención distintos a los legales	69	745.307	8,4
Crédito horario mensual para los Delegados de Prevención	144	571.175	6,4
Tiempo disponible para la formación de los Delegados de Prevención	73	674.929	7,6
Organo paritario competente en todos los centros de trabajo	179	1.884.191	21,2
Obligación de constitución de "servicios de prevención" propios	22	43.806	0,5
Total	1264	8.891.263	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Al mismo tiempo, **en los convenios de empresa y en menor medida en el resto, es cada día más común incorporar otro tipo cláusulas, con el fin de favorecer la prevención de Riesgos Laborales,** con el fin principalmente de aplicar o interpretar la legislación.

Estas cláusulas están relacionadas sobre todo con el campo de la formación (programas, cursillos,...) o con la organización de unidades dedicadas a promover o garantizar la Seguridad y Salud Laboral:

- Programas de prevención de riesgos.
- Cursillos en materia de seguridad y salud.
- Designación de Delegados de Prevención distintos a los legales.
- Crédito horario mensual para los delegados de prevención de Riesgos Laborales.

- Tiempo disponible para la formación de los delegados de prevención de Riesgos Laborales.
- Determinación de un órgano paritario competente en todos los centros de trabajo.
- Obligación de constitución de servicios de prevención propios.

A pesar de los pasos dados F. Durán y F. G. Benavides (2006) dudan, en los siguientes términos, de que la inclusión de la prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva sea eficaz:

”La negociación colectiva sigue sin abordar de manera eficiente, en términos generales, un tratamiento complementario de la legislación y de adecuación y aplicación de la misma en función de las características de las empresas y sectores. A veces, las novedades de interés no dejan de ser proclamaciones en abstracto, sin concreción específica para el sector o la empresa a los que se refiere el convenio”.

De hecho, durante 2006 la media de accidentes producidos cada mes ha sido de 85789, de los que 888 han sido graves y 115 han sido mortales (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

ESTIMACIÓN DE ACCIDENTES LABORALES MENSUALES (2006)

Leves	84785
Graves	888
Mortales	115
Totales	85789

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006)

Con todo, estamos en el convencimiento que la negociación colectiva podrá posicionarse en el futuro como una herramienta eficaz para promover la Seguridad y Salud en el Trabajo, a pesar de todas las dificultades que se presenten.

3.4. VEJEZ.

SEEPROS (1981) identifica los siguientes **gastos sociales destinados a la vejez**:

- Prestaciones atribuidas por el cumplimiento de una edad determinada.
- Gastos de estancia en residencias de ancianos.
- Gastos en pre – pensión o pre - jubilación efectuados en el marco de las disposiciones legislativas o reglamentarias, cuando los criterios de atribución de la prestación permiten inferir que su finalidad es la jubilación completa y definitiva a razón de la edad.

La Seguridad Social, mientras tanto, concede prestaciones sociales a aquellos trabajadores que hayan cesado en su actividad profesional, a razón de su edad. Son las conocidas como pensiones de jubilación. Asimismo, la legislación clasifica la jubilación en cuatro tipos: **Total, parcial, anticipada y flexible**. Deseamos también considerar el **Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)**, que pudiera ser extensible a personas a partir de 60 o 65 años, según el caso, y que hayan cubierto por lo menos 1800 días de cotización entre 1940 y 1966.

El **gasto por vejez, dentro de la protección social, ha sido de las partidas que más se han incrementado en los últimos años**. Han pasado del 37,1% en 1991 al 41,8% en 2002 (INE, 2006b). Las tendencias demográficas auguran que esta tendencia persista en el futuro.

Algo más de la quinta parte – 22,8% - de los convenios de empresa incluyen **cláusulas de complementos de jubilación a cargo del empleador**, en los que están involucrados 253056 trabajadores, es decir, el 26,5% del total. De igual modo, los trabajadores afectados por convenios de otro ámbito en los que se incluyen estas cláusulas son 1700077 – 19,1%

del total-, en 237 – 18,7% - acuerdos de este tipo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

PORCENTAJE DEL GASTO POR VEJEZ DENTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Año	%
1991	37,1
1992	36,5
1993	36,1
1994	37,8
1995	39,6
1996	40,4
1997	41,3
1998	42,1
1999	42,3
2000	43
2001	42,4
2002	41,8

Fuente: INE (2006b)

“Premio por jubilación: Con la entrada en vigor de este convenio se establece un sistema de premio a la jubilación a los 65 años, que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto. Las cantidades fijadas en dicho Reglamento – 150,00 euros y 112,82 euros, según los casos – se actualizarán anualmente de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial, y revisión a que hubiere lugar en su caso, pactados en el convenio colectivo para el año anterior”
(Convenio colectivo de la empresa Banque Psa Finance Sucursal en España - 2006)

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE ESPAÑA VINCULADOS CON COMPLEMENTOS A LA JUBILACIÓN (2005)

Tipo de convenio	Número de convenios	Total	Trabajadores afectados	%
Convenio de empresa	855	3746	253056	26,5
Convenio de otro ámbito	237	1264	1700077	19,1

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

De forma paralela, queremos resaltar que las cláusulas de **jubilación obligatoria** están presentes en 353 convenios - 9,4% del total -, que implican a 159866 trabajadores y que suponen el 16,7%. Asimismo, tales cláusulas están incorporadas en 123 convenios supra empresariales - 9,7% del total -, que afectan a 2158140 trabajadores, es decir, al 24,3% (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE ESPAÑA VINCULADOS CON LA JUBILACIÓN OBLIGATORIA (2005)

Tipo de convenio	Número de convenios	Total	Trabajadores afectados	%
Convenio de empresa	353	3746	159866	16,7
Convenio de otro ámbito	123	1264	2158140	24,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

“Como política de fomento y sostenimiento del empleo en el sector, se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación a los 65 años de edad, salvo pacto individual en contrario y siempre y cuando el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo por dicha causa tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y demás requisitos exigidos por la legislación de la seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”
(Convenio colectivo para la construcción y obras públicas de la provincia de Valencia - 2006)

Por otro lado es más común, en el caso de los convenios de empresa, descubrir cláusulas que **estimulan la jubilación voluntaria** de los trabajadores. El 29% de los convenios de empresa incluyen cláusulas de esta clase, extendiéndose a 274435 trabajadores, es decir, al 28,7%. En los convenios de otro ámbito, tales cláusulas quedan incorporadas en 384 de ellos - 30,3% del total -, abarcando a 1689240 trabajadores - el 19% - (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

“El personal afectado por este convenio podrá jubilarse a partir de los 60 años, concediéndole una gratificación” (Convenio colectivo para las universidades públicas de Castilla / León - 2003)

“Los trabajadores que reúnan las condiciones específicas podrán acceder a la jubilación anticipada a los 64 años, cuando exista común acuerdo entre el trabajador y la empresa” (Convenio colectivo de trabajo para la actividad de comercio textil de La Rioja - 2005 / 2008)

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE ESPAÑA QUE ESTIMULAN LA JUBILACIÓN VOLUNTARIA (2005)

Tipo de convenio	Número de convenios	Total	Trabajadores afectados	%
Convenio de empresa	1088	3746	274435	28,7
Convenio de otro ámbito	384	1264	1689240	19,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Si, en apariencia, estas cláusulas pueden ser interpretadas como un **coste económico** que recae, básicamente, sobre el empleador, debemos matizar lo siguiente: Para las empresas supone, a menudo, una vía no traumática para que los trabajadores menos productivos abandonen sus ocupaciones y sean sustituidos por trabajadores más jóvenes, más motivados, mejor preparados y con mayor capacidad o vocación para aprender.

Tanto las cláusulas que estimulan la jubilación voluntaria como aquellas otras que ofrecen complementos a la jubilación, están principalmente extendidas en empresas de mayor tamaño, con mayores recursos y con mejores perspectivas de mercado.

Queda claro que el interés de los trabajadores por acogerse a la jubilación voluntaria está condicionado, en buena medida, por los incentivos económicos que puedan recibir, bien por parte de la Administración Pública o bien de sus respectivas empresas.

De todos modos, como ha quedado dicho, las tendencias demográficas no auguran que, en los años venideros, los poderes públicos incrementen su interés en potenciar las jubilaciones previas. Más bien al contrario, su objetivo consistirá en retrasar la edad de jubilación, de tal modo garantizar la viabilidad del sistema de pensiones. En todo caso, en la circunstancia de permitir o querer favorecer la jubilación previa, previsiblemente los poderes públicos incrementarían las cargas fiscales de los trabajadores y de los empleadores.

En este contexto, el recurrir a **planes de pensiones** es una alternativa que los propios poderes públicos están potenciando, a través de deducciones fiscales. Así, para los contribuyentes, los planes de pensiones suponen una deducción de hasta 8000 euros en la base imponible del IRPF hasta los 52 años. Desde esta edad, el límite de reducción crece en 1.250 euros por cada año que exceda de 52 la edad del contribuyente, con un límite máximo de 24.250 euros anuales para los partícipes, mutualistas o asegurados de 65 años o más, si bien la base liquidable no puede ser negativa.

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE ESPAÑA QUE ESTABLECEN PLANES DE PENSIONES (2005)

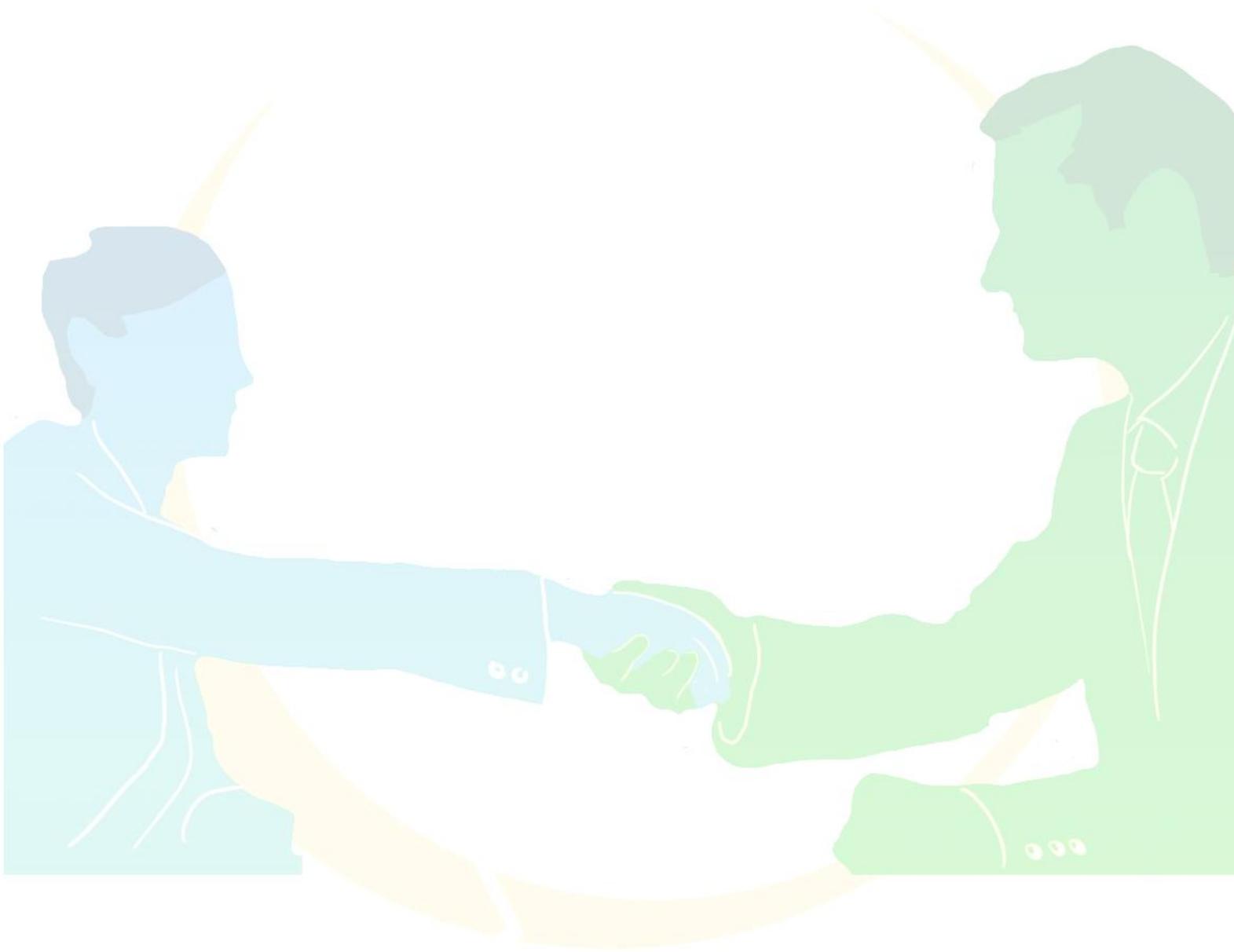
Tipo de convenio	Número de convenios	Total	Trabajadores afectados	%
Convenio de empresa	455	3746	190687	20
Convenio de otro ámbito	37	1264	216903	2,4

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Precisamente, el 13% de los convenios de empresa cuentan con cláusulas estableciendo planes de pensiones, que involucran a 190687 trabajadores, es decir, al 20% del total. Pero sólo el 2,9% de los convenios de otro ámbito – 37 - contienen estas cláusulas, que están extendidas a 216903 trabajadores (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

No cabe duda que la posibilidad que los trabajadores se acojan a planes de pensiones estará presente, con mayor frecuencia, en las mesas

de negociación colectiva. Insistimos en que el envejecimiento de la población activa hace cada vez más acuciante integrarse en estas medidas de previsión. No obstante, que la legislación fiscal apruebe deducciones fiscales, tanto para el empleador como para el trabajador, lo facilitará en gran manera.



3.5. SUPERVIVENCIA.

La fuente SEEPROS (1981) determina dos tipos de prestaciones económicas dentro de este apartado, que en su definición es obvio que está abierto a muchas interpretaciones:

- Prestaciones económicas a favor de los supervivientes por razón de su parentesco con el fallecido.
- Pensiones de reversión e indemnizaciones asociadas al fallecimiento.

Dentro del Régimen General de la Seguridad Social, se clasifican como prestaciones de protección por muerte y supervivencia las que, a continuación, enumeramos.

- Auxilio por defunción.
- Pensión de viudedad.
- Pensión de orfandad.
- Pensión en favor de familiares.
- Subsidio en favor de familiares.
- Indemnizaciones especiales en casos de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Observamos que **el gasto por supervivencia dentro de la protección social, se ha ido reduciendo en los años más recientes**. Ha pasado del 4,4% en 1991 al 3% en 2002 (INE, 2006b).

Podemos encontrar dos tipos de prestaciones (orfandad y viudedad), dentro de los datos extraídos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005), aunque su presencia es muy reducida.

Concretamente, el número de convenios de empresa que incluyen **complementos a la orfandad** son 132, que comprenden el 3,5% del total y que congregan a 33577 – 3,5% - trabajadores. Los convenios de otro ámbito

que incorporan cláusulas de estas características son más habituales. Suman 39 – 3% del total - y aglutinan a 460603 – 5,2% -trabajadores (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

PORCENTAJE DEL GASTO POR SUPERVIVENCIA DENTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Año	%
1991	4,4
1992	4,2
1993	4
1994	4,3
1995	4,3
1996	4,3
1997	4,3
1998	3,4
1999	3,2
2000	3,3
2001	2,9
2002	3

Fuente: INE (2006b)

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE ESPAÑA VINCULADOS CON COMPLEMENTOS A LA ORFANDAD (2005)

Tipo de convenio	Número de convenios	Total	Trabajadores afectados	%
Convenio de empresa	132	3746	33577	3,5
Convenio de otro ámbito	39	1264	460603	5,2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

“Se establece una pensión complementaria de orfandad a favor de los hijos de los empleados fallecidos en activo, que reúnan los requisitos que exige la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones complementarias. La pensión de orfandad se limitará a complementar la que corresponda por igual concepto de la Seguridad Social hasta alcanzar, por cada uno de los hijos con derecho a la misma, el 20 o 30% (este último porcentaje cuando se trate de orfandad total) sobre la misma base reguladora fijada para la pensión de viudedad”
(XVII Convenio colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito 2003 – 2004)

Por otro lado, y tal y como podemos comprobar, los **complementos a la viudedad** son más habituales. El número de convenios de empresa que cuentan con estas cláusulas ascienden a 188, - 5% del total -, afectando a 97497 - 10,2% - trabajadores. Mientras que los convenios de otro ámbito con esta clase de cláusulas son 60 - 4,7% del total - y alcanzan a 595542 - 6,7% - trabajadores (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

“La situación de las viudas es muchas veces desazonadora. No podemos obviarla, y los agentes sociales tenemos un compromiso hacia ellas. Los convenios colectivos nos ofrecen la base para incorporar mejoras, que son tan necesarias” (gd - Representantes de trabajadores)

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE ESPAÑA VINCULADOS CON COMPLEMENTOS A LA VIUEDAD (2005)

Tipo de convenio	Número de convenios	Total	Trabajadores afectados	%
Convenio de empresa	188	3746	97497	10,2
Convenio de otro ámbito	60	1264	595542	6,7

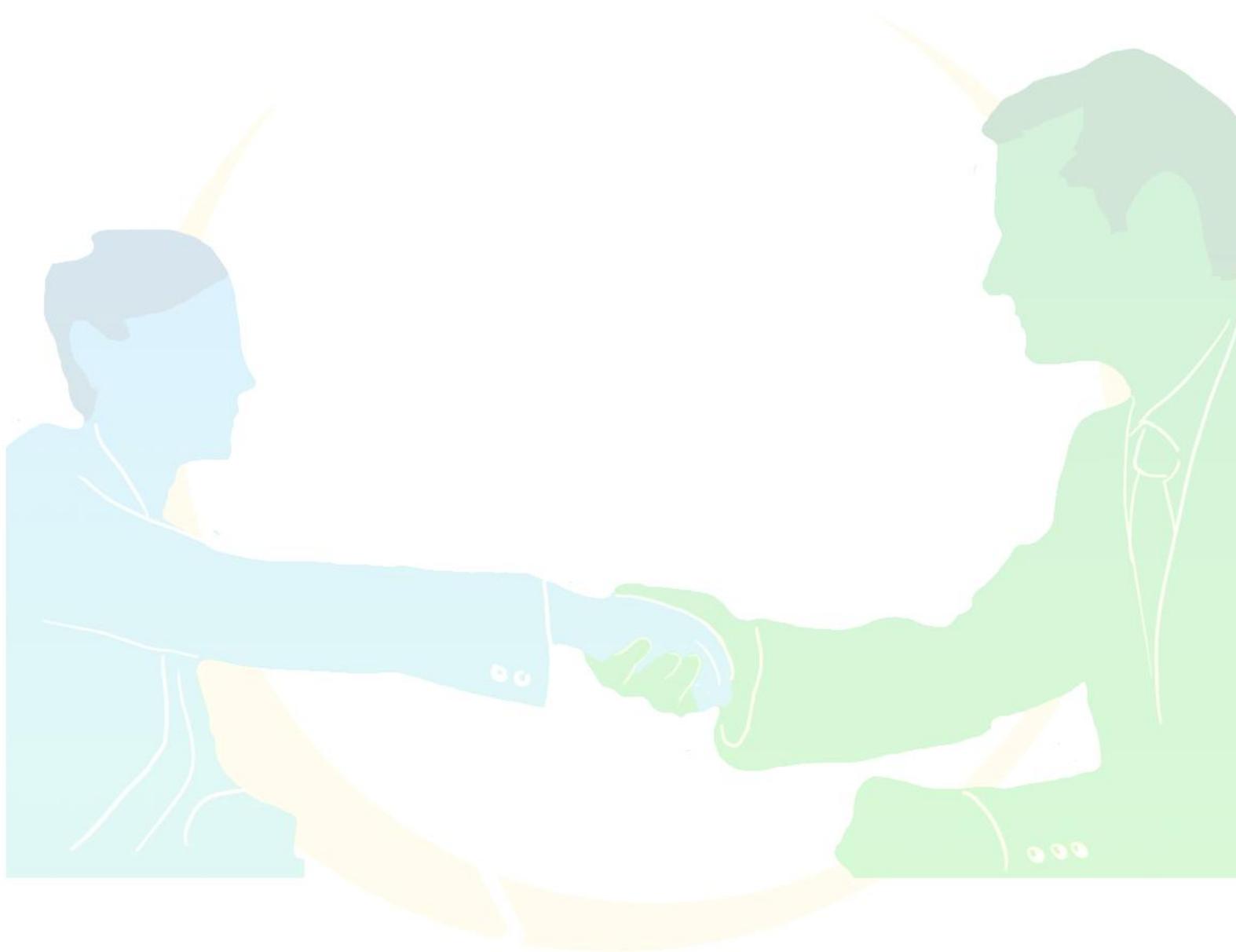
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

“Las Cajas complementarán las pensiones de viudedad que se perciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 50 % de las bases que se fijan en el artículo 66.3 del presente Convenio Colectivo. Las pensiones de esta clase serán complementadas hasta alcanzar los importes que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Seguridad Social sobre la base que se señala en el artículo 66.3 del presente Convenio Colectivo y hasta que el beneficiario cumpla la edad de veinte años”.

(Convenio colectivo de las Cajas de Ahorros 2003 - 2006)

Para terminar, deseamos incidir en que este tipo de prestaciones económicas, junto a las vinculadas a la **invalidez** e **incapacidad** y a la **vejez**, son, a nuestro modo de ver, las que tienen una **mayor incidencia en la reducción de la pobreza y en poder garantizar el Estado de**

Bienestar. Estas prestaciones están orientadas a los trabajadores o ciudadanos que viven una situación más vulnerable.



3.6. MATERNIDAD.

La metodología SEEPROS (1981) determina los siguientes gastos sociales, vinculados con la maternidad:

- Indemnizaciones destinadas a compensar la pérdida de ingresos asociada a la suspensión de la actividad profesional como consecuencia del embarazo y partos.
- Cuidados médicos a razón de la maternidad.

Según la legislación vigente, la incapacidad por maternidad incluye una serie de **permisos de lactancia o reducción de jornada a los que no sólo las madres sino también los padres pueden acogerse**. Los derechos por maternidad o paternidad se asimilan también a los de adopción o acogimiento. La legislación establece, igualmente, una serie de prestaciones económicas con el fin de **compensar la pérdida de rentas del trabajo o de ingresos por parte de los trabajadores**, bien por cuenta ajena o bien por cuenta propia, en el momento en el que su actividad profesional queda interrumpida por tal incapacidad.

Últimamente estamos asistiendo en España y en el conjunto de los países Desarrollados a un desarrollo legislativo, de gran relevancia, con el fin de **favorecer los permisos de estas características así como las prestaciones sociales por maternidad**. Las medidas aprobadas quedan ampliamente consensuadas. Asimismo, estos permisos y prestaciones tienden a estar presentes, con mayor asiduidad, dentro de la negociación colectiva. Favorecerlos es percibido como un elemento clave dentro de las políticas de igualdad de oportunidades y de la protección de las familias.

En España, es más común que los convenios de empresa – 14,2% del total - incluyan algún tipo de cláusula vinculada con **complementos a la maternidad**, que los convenios de otro ámbito – 8% -, aunque en ambos casos son una clara minoría. Los trabajadores afectados por estas

cláusulas en los convenios de empresa son, como es natural, muchos menos – 252425 – que en los convenios de otro ámbito (1029853) (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

“Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud” (Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos en la Comunidad Autónoma de Madrid - 2004)

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE ESPAÑA VINCULADOS CON COMPLEMENTOS A LA MATERNIDAD (2005)

Tipo de convenio	Número de convenios	Total	Trabajadores afectados	%
Convenio de empresa	532	3746	252425	26,4
Convenio de otro ámbito	102	1264	1029853	11,6

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

En realidad, y sobre todo por impulso de los sindicatos, promover la igualdad de oportunidad ocupa un lugar, cada día más relevante, dentro de la negociación colectiva.

Así y todo, tan solo el 16,3% - 613 - de los convenios de empresa han incorporado alguna cláusula relacionada con la **no discriminación por género**, frente al 53,5% - 357 - de los convenios de otro ámbito. En los convenios de empresa estas cláusulas han aglutinado a 362797 trabajadores – 38% del total -, mientras que en los convenios de otro ámbito han afectado a 4759679 – 53,5%. Pero debemos matizar que en los convenios de otro ámbito tales cláusulas son, normalmente, poco concretas (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE ESPAÑA VINCULADOS CON LA NO DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO (2005)

Tipo de convenio	Número de convenios	Total	Trabajadores afectados	%
Convenio de empresa	613	3746	362.797	38
Convenio de otro ámbito	357	1264	4.759.679	53,5

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Aunque, en comparación a hace unos pocos años, **los empleadores están más receptivos a incluir cláusulas relacionadas con la promoción de la mujer**. El mercado de trabajo y el tejido empresarial se encuentran entre los últimos espacios de nuestra sociedad, en donde la igualdad de oportunidades es menos real. Las propias agrupaciones de empresarios animan a ello, a pesar de que los sindicatos continúan siendo las organizaciones que más énfasis hacen en la necesidad de incentivar la no discriminación de la mujer, a través de la negociación colectiva y, por lo general, en cualquier otro lugar de actuación.

En los **Acuerdos de Negociación Colectiva** de los últimos años, firmados por las agrupaciones de empresarios y los sindicatos, sí ha sido común hacer énfasis en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La **Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995** abre paso para que la negociación colectiva, sobre todo por medio de los convenios, vaya incorporando mejoras en las diferentes condiciones laborales de los trabajadores, entre los que cabe citar aquellas que afectan en la práctica en mayor medida a la maternidad de las mujeres: **Licencias y permisos** (Art. 73), **periodo de lactancia** (art. 37.4), **guarda legal** (art. 37.5), **excedencia por cuidado de hijo o hija** (art. 46.3) y **suspensión con reserva de puesto** (art. 48.4).

Pero no sólo los países económicamente más avanzados son los que están poniendo en marcha iniciativas de estas características. En otros

países, incluso a través de la negociación colectiva, se están incentivando medidas que favorezcan la igualdad de género.

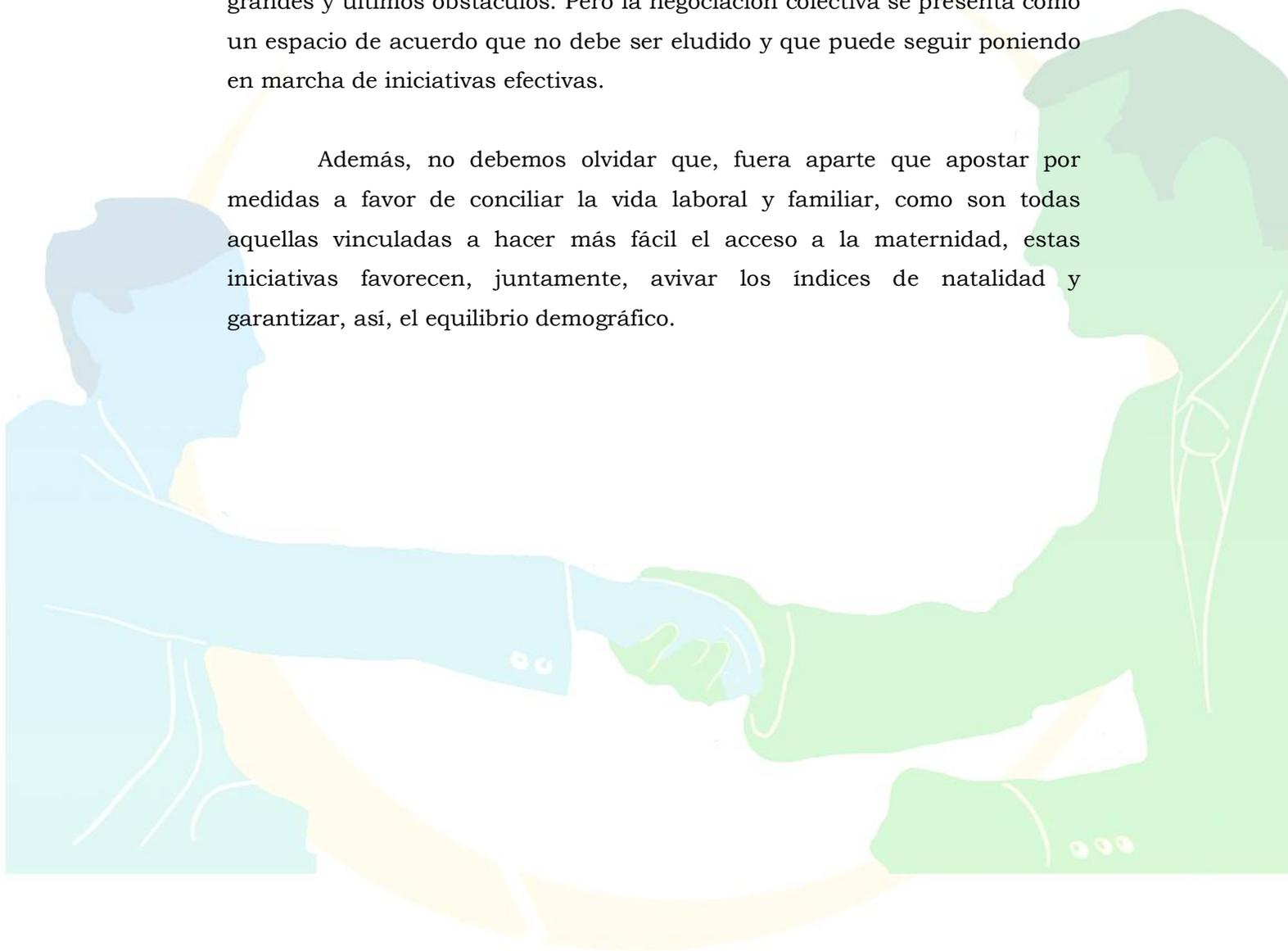
A modo de ejemplo, y según un informe de la OIT (2002: 70), **la negociación colectiva está permitiendo en América Latina una serie de avances en materia de igualdad de género, promoción de la mujer o protección de la familia**, entre los que quedan destacados los siguientes:

- Extensión de la licencia por maternidad.
- Logro de la licencia por paternidad.
- Ampliación del periodo en que la mujer embarazada está protegida contra el despido.
- Protección contra el despido del padre en caso de nacimiento de un hijo o una hija.
- Garantía de integridad del salario durante la licencia por maternidad.
- Reducción de la jornada de trabajo para la mujer embarazada.
- Extensión de los horarios destinados a la lactancia (considerados tiempo de trabajo y remunerado en tanto tal) y ampliación del plazo de duración de ese beneficio.
- Protección de la salud de la mujer en caso de aborto legal o no voluntario.
- Permiso de ausencia al trabajo para acompañar a los hijos o hijas por razones de salud y educación.
- Ampliación de la duración y mejora de la calidad de los servicios de guardería infantil.
- Garantía para padres y madres adoptivos: licencia por maternidad, protección con el despido de las madres y de los padres y servicio de guardería infantiles.
- Sanciones en casos de acoso sexual.
- Facilidades para prevención del cáncer ginecológico.
- Afirmación de los principios de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

- Afirmación de los principios de no discriminación por razones de sexo, raza y otras.
- Adopción de planes de igualdad de oportunidades.

Concluyendo, queremos seguir insistiendo en que el reto a favor de la igualdad de oportunidades encuentra en el mundo laboral uno de los grandes y últimos obstáculos. Pero la negociación colectiva se presenta como un espacio de acuerdo que no debe ser eludido y que puede seguir poniendo en marcha de iniciativas efectivas.

Además, no debemos olvidar que, fuera aparte que apostar por medidas a favor de conciliar la vida laboral y familiar, como son todas aquellas vinculadas a hacer más fácil el acceso a la maternidad, estas iniciativas favorecen, juntamente, avivar los índices de natalidad y garantizar, así, el equilibrio demográfico.



3.7. PROMOCIÓN DE EMPLEO.

Quizá el epígrafe puede conducir a equívocos. Pero la promoción de empleo, según SEEPROS (1981), no pretende incentivar la creación de nuevos puestos de trabajo o mantener los ya existentes. Esta variable tiene en cuenta las siguientes partidas económicas:

- Gastos de gestión administrativa de las oficinas de colocación o de orientación profesional.
- Gastos de traslado a favor de desempleados que acepten un trabajo que implique un desplazamiento a otra localidad y asignaciones para compensar la pérdida del salario debida a la asistencia a programas de formación.

En los datos que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005) nos proporciona, podemos clasificar dentro de este apartado las siguientes dos cláusulas centradas en facilitar **la participación de los trabajadores en formación continua**.

- Ayuda de estudios al trabajador.
- Permisos retributivos a la formación.

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE ESPAÑA VINCULADOS CON LA AYUDA DE ESTUDIOS AL TRABAJADOR (2005)

Tipo de convenio	Número de convenios	Total	Trabajadores afectados	%
Convenio de empresa	684	3746	281953	29,5
Convenio de otro ámbito	50	1264	452384	5,1

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Observamos que 684 convenios de empresa, el 18,2% del total, contienen cláusulas en las que ofrecen **ayuda de estudios al trabajador**. Estas cláusulas congregan a 281953 trabajadores, justamente al 29,5%. La presencia de cláusulas de este tipo dentro de los convenios supra

empresariales es mucho menor. Sólo 50 de estos convenios, el 5,1% del total, cuentan con esta clase de cláusulas, involucrando a 452384 trabajadores, es decir, al 5,1% (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

Estas ayudas son fundamentalmente de carácter económico, permitiendo que los trabajadores vean **costeados – generalmente en su totalidad –, por parte de sus empresas, las acciones formativas en las que participan.**

En otro orden de cosas, comprobamos que el 18,4% de los convenios de empresa poseen cláusulas en los que se conceden **permisos retributivos a la formación.** Estas cláusulas implican a 273218 trabajadores, concretamente al 28,6% del total. Mientras que en los convenios de otro ámbito, tales cláusulas son mucho menos habituales. En total, estas cláusulas se hacen presentes en 113 convenios, concretamente en el 8,9% de los casos, implicando a 1092698, al 11,6% del total (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE ESPAÑA VINCULADOS CON PERMISOS RETRIBUTIVOS A LA FORMACIÓN (2005)

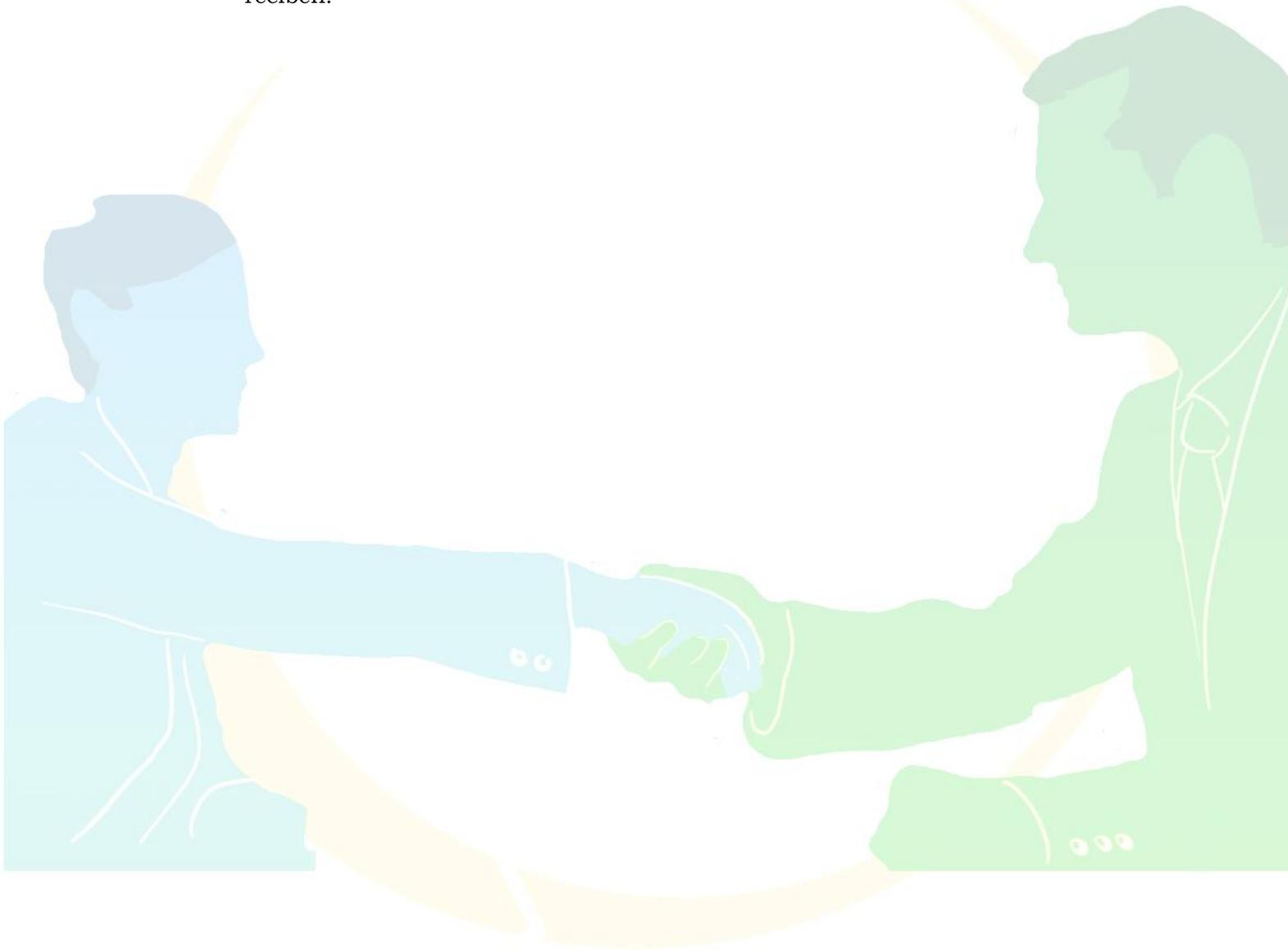
Tipo de convenio	Número de convenios	Total	Trabajadores afectados	%
Convenio de empresa	692	3746	273218	28,6
Convenio de otro ámbito	113	1264	1092698	11,6

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

No obstante, nos gustaría apuntar que aunque no esté contenido ni en los convenios de otro ámbito ni en los convenios de empresa, es relativamente común que los empleadores se comprometan a remunerar – no pocas veces hasta su totalidad – las acciones formativas en los que los trabajadores participan, así como a veces les concedan permisos retribuidos.

“Costeamos la totalidad del coste de la formación de nuestros trabajadores, pero tiene que ser fuera de horas de trabajo” (e1 – Representante de empresarios)

Tal decisión depende, digamos que en última instancia, de la utilidad que la empresa perciba de la formación continua que los trabajadores reciben.



3.8. DESEMPLEO.

Acudiendo a la metodología de SEEPROS (1981), comprobamos que los gastos sociales centrados en el apartado de desempleo se ciñen a estos dos campos:

- Prestaciones en dinero otorgadas a los desempleados.
- Prestaciones denominadas pre pensión o pre jubilación efectuadas en el marco de las disposiciones legislativas o reglamentarias cuando el criterio esencial de la medida aplicada comporte la mejora de la protección de los desempleados cuando abandonan su puesto de trabajo.

Pero pocas veces se estipulan una serie de prestaciones económicas dentro de los convenios colectivos a favor los trabajadores que, de forma no voluntaria, abandonan la empresa.

“Quien se va de la empresa, se suele ir con el dinero que estipula la ley, ni más ni menos” (gd – Representantes de trabajadores)

Estas cláusulas pueden estar vinculadas con **complementos al desempleo parcial o a la suspensión de empleo** aunque, en este caso, son absolutamente excepcionales. Tan solo están presentes en 8 convenios de empresa – 0,2% del total -, que congregan a 6933 trabajadores – 0,7% del total -, y en 2 – 0,1% - de otro ámbito, que afectan a 19136 – 0,2% (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE ESPAÑA VINCULADOS CON COMPLEMENTOS AL DESEMPLEO PARCIAL Y/O SUSPENSIÓN DE EMPLEO (2005)

Tipo de convenio	Número de convenios	Total	Trabajadores afectados	%
Convenio de empresa	8	3746	6933	0,7
Convenio de otro ámbito	2	1264	19136	0,2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

Como vemos, **los empleadores se muestran muy poco receptivos a tomar en consideración tales cláusulas**, si bien es cierto también que los propios sindicatos no inciden, la mayoría de las veces, en su inclusión en las mesas de negociación. Justifican esta actitud con el fin de no dar por hecho, dentro de los convenios, su aceptación de la posibilidad futura de despidos.

“Está muy claro. Los sindicatos no podemos dejar las puertas abiertas, dentro de los convenios colectivos, para que se despidan a los trabajadores. Nuestra primera misión es garantizar el empleo” (gd – Representantes de trabajadores)

Los convenios de empresas que contienen cláusulas dedicadas a **indemnizar a trabajadores cuyo contrato no se ha renovado**, son más frecuentes, al sumar 145 – 3,8% del total -, que comprenden al 3,9% de los trabajadores, es decir, a 37653. En cambio, algo más de la quinta parte de los convenios de otro ámbito - el 21,4%, - cuentan con cláusulas relacionadas con la indemnización de trabajadores cuyo contrato no se ha renovado. Tales cláusulas afectan a 2914672 trabajadores, dicho de otro modo, al 32,8% del total (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS DE ESPAÑA VINCULADOS A INDEMNIZAR A TRABAJADORES CUYO CONTRATO NO SE HA RENOVADO (2005)

Tipo de convenio	Número de convenios	%	Trabajadores afectados	%
Convenio de empresa	145	3746	37653	3,9
Convenio de otro ámbito	271	1264	2914672	32,8

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)

“Los trabajadores que finalicen los contratos de carácter temporal o eventual (...), tendrán derecho a la finalización de dicho contrato, por la expiración del plazo convenido, a una indemnización equivalente a seis días de salario por año de servicio sin perjuicio del derecho al percibo del exceso de indemnización que se establezca por norma legal o reglamentaria, o pacto individual o colectivo”

(Convenio Colectivo de trabajo del de Comercio de Vidrio y Cerámica de la provincia de Valencia – 2006)

Ciertamente, no podemos dejar pasar por alto que una de las fricciones más habituales entre los agentes, dentro y fuera de las mesas de negociación colectiva, está ligada a las indemnizaciones por despido o no renovación de contrato. Este es uno de los grandes caballos de batalla, en donde corrientemente la Administración Pública ejerce de mediadora.

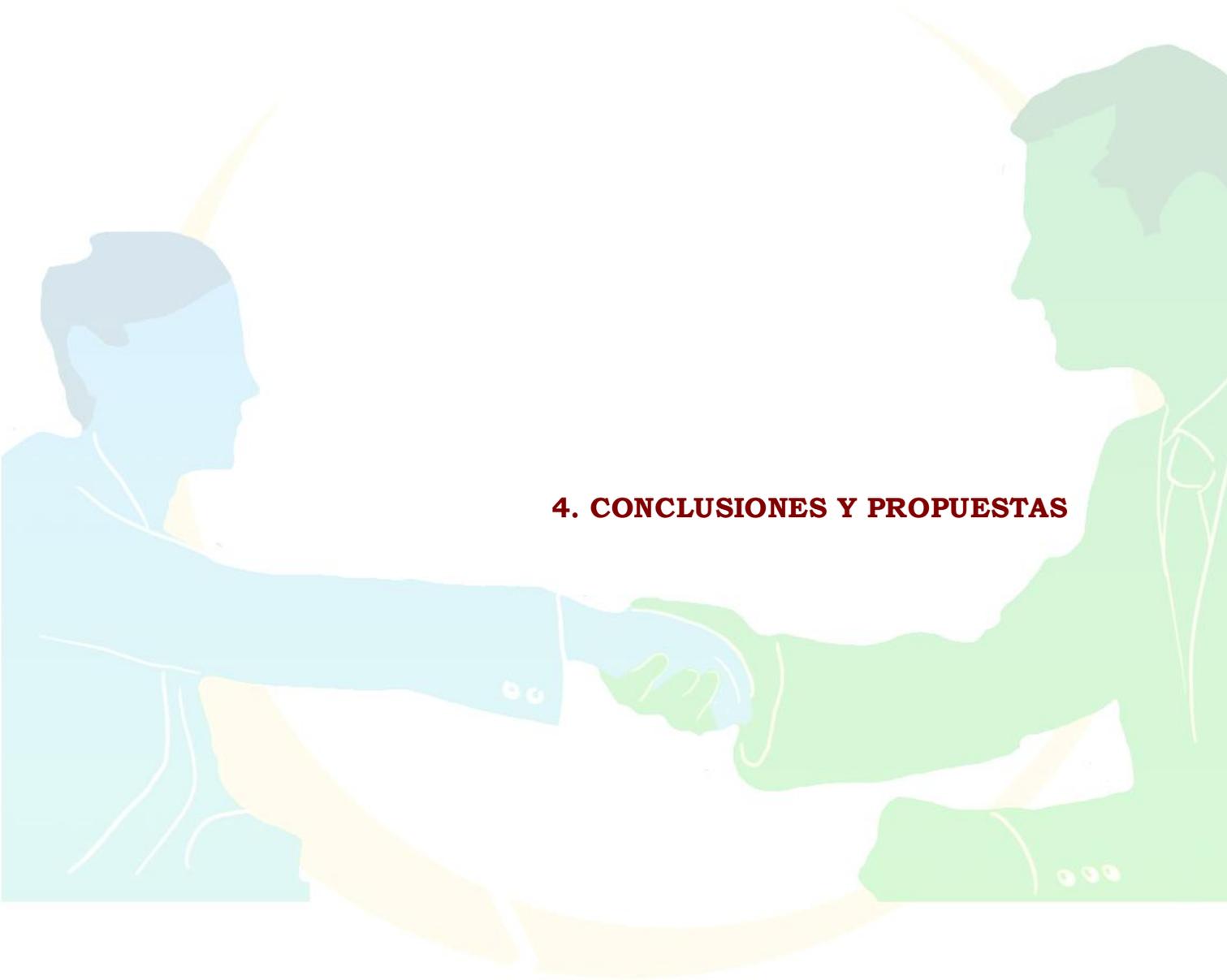
PORCENTAJE DEL GASTO EN DESEMPLEO DENTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Año	%
1991	19,4
1992	19,7
1993	21,7
1994	19,1
1995	16,5
1996	14,5
1997	13,9
1998	13
1999	12,6
2000	12,1
2001	12,9
2002	13,6

Fuente: INE (2006b)

Finalmente, al hilo de la reducción del desempleo en España, desde la mitad de la década de los 90, comprobamos que el gasto en promoción de empleo se ha aminorado, siendo en 2002 del 13,6% dentro de los gastos de protección social (INE, 2006b).

“No podemos pensar que el gasto social tiene que ser el mismo en una situación de casi pleno empleo, como la actual, que cuando la tasa de paro era superior al 20%, como no hace muchos años” (gd – Representantes de empresarios)

A stylized illustration of two men in suits shaking hands. The man on the left is blue, and the man on the right is green. They are both smiling and looking at each other. The background is white with faint yellow and green rays emanating from behind them.

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.

Señalamos las conclusiones y propuestas más importantes de este informe.

Primera

A pesar de la **coyuntura económica favorable que la economía española está viviendo desde hace más de una década**, y que ha conseguido **reducir sustancialmente los índices de desempleo**, todavía **casi uno de cada cinco españoles están condenados a vivir en situación de riesgo de pobreza**.

De hecho, España se localiza por detrás de casi todos los países de Europa Occidental, en índice de desarrollo humano, una vez tomados como referencia los datos del Banco Mundial (IDH).

Ante esta situación, **los poderes públicos de nuestro país deben comprometerse en el incremento de los gastos de protección social**. No existe excusa, teniendo en cuenta de modo especial que la economía española sigue creciendo y creando empleo, para **lograr definitivamente la convergencia del gasto en protección social de España con el que tiene lugar en los países europeos más desarrollados económicamente**.

Incluso, **el peso del gasto de protección social sobre el PIB y per cápita en España está por detrás de la media europea**. En realidad, el **Estado de Bienestar en España, a la vez, madura y se estanca a partir de los años 90**.

Segunda

A lo largo de este periodo económico favorable, **los empresarios han buscado y conseguido mantener sus porcentajes de beneficio sobre el PIB, que superan dos quintas partes del total.** No obstante, **las cotizaciones de los empleadores comprenden la mitad del gasto en protección social.**

Entre las cotizaciones obligatorias y otros gastos a cargo del empleador, relacionados con la protección social, podemos distinguir las clasificadas como: **Cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social, cotizaciones voluntarias, prestaciones sociales directas, indemnizaciones por despido, gastos en formación profesional y gastos de carácter social.**

Tercera

Es aceptado que la negociación colectiva en España ha entrado ya en una etapa de madurez, lo cual aumentará las posibilidades para llegar a acuerdos en el campo de la protección social. En nuestro país, en 2005 se han firmado más de cinco mil convenios colectivos, la mayoría de los cuales han sido de empresa.

Con todo, los ANC deben potenciar los acuerdos en materia de protección social dentro de los convenios colectivos, lo cual no ha ocurrido hasta este momento. Además, **esto facilitará la individualización de la protección social.**

Por ejemplo, a la hora de clasificar las cláusulas de los convenios colectivos, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales no individualiza o no distingue aquellas relacionadas directamente con la protección social, tenidas en cuenta por la fuente SEEPROS, aceptada por organismos oficiales y no oficiales de la Unión Europea.

En suma, que los organismos oficiales no hayan procedido a una individualización de la protección social en las estadísticas de negociación colectiva, pone de manifiesto su reducida presencia en este ámbito.

Cuarta

El análisis de las **cláusulas de los convenios relacionadas con la protección social**, que vayan más allá de dejar constancia de los imperativos legales, nos ofrece una **visión real del compromiso que los empleadores asumen a través de la negociación colectiva**.

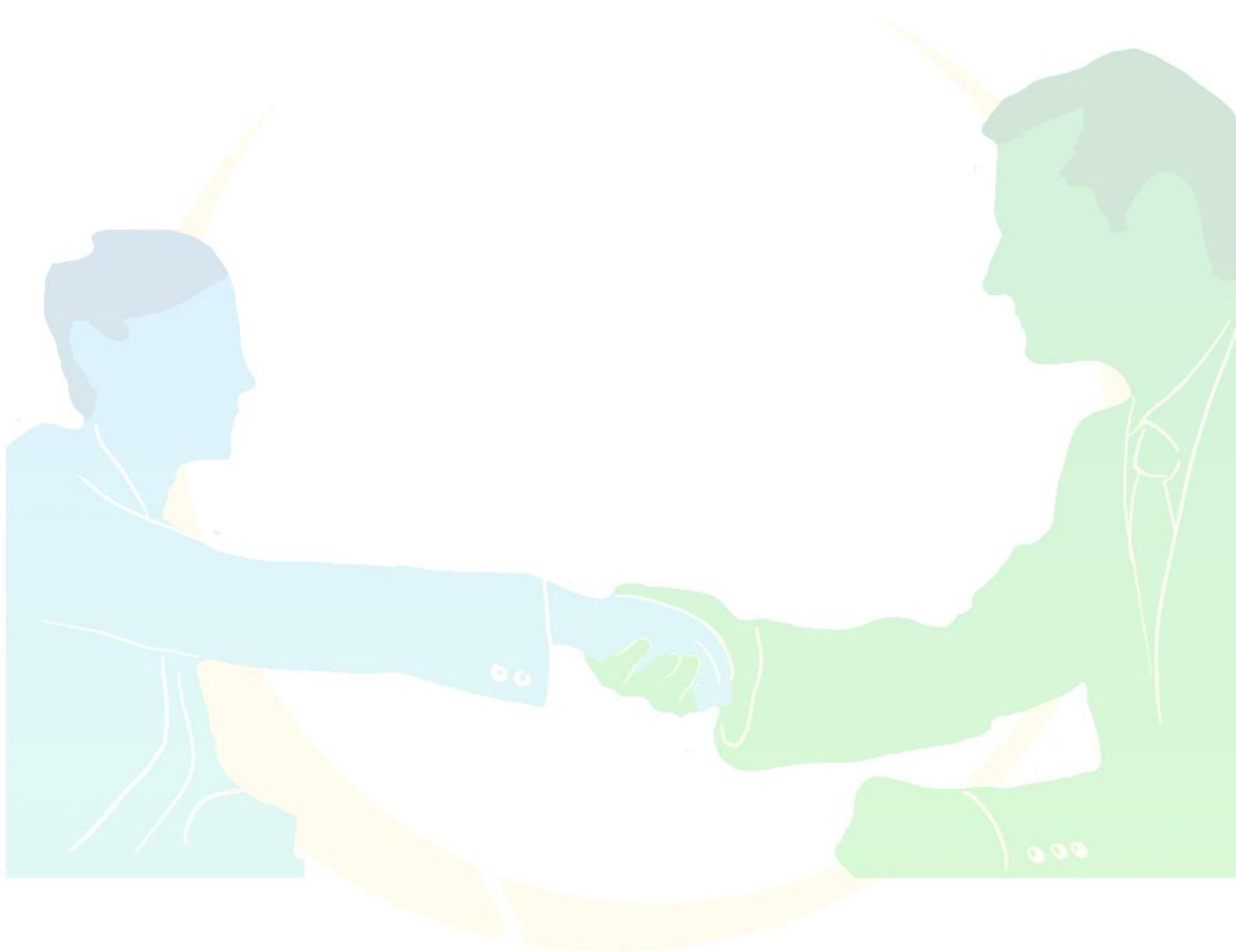
En años recientes, **un número significativo de cláusulas vinculadas con la protección social han llegado a acordarse en el seno de los convenios colectivos, tanto de empresa como de otros ámbitos**. Pero ocurre que, en ocasiones, **las cláusulas se limitan a reconocer aquellos derechos sociales que la misma legislación estipula**.

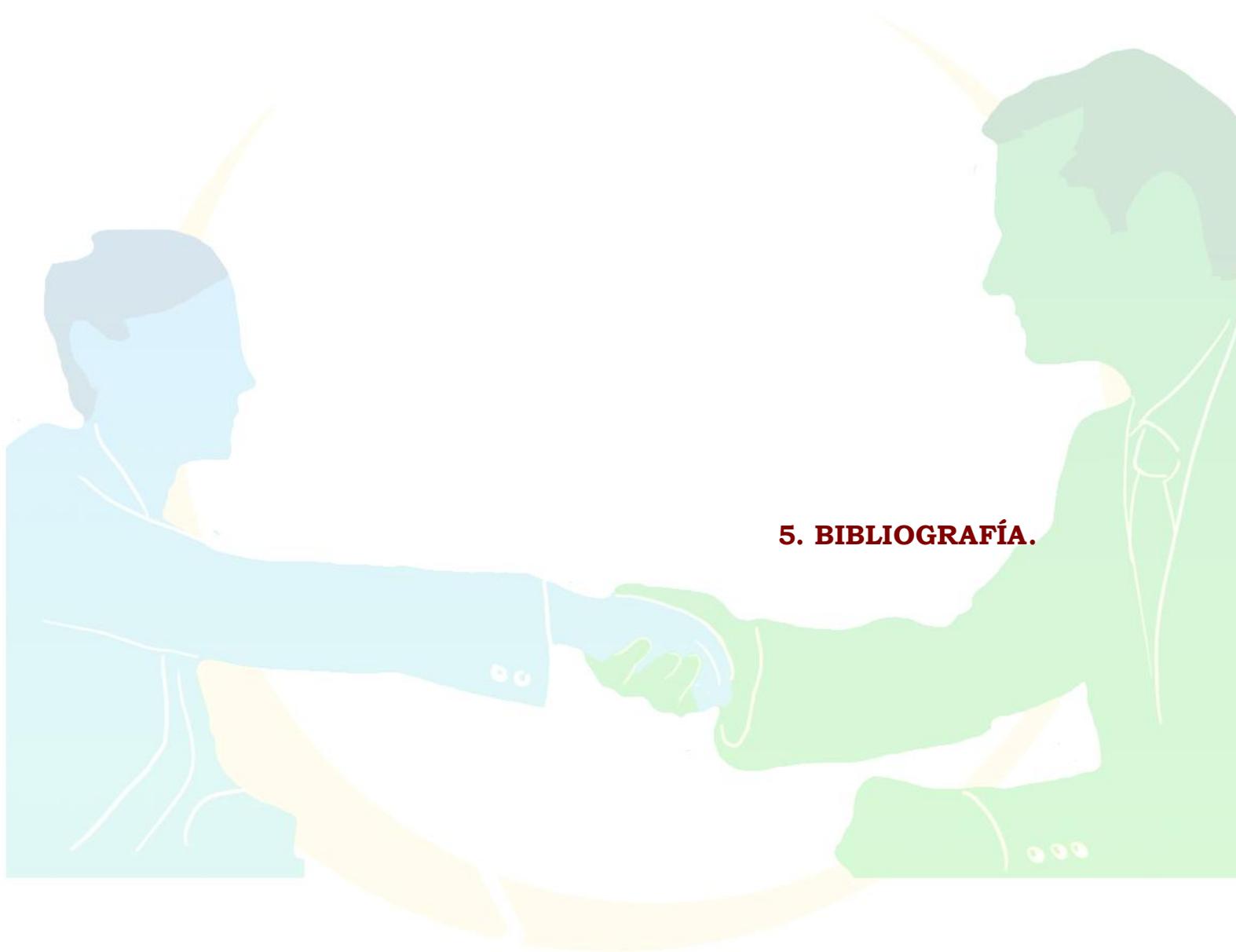
La **protección social está lejos de posicionarse en un lugar central en el plano de la negociación de los convenios colectivos**. Las **cláusulas salariales son las más comunes en los convenios**, sean de de empresa o de otro ámbito. De hecho, muchas veces la negociación colectiva gira fundamentalmente en torno a esta cláusula.

En 2005, sólo las cláusulas relacionadas con **complementos a la enfermedad común o en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional**, están presentes en más de la mitad de los convenios de empresa y de otro ámbito. También las **cláusulas asociadas a los complementos a la enfermedad común**, pueden localizarse en la mayoría de los convenios colectivos de empresa.

Mientras que las **cláusulas ligadas a otras variables de protección social**, como supervivencia, maternidad, promoción de empleo y desempleo, son marginales. Pese a todo, y en líneas generales, **los**

convenios de empresa incorporan con mucha mayor asiduidad, cláusulas vinculadas con la protección social.





5. BIBLIOGRAFÍA.

5. BIBLIOGRAFÍA.

Presentamos la siguiente **bibliografía citada**:

- BANCO MUNDIAL (2006), *Informe de Desarrollo Humano*.
- COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2004), *Incidencia de la prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva*.
- CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA (2006), *Observatorio joven de España (OBJOVI)*, nº 15, Segundo Trimestre.
- CROMPTON, R. (1994), *Clase y estratificación. Una introducción a los debates actuales*, Tecnos, Madrid.
- DURAN, F. & BENAVIDES, F. G. (2004), *Informe de salud laboral. Los riesgos laborales y su prevención. España 2004*.
- EPA (2006), *Encuesta de Población Activa*
- INE (2005a), *Estadísticas de Índices de Precios al Consumo*.
- INE (2005b), *Encuesta de condiciones de vida*.
- INE (2005c), *Contabilidad nacional de España*.
- INE (2005d), *Encuesta anual de coste laboral*.
- INE (2006a), *Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística*, nº 5, 2006.
- INE (2006b), *Nivel, calidad y condiciones de vida. Datos Europeos*.
- INE (2006c), *Convenios colectivos de trabajo. Serie 1994-2004*
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005), *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales*.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2006), *Estadística de Accidentes de Trabajo y Asuntos Sociales*.
- OIT (2002), *Negociación colectiva e igualdad de género*.
- SEEPROS (1981), *Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social*, Vol. I., EUROSTAT.
- SUTCLIFFE, B. & GLYN, A. (1998), “Beveridge se paró en Algeciras: Estados Bienestar en un mundo carente de Bienestar”, *Economiaz*, nº 42, 3ª Cuatrimestre. Págs. 96 – 131.

UGT (2002), *El papel de la formación continua en la negociación colectiva en las empresas españolas: Identificar los fines, valoración y prospectiva que los convenios colectivos hacen de la formación continua y realizar un estudio comparativo entre sectores*, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

La **bibliografía no citada** es la que exponemos a continuación:

BENTOLILA, S. Y JIMENO, JUAN F. (2002), *La reforma de la negociación colectiva en España*, Fedea, Madrid.

CARRIER, D. (1982), *La estrategia de las negociaciones colectivas*, Tecnos, Madrid.

COMISIÓN EUROPEA (2000), *La política social y de empleo en Europa: una política para el ciudadano*, Oficina de Publicaciones Europeas, Luxemburgo.

COMISIÓN EUROPEA (2006), *European social statistics: Labour market policies. Expenditure and participants*, Oficina de Publicaciones Europeas, Luxemburgo.

COMISIÓN EUROPEA (2006), *El empleo en Europa 2005. Tendencias recientes y perspectivas*, Oficina de Publicaciones del MTAS, Madrid.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2006), *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, CES Departamento de publicaciones, Madrid.

FERNÁNDEZ, E. (1998), *Sostenibilidad del Estado del Bienestar en España*. Price Waterhouse, Madrid.

FINA, L. L. (2001), *Negociación colectiva y salarial en España*, Madrid.

IGLESIAS CABERO, M. (1997), *La reforma laboral y negociación colectiva*. Colex, Madrid.

LÓPEZ GANDÍA, J. (1997). *Negociación colectiva y modalidades de contratación*, Tirant lo Blanch, Valencia.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2002), *Diálogo social en la Unión Europea*, Centro de Publicaciones del MTAS, Madrid.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005), *El contenido económico de la negociación colectiva*, Centro de publicaciones del MTAS, Madrid.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2002), *Seguridad Social: un nuevo consenso*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

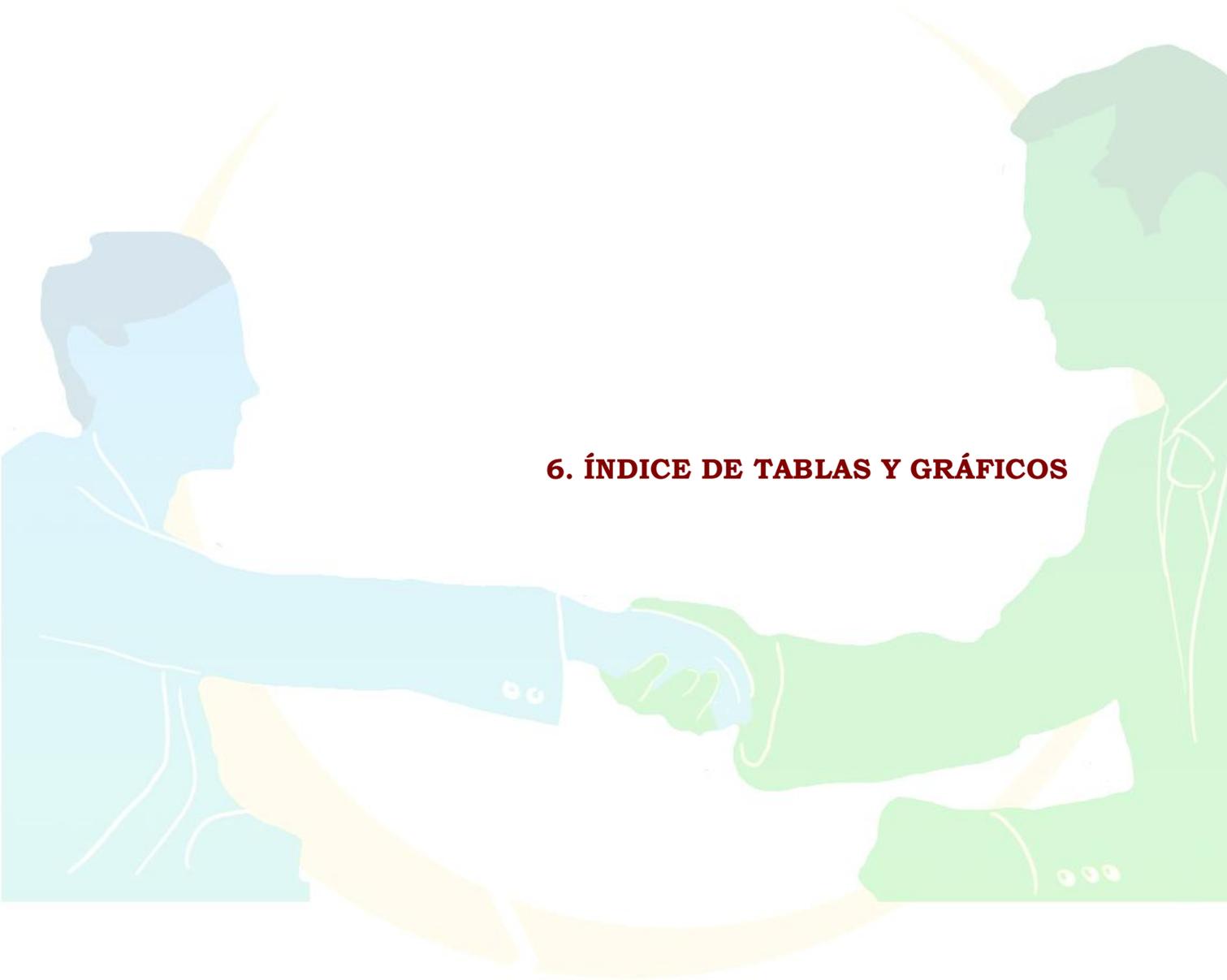
OZAKI, M. DIR. (2000), *Negociar la flexibilidad. El papel de los agentes sociales y del Estado*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (2000), *La estructura de la negociación colectiva*, Lex Nova, Madrid.

ROSAT, C. A. *Guía práctica de la negociación colectiva*. Tirant lo Blanch, Madrid.

SALA, T. (1990), *La negociación colectiva y los convenios colectivos*, Deusto, Bilbao.

ZUBERO, I. (1998), *El trabajo en la sociedad, Manual para una sociología del trabajo*, Servicio editorial de la UPV/EHU, Bilbao.

A stylized illustration of two men in suits shaking hands. The man on the left is light blue, and the man on the right is light green. They are both smiling and looking at each other. The background is white with faint yellow and green curved lines behind them.

6. ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

6. INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

PIB a precios de mercado en la Unión Europea (en millones de euros) (1999 - 2003)	13
PIB per cápita en la Unión Europea (2003) (miles de euros)	14
Evolución del IPC en España (1963 - 2005)	15
Evolución del desempleo en España (1994 - 2006)	17
Tasa de riesgo de pobreza después de transferencias (2005)	17
Estructura del PIB en España (1995 - 2005)	19
Coste laboral y sus componentes (2005)	19
Coste laboral neto por trabajador (euros) (2005)	21
Ránking de los 25 países con mayor Índice de Desarrollo Humano (IDH)	23
Gasto público como porcentaje del PNB (1870 - 1996)	29
Porcentaje de gastos en protección social sobre el PIB en la Unión Europea (2000 - 2003)	33
Tasa de variación en prestaciones sociales en la Unión Europea (2000 - 2003)	34
Gasto en protección social por habitante (en euros constantes 1995) (1999 - 2003)	35
Aportaciones públicas en los ingresos en protección social (1999 - 2003) ...	36
Aportaciones de las cotizaciones sociales en los ingresos en protección social por parte de los empleadores en la Unión Europea (%) (2003)	39
Aportaciones de las cotizaciones sociales en los ingresos en protección social por parte de los empleadores en España (%) (1991 - 2002)	40
Ingresos en protección social según sector de procedencia (2001 - 2005)	42
Convenios colectivos negociados por los sindicatos en España (2005)	48

Convenios de empresa en España (2005)	51
Convenios de empresa en España, por comunidades autónomas (2005)	52
Convenios de otro ámbito en España, por comunidades autónomas (2005)	53
Evolución de convenios en España (1994 - 2005)	54
Evolución de trabajadores afectados por convenios en España (en miles) (1994 - 2005)	54
Evolución de trabajadores ocupados.....	55
Convenios de empresa por actividades económicas en España (2005)	57
Convenios de empresa por sectores económicos, en España (2005)	57
Convenios de otro ámbito por actividades económicas en España (2005)	59
Convenios otro ámbito por sectores económicos, en España (2005)	59
Cláusulas en los convenios de empresas de España (2005)	62
Cláusulas en los convenios de otros ámbitos de España (2005)	63
Trabajadores afectados por las cláusulas en los convenios de empresas de España (2005)	64
Trabajadores afectados por las cláusulas en los convenios de otros ámbitos de España (2005)	65
Cláusulas en los convenios relacionadas con la protección social, a cargo del empleador (2005)	68
Porcentaje del gasto en vivienda dentro de la protección social.....	72
Porcentaje del gasto por enfermedad dentro de la protección social.....	74
Cláusulas en los convenios de empresas de España vinculados con enfermedades (2005)	75
Cláusulas en los convenios de otro ámbito de España vinculados con enfermedades (2005)	77
Porcentaje del gasto por invalidez dentro de la protección social	80

Cláusulas en los convenios de España vinculados con complementos a la invalidez (2005)	80
Cláusulas en los convenios de España vinculados al destino preferente a trabajadores con minusvalía (2005)	81
Cláusulas en los convenios de empresas de España vinculados con prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedad profesional (2005)	85
Cláusulas en los convenios de otro ámbito de España vinculados con prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedad profesional (2005)	86
Estimación de accidentes laborales mensuales (2006)	87
Porcentaje del gasto por vejez dentro de la protección social.....	89
Cláusulas en los convenios de España vinculados con complementos a la jubilación (2005)	89
Cláusulas en los convenios de España vinculados con la jubilación obligatoria (2005)	90
Cláusulas en los convenios de España que estimulan la jubilación voluntaria (2005)	91
Cláusulas en los convenios de España que establecen planes de pensiones (2005)	92
Porcentaje del gasto por supervivencia dentro de la protección Social	95
Cláusulas en los convenios de España vinculados con complementos a la orfandad (2005)	95
Cláusulas en los convenios de España vinculados con complementos a la viudedad (2005)	96
Cláusulas en los convenios de España vinculados con complementos a la maternidad (2005)	99

Cláusulas en los convenios de España vinculados con la no discriminación por género (2005)	100
Cláusulas en los convenios de España vinculados con la ayuda de estudios al trabajador (2005)	103
Cláusulas en los convenios de España vinculados con permisos retributivos a la formación (2005)	104
Cláusulas en los convenios de España vinculados con complementos al desempleo parcial y/o suspensión de empleo (2005)	106
Cláusulas en los convenios de España vinculados a indemnizar a trabajadores cuyo contrato no se ha renovado (2005)	107
Porcentaje del gasto en desempleo dentro de la protección social	108

