

# ANTONIO GARCIA DE BLAS Y FERNANDO FERRER MARGALEF

## Análisis de los principales temas tratados en la negociación colectiva\*

---

### I. INTRODUCCION

La investigación se inició con un estudio de diversos aspectos cuantitativos de la evolución salarial, así como a otros aspectos laborales que se estimaron de interés tales como jornada, horas extras, absentismo, abanico salarial, etc., no recogiendo ningún aspecto cualitativo de la negociación colectiva.

\* La presente ponencia es el resultado parcial de un trabajo de investigación amplio que sobre la negociación colectiva está elaborando la Secretaría de la Comisión Delegada para Asuntos Económicos del Ministerio de Economía. Dicha investigación iniciada en 1978 se centra en el período 1977-1980 y en ella participan Antonio García de Blas, Fernando Ferrer Margalef, Santos Ruesga Benito, Angel del Castillo Gordo y José Guill Guillén. Resultado de la misma han sido sendos libros sobre la negociación colectiva en 1978 y 1979, así como en diversas monografías sobre aspectos regionales.

Esta investigación se está ampliando a un estudio más profundo de la evolución salarial en 1978, 1979 y 1980. Junto a estos trabajos en curso se ha terminado, recientemente, un análisis de contenido de los textos de los convenios colectivos de las empresas mayores de quinientos trabajadores en 1979, del cual se ofrece un primer avance en esta reunión.

Como consecuencia se estimó interesante el recoger la información que figura en el texto de cada convenio colectivo en una ficha cualitativa en la que se resumieran aspectos tales como, jornada, absentismo, organización del trabajo, excedencias, retribuciones, atenciones sociales y acción sindical en la empresa.

En total se formulaban 81 preguntas susceptibles de tratamiento mecanizado. El diseño de las salidas se realizó de forma que ofreciera tanto información simple (pregunta a pregunta) como cruzada. Asimismo, se previó la posibilidad de ofrecer información a nivel regional, a nivel sectorial y diferenciando tanto a la empresa pública como a la privada y, en ciertos casos, al personal obrero del administrativo.

Por lo tanto, los resultados sólo recogen aquellos aspectos que aparecen en el texto de los convenios colectivos. Ello quiere decir que aunque no aparezca en el texto determinadas empresas pueden tener beneficios sociales o derechos que podían haber sido recogidos en convenios anteriores, reglamentos de régimen interior, o acordado en la práctica diaria. Como conclusión se podría decir que los resultados ofrecidos aquí sería un análisis de contenido de los textos de 215 convenios colectivos de 1979 de empresas mayores de quinientos trabajadores. En ningún caso estos supuestos se pueden trasladar a nivel general dado que ello exigirá una investigación más amplia de los textos de los convenios de sector, convenios de empresa anteriores, reglamentos de régimen interior y encuestas directas que queda fuera de nuestro alcance.

No obstante, estimamos que estos resultados, aunque parciales, son de interés al no tener noticias de trabajos en esta línea.

Como ya antes apuntamos esta nota limitará su análisis a sólo aspectos parciales y los datos sólo se deban considerar como provisionales dado que todavía se está en fase de revisión y contrastación. Una vez contrastados los mismos se podrá ofrecer una versión más amplia y definitiva.

## II. ALGUNOS RESULTADOS DE ANALISIS DE CONTENIDO

Los resultados ofrecidos corresponden a sólo treinta salidas simples que hemos estimado como más interesantes o que realizados los contrastes obtenían mayor fiabilidad.

A efectos de exposición se han agrupado aquellos aspectos en varios bloques:

### a) *Condiciones de Trabajo*

La jornada continuada se ha implantado en la mayoría de las em-

presas mayores y la disfrutaban, por lo tanto, el 69% del total de trabajadores, mientras que el 31% la tienen partida. Aquella cifra es más alta para el personal obrero que administrativo.

La empresa pública tiene mayoritariamente jornada continuada (80%) para todo el personal, mientras en la empresa privada el nivel es más bajo (60%), disfrutando más esta jornada el personal obrero que el administrativo.

La jornada flexible, que hace unos años se aplicaba por escasas empresas, ya se recoge en el 22% de los convenios. Esta jornada flexible se realiza fundamentalmente por el personal administrativo, y más en la empresa pública que en la privada, aunque en esta última afecta a mayor número de trabajadores.

El 60% de las empresas tienen parte, o la práctica totalidad de sus empleados, trabajando a turnos. Este fenómeno se da con mayor intensidad en la empresa pública que en la privada y en las grandes empresas que en las pequeñas.

La semana inglesa, de lunes a viernes, comienza a implantarse, de forma mayoritaria, así ya el 28% de los trabajadores no trabaja ningún sábado y el 30% sólo alguno. Esto quiere decir que sólo el 42% de los trabajadores trabajan todos los sábados. Las diferencias entre empresa pública y privada y personal obrero y administrativo son pequeñas, aunque éstos últimos se benefician más de la semana inglesa.

El número medio de días de vacaciones es de 28 días, no existiendo diferencias apreciables entre la empresa pública y privada y el personal obrero y administrativo.

El 18% de los trabajadores disfruta de sus vacaciones en fecha fija y pactada en convenio (generalmente por cierre de la empresa en el mes de agosto), mientras que el 60% disfruta sus vacaciones en fecha libre dentro de un período restringido. Sólo el 22% restante las puede disfrutar en cualquier época del año, si bien un 6% recibe un premio en metálico si elige determinados meses.

En caso de enfermedad se pacta en el 35% de los convenios complementar la percepción de la seguridad social.

#### *b) Reglamentación del ascenso y de los ingresos*

La reglamentación de la entrada del personal de nuevo ingreso cada vez figura más en los convenios colectivos casi siempre con carácter negativo limitando o restringiendo el mismo. Así, en el 45% de los convenios está reglamentado, mientras en el 55% no aparece aunque si pueda existir. Pero curiosamente, cuando figura esta reglamentación, en el 59% de los casos es para considerar a las relaciones familiares como pre-

ferentes cara al nuevo ingreso, más en el caso de la empresa pública, debido seguramente al carácter estable del puesto de trabajo, que en la privada.

Los ascensos están reglamentados en el 53% de los convenios colectivos, existiendo grandes diferencias a favor de la empresa pública (70%) frente a sólo un 48% en la empresa privada.

### *c) Características de las retribuciones*

Las características cualitativas de las retribuciones muestran que un 87% del personal obrero pacta sus retribuciones en forma semanal, mientras el personal administrativo, por el contrario, lo realiza de forma mensual (90%). Estas diferencias que podían tener cierta lógica hace años no tienen sentido en la actualidad y deben eliminarse. El pago mensual generalizado se traduciría en una mayor simplicidad y agilización de la contabilidad y administración, así como en un incremento de la productividad. Curiosamente, la empresa privada ya ha comenzado en esta tarea de ajuste, pues ya el 20% del personal obrero devenga su salario mensualmente, mientras en la empresa pública la cifra es insignificante.

El número de pagas establecidas, normalmente, es de quince, tanto para la empresa pública como privada.

En cuanto a los pluses establecidos; el plus convenio afecta al 59% de los trabajadores, más en la empresa pública (75%) que en la privada (45%). El plus de asistencia, igualmente, afecta a un número importante de trabajadores (40%), no existiendo diferencias apreciables entre la empresa pública y la privada. Por el contrario, y de forma extraña el plus de puntualidad no figura en los textos de los convenios colectivos de las grandes empresas en 1979, ya que sólo afecta al 18% de los trabajadores, existiendo grandes diferencias a favor de la empresa privada (30%) frente a sólo un 3% en la empresa pública, lo cual significa una mayor preocupación de los dirigentes de la primera sobre este punto.

Los términos “plus convenio”, “plus de asistencia” y “plus de puntualidad” pueden significar cosas muy distintas en diferentes convenios. En general el “plus convenio” es una cantidad fija, enteramente asimilable al salario, que cada vez tiene menor sentido separar de éste. Los pluses de asistencia están pactados generalmente en forma de cierta cantidad de prima diaria por asistencia (y a veces también por puntualidad).

El 77% de los trabajadores se ven afectados por revisiones salariales, si el Índice de Precios de Consumo (IPC) del primer semestre supera determinado crecimiento, siguiendo en su gran mayoría la normativa vi-

gente (entonces el Decreto-Ley 49/78), mientras que sólo un 26% tienen pactos propios distintos de los del Decreto-ley. Las empresas públicas se han ceñido más que las privadas a lo dispuesto en el Decreto-ley para la revisión semestral.

#### d) *Atenciones Sociales.*

Las atenciones sociales reflejadas en los convenios son amplias y en muchos casos suponen un amplio coste para las empresas a veces difícil de evaluar, pero que como media representan un 5% de la Masa Salarial Bruta.

Los economatos de empresa benefician al 63% de los trabajadores, más de la empresa pública (85%), que de la privada (47%). Las guarderías, por el contrario, son inexistentes ya que figuran en el 5% de los convenios casi todas ellas en la empresa privada. Las ayudas para estudios son bastante comunes, pues afectan ya al 77% de los trabajadores, más en la empresa pública (89%) que en la privada (69%).

Los servicios de la empresa tales como, transporte y comedor, aunque importantes, no están extendidos a todos los trabajadores. Así, sólo el 40% de los trabajadores disfrutan de transporte por la empresa (50% en el caso de la pública y 33% en el de la privada) y el 31% de comedores gratuitos o subvencionados. Hay que señalar que en el caso del transporte, mayoritariamente es un servicio gratuito.

Existen una serie de atenciones sociales menos clásicas que las anteriores que hicieron su aparición en las grandes empresas con más retraso, tales como créditos para las viviendas, cajas de pensiones; seguros colectivos de vida, etc. Estas atenciones, muchas de ellas debido a su alto coste diferencial, provocan cierta resistencia a su apreciación o ampliación por parte de las empresas.

Un ejemplo son los créditos para la ayuda a la adquisición de viviendas que debido a los menores tipos de interés del mercado (diez-once puntos por debajo) y a un mayor número de años para su reembolso suponen un alto coste, a veces no evaluado por las empresas.

El 45% de los trabajadores tienen la posibilidad de acceder a estos créditos, con escasas diferencias entre la empresa pública y privada, con un importe máximo medio de medio millón a pagar en 10 años y a un tipo de interés medio del 4%. La empresa pública dando importes máximos menores que la privada 400.000,- pts. frente a 600.000,- pts., aunque a plazos mayores (12 años) y a menores tipos de interés (3%).

En este aspecto hay grandes diferencias sectoriales siendo, por supuesto, el sector de instituciones financieras y seguros el que facilita mayores y mejores créditos a sus empleados, siendo este fenómeno mu-

cho más acusado en el sector público que en el privado.

En ocasiones las empresas no otorgan directamente el crédito sino que lo gestionan ante entidades de crédito y actúan como avalistas.

La existencia de cajas de pensiones a las que normalmente contribuyen trabajadores y empresa, sólo aparece en el 22% de los convenios, más en los de la empresa pública (32% ) que en los de la privada (20%).

El 15% de los trabajadores disfrutan de seguro colectivo de vida, más en la empresa pública (17% ) que en la privada (12% ).

Las prestaciones económicas pactadas ante distintas contingencias son generalmente las de muerte (24% de trabajadores) orfandad (24% ) viudedad (20%), natalidad (18%) y nupcialidad (16% ). La prestación en caso de accidente es muy escasa ya que sólo afecta al 3% de los trabajadores.

#### e) *Acción sindical en la empresa*

Pareció interesante ofrecer en este capítulo aquellos puntos de la acción sindical que figuraban en los textos de los convenios colectivos en un año especialmente interesante de transición como 1979.

En el 40% de los convenios de las grandes empresas estaban institucionalizadas las secciones sindicales, más en la empresa pública (58% ) que en la empresa privada (35% ).

El derecho de asamblea era reconocido explícitamente en el 37% de los convenios más en la empresa pública (50% ) que en la privada (33% ).

Finalmente, la recaudación de la cuota sindical tiene, evidentemente, importancia para los sindicatos sobre todo por la falta de pago de sus afiliados, figura pactada en el 7% de los convenios, más en los de la empresa pública (10% ) que en los de la privada (6% ).

#### f) *Representación sindical*

Comisiones Obreras, en la muestra, se presenta como primera fuerza sindical (41% ) seguida de Unión General de Trabajadores con el 26% e independientes con el 14% . El primer sindicato es más fuerte en la empresa privada (43% ) que en la pública (34% ) mientras que la Unión General de Trabajadores por el contrario, asciende posiciones en la empresa pública (29% ). Los independientes son más fuertes en la empresa pública que en la privada.

Comisiones Obreras está presente en el 91% de las comisiones nego-

ciadoras de los convenios colectivos utilizados en el estudio, la Unión General de Trabajadores en un 86% y los "independientes" en un 49% .

### III. ALGUNAS REFLEXIONES

Del análisis del contenido de algunos aspectos de los convenios colectivos de las grandes empresas se podrían destacar los siguientes temas de reflexión:

a) Los textos de los convenios analizados muestran como, en su casi totalidad, la preocupación básica de la negociación la constituyen los temas salariales y de jornada. Teniendo en cuenta que estos convenios son de grandes empresas se puede pensar que en las pequeñas esta tendencia está más acentuada.

b) Ello es simple reflejo del proceso de negociación colectiva donde la única discusión es cuánto deben crecer los salarios y cómo se deben repartir ese incremento, descuidando aspectos tales como condiciones de trabajo, jubilaciones, reducciones de horas extras, creación de empleo, etc.

c) La experiencia muestra como la aspiración ya no es la estabilidad en el trabajo, sino además en el puesto de trabajo no existiendo en los textos casi pactos sobre movilidad vertical, horizontal ni intercentros.

d) La "herencia" del puesto de trabajo para los hijos y familiares parece recusable desde todos los puntos de vista y debería ser propiciada su eliminación por los Sindicatos.

e) La jornada continuada tenderá cada vez más a extenderse, así como la flexible, a pesar de que existe controversia sobre sus efectos positivos.

f) El disfrute de las vacaciones está tendiendo cada vez más en una doble dirección. Por un lado, aquellas empresas que tienen un sistema de turnos tienden a cerrar preferentemente en el mes de agosto mientras el resto sin existencia de turnos tiende a distribuir a su personal a lo largo del año, aunque siga los cuellos de botella de julio y agosto.

g) El sistema de turnos está prácticamente implantado en casi todas las empresas industriales con efectos notables en el incremento de productividad y eliminación de horas extras.

h) Regular el sistema de ingresos de personal es un tema al cual se le dedica una atención desmesurada en la negociación colectiva. Una cosa es que dichos ingresos sean realizados de forma justa sin favoritismos por parte de la empresa y otra cosa es que se carga en el sentido contrario de favorecer a los familiares de los trabajadores. Ello va en contra de la libertad de contratación y discrimina a otros trabajadores

con mayor capacidad o necesidad.

i) Por el contrario, sí parece oportuno que se regule el sistema de ascensos con participación de los representantes sindicales de modo que no dé lugar a favoritismos.

j) El sistema de pago debe tender a ser mensual a efectos de evitar pérdida de tiempo e incrementos de costes. Las pagas deben ser prorrateadas a lo largo del año de modo que no produzcan tensiones de liquidez y sirvan más eficazmente para el consumo/ahorro.

k) El plus convenio es una figura que podría desaparecer e integrarse en el sueldo base, ya que normalmente es una reliquia de convenios anteriores. El plus de asistencia podría establecerse en una cantidad mensual o anual, nunca diaria, pagadera de una vez a aquellas personas que falten menos de determinado índice.

l) La revisión semestral debe cumplirse sin ningún tipo de restricciones, por lo que ello supone para que el trabajador confíe en lo acordado así como para reponer su nivel adquisitivo perdido.

m) Las atenciones sociales no tienen muchas de ellas mucho sentido, en general, en aquellas empresas de altas retribuciones y sí más en caso de empresas de turnos (caso de las guarderías). El economato debería excluir los artículos de lujo.

n) En cuanto a los créditos viviendas hay que señalar que muchas empresas no contabilizan adecuadamente este coste. Coste que es muy elevado cuando la cuantía es importante como en las empresas del sector financiero. En algunos casos lo que se produce es un aval por parte de las empresas para créditos a sus empleados.

ñ) El sistema de caja de pensiones por el contrario debería extenderse más tal como sucede en otros países, utilizando además sus fondos de forma eficiente y profundizando en su gestión.

o) Las prestaciones económicas (nacimiento, matrimonio) podrían desaparecer por completo y transformarse por anticipos o préstamos de mayor cuantía a corto plazo para adquisición de muebles. . .

p) La acción sindical recogida en los convenios colectivos es escasa. En 1979 en el cual había una fuerte lucha por institucionalizar las secciones sindicales los resultados en las grandes empresas son significativos. Parece importante señalar el reconocimiento del derecho a asamblea en los locales de la empresa y la cierta miopía por parte de las empresas en no reconocer el cobro por nómina de las cuotas sindicales que fortalece a los sindicatos mayoritarios.

q) Comisiones Obreras se presenta como la primera fuerza sindical, tanto por el número de delegados como por tener delegados en la casi totalidad de los convenios. Unión General de Trabajadores se caracteriza como segunda fuerza sindical y está presente igualmente en la casi totalidad de las mesas negociadoras de los convenios colectivos.



r) La empresa pública sigue teniendo un sistema de relaciones laborales paternalista y anticuado tal como se aprecia en multitud de ejemplos (menor jornada flexible, más días de licencias retribuidas, mayores suplementos de la Baja Laboral Transitoria; tendencia a la "herencia" en el puesto de trabajo; menores pluses de puntualidad; más economatos; más ayudas para estudios; más transporte y comedores gratuitos, . . . Los gestores tienden a ceder más fácilmente a las presiones sindicales tanto en temas económicos como de acción sindical.

## ANEXO ESTADISTICO

Cuadro 1.— Tipo de Jornada (continuada o partida)

	EMPRESA PUBLICA		EMPRESA PRIVADA		TOTAL	
	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.
<b>JORNADA CONTINUADA</b>						
Obreros	81,39	79,63	78,89	63,35	79,60	70,87
Admitivos.	76,74	78,98	69,72	52,06	71,71	64,32
Total		79,45		60,13		69,22
<b>JORNADA PARTIDA</b>						
Obreros	18,60	20,36	21,10	36,64	20,39	29,12
Admitivos.	23,25	21,01	30,27	47,93	28,28	35,67
Total		20,54		39,86		30,77

Cuadro 2. — Tipo de Jornada (Rígida o Flexible)

	EMPRESA PUBLICA		EMPRESA PRIVADA		TOTAL	
	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.
<b>JORNADA RIGIDA</b>						
Obreros	78,78	91,30	85,13	85,17	83,17	88,46
Admtivos.	75,75	90,99	78,37	76,48	77,57	83,84
Total		91,22		82,74		87,23
<b>JORNADA FLEXIBLE</b>						
Obreros	21,21	8,69	14,86	14,82	16,82	11,53
Admtivos.	24,24	9,-	21,62	23,51	22,42	16,15
Total		8,77		17,25		12,76

Cuadro 3.- Fecha de disfrute de vacaciones

	EMPRESA PUBLICA		EMPRESA PRIVADA		TOTAL	
	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.
<b>FECHA FIJA</b>						
Obreros	9,68	29,27	20,45	11,28	17,65	18,56
Admitivos.	9,68	24,78	20,45	12,46	17,65	18,01
Total	9,68	27,77	20,45	11,63	17,65	18,39
<b>FECHA RESTRINGIDA</b>						
Obreros	45,16	41,49	43,18	69,94	43,70	58,44
Admitivos.	45,16	52,43	43,18	70,65	43,70	62,45
Total	45,16	45,13	43,18	70,15	43,70	59,68
<b>FECHA LIBRE CON PREMIO</b>						
Obreros	16,13	6,33	11,36	7,77	12,61	7,19
Admitivos.	16,13	2,51	11,36	5,91	12,61	4,38
Total	16,13	5,06	11,36	7,23	12,61	6,32
<b>FECHA LIBRE SIN PREMIO</b>						
Obreros	29,03	22,90	25,00	11,00	26,05	15,82
Admitivos.	29,03	20,28	25,00	10,78	26,05	15,17
Total	29,03	22,03	25,00	11,00	26,05	15,62

Cuadro 4.— Trabajo a turnos

	EMPRESA PUBLICA		EMPRESA PRIVADA		TOTAL	
	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.
HACEN REFERENCIA EN EL CONVENIO	67,34	87,88	57,53	69,25	60	77,94
NO HACEN REFERENCIA	32,65	12,11	42,46	30,74	40	22,05

Cuadro 5.— Reglamentación en convenio del sistema de ascensos

	EMPRESA PUBLICA		EMPRESA PRIVADA		TOTAL	
	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.
SI ESTA REGLAMENTADO	69,81	89,64	48,14	56,25	53,48	70,78
NO ESTA REGLAMENTADO	30,18	10,35	51,85	43,74	46,51	29,21

Cuadro 6.- Presencia de los trabajadores en el tribunal de ascensos

	EMPRESA PUBLICA		EMPRESA PRIVADA		TOTAL	
	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.
SI PARTICIPAN	77,77	80,84	75	84,78	75,90	83,03
NO ESTA PACTADA LA PARTICIPACION	22,23	19,16	25	15,22	24,10	16,97

Cuadro 7.- Reglamentación de la entrada del personal de nuevo ingreso

	EMPRESA PUBLICA		EMPRESA PRIVADA		TOTAL	
	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.
ESTA REGLAMENTADA	57,69	55,69	38,97	43,60	44,28	48,90
NO ESTA REGLAMENTADA	42,31	44,31	60,12	56,39	55,71	51,09

Cuadro 8.— Consideración de las relaciones familiares en la reglamentación del ingreso de nuevo personal

	EMPRESA PUBLICA		EMPRESA PRIVADA		TOTAL	
	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.
SI SE CONSIDERAN	62,06	39,67	57,37	74,85	58,88	62,21
NO SE CONSIDERAN	37,93	60,32	42,62	25,14	41,11	37,78

Cuadro 9.— Tipos de pluses

	EMPRESA PUBLICA		EMPRESA PRIVADA		TOTAL	
	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.
PLUS CONVENIO						
Pactado	35,84	75,70	27,33	45,93	29,44	58,89
No pactado	64,15	24,30	72,67	54,07	70,56	41,10
PLUS ASISTENCIA						
Pactado	43,39	40,78	36,65	41,01	39,84	40,92
No Pactado	56,60	59,20	63,35	58,99	60,16	59,08
PLUS PUNTUALIDAD						
Pactado	3,78	3,34	17,40	29,33	14,02	18,01
No pactado	96,22	96,66	82,60	70,67	85,98	81,99



Cuadro 10. — Plazos de pago pactados en convenio

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA		TOTAL	
	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.
<b>PERSONAL OBRERO</b>						
Semanal	94,29	99,69	78,02	75,01	82,54	87,52
Mensual	5,71	0,31	16,48	20,89	13,49	10,46
No consta	0	0	5,49	4,09	3,97	2,02
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>						
Semanal	2,22	0,94	12,28	15,63	9,43	8,14
Mensual	95,56	98,72	84,21	82,89	87,42	90,96
No consta	2,22	0,34	3,51	1,49	3,14	0,90

Cuadro 11.- Pacto de revisión salarial durante la vigencia del convenio

	EMPRESA PUBLICA		EMPRESA PRIVADA		TOTAL	
	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.
NO PACTADA						
PACTADA						
SI ESTA PACTADA:						
Sigue la normativa vigente	74,29	84,75	69,66	61,56	70,97	73,43
Sigue pactos propios	25,71	15,25	30,34	38,44	29,03	26,57

Cuadro 12.— Transporte al trabajo pactado en convenio

	EMPRESA PUBLICA		EMPRESA PRIVADA		TOTAL	
	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.
SI, GRATUITO	16,98	12,65	9,67	23,45	11,53	18,56
SI, SUBVENCIONADO	1,88	3,46	5,80	5,46	4,80	4,55
SI, SIN ESPECIFICAR	20,75	34,05	1,93	4,35	6,73	17,78
SI, TOTAL SEIS	39,61	50,16	17,40	33,26	23,06	40,89
NO FACILITA EL TRANSPORTE	60,37	49,82	82,58	66,73	76,92	59,08

Cuadro 13.— Créditos para vivienda pactados en convenio

	EMPRESA PUBLICA		EMPRESA PRIVADA		TOTAL	
	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.
SI ESTAN PACTADOS	41,17	45,67	28,48	44,11	31,57	44,80
NO ESTAN PACTADOS	58,82	54,32	71,51	55,88	68,42	55,19
IMPORTE MAXIMO (miles de Pts., media)					570	487
PLAZO MAXIMO (meses, media)					94	121
TIPO INTERES ANUAL (media)					3%	4%
						3,8 %

Cuadro 14.— Comedores de empresa pactados en convenio

	EMPRESA PUBLICA % CONV.	9,67	EMPRESA PRIVADA % CONV.	4,82	8,54	TOTAL % CONV.	7,21	% TRAB.	9,04
SI, GRATUITOS	14,28								
SI, SUBVENCIONADOS	18,36	23,76	16,55	20,58	17,01	21,99			
SI, TOTAL SEIS	32,64	33,43	21,37	29,12	24,22	31,03			
NO ESTAN PACTADOS	67,34	66,55	78,62	70,86	75,77	68,96			

Cuadro 15.— Existencia de Caja de Pensiones pactada

	EMPRESA PUBLICA % CONV.	28,64	EMPRESA PRIVADA % CONV.	19,74	14,90	TOTAL % CONV.	22,70	% TRAB.	20,84
SI EXISTE	32,00								
NO EXISTE	68,00	71,35	80,25	85,09	77,29	79,15			

Cuadro 16. — Prestaciones económicas pactadas por distintas causas

	EMPRESA PUBLICA % CONV.	% TRAB.	EMPRESA PRIVADA % CONV.	% TRAB.	TOTAL % CONV.	% TRAB.
POR ACCIDENTE	1,88	0,67	3,10	4,69	2,80	2,94
POR VIUDEDAD	24,52	23,10	16,15	18,37	18,22	20,43
POR ORFANDAD	26,41	29,98	19,87	19,64	21,49	24,15
POR NUPCIALIDAD	22,64	18,22	23,60	14,97	23,36	16,82
POR NATALIDAD	18,87	19,84	21,12	17,38	20,56	18,45
POR DEFUNCION FAMILIAR	26,41	36,54	19,25	14,39	21,02	24,04

Cuadro 17. — Secciones sindicales institucionalizadas

	EMPRESA PUBLICA % CONV.	% TRAB.	EMPRESA PRIVADA % CONV.	% TRAB.	TOTAL % CONV.	% TRAB.
SI ESTAN	58	40,70	34,37	41,89	40	41,39
NO ESTAN	42	59,29	65,62	58,10	60	58,60

Cuadro 18.- Reconocimiento explícito del derecho de asamblea

	EMPRESA PUBLICA		EMPRESA PRIVADA		TOTAL	
	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.
SI	50	52,43	33,54	38,48	37,44	44,39
NO	50	47,56	66,45	61,51	62,55	55,60

Cuadro 19.- Recaudación en nómina de la cuota sindical

	EMPRESA PUBLICA		EMPRESA PRIVADA		TOTAL	
	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.	% CONV.	% TRAB.
SI	9,80	19,55	6,25	4,64	7,10	10,99
NO	90,19	80,44	93,75	95,35	92,89	89

Cuadro 20.- Representación sindical

	EMPRESA PUBLICA % CONV.	% DELEG.	EMPRESA PRIVADA % CONV.	% DELEG.	TOTAL % CONV.	% DELEG.
CC.OO.	76,92	33,98	94,91	43,51	91,66	41,47
U.G.T.	84,61	29,30	86,44	25,32	86,11	26,17
U.S.O.	23,07	6,25	25,42	3,62	25,00	4,18
C.N.T.			13,55	1,70	11,11	1,34
E.L.A.-S.T.V.	7,69	1,17	6,77	1,49	6,94	1,42
INDEPENDIENTES	30,76	15,63	52,54	13,83	48,61	14,21
RESTOS REGIONALES	15,38	5,47	5,08	0,32	6,94	1,42
OTROS	53,84	8,20	47,45	10,21	48,61	9,78
TOTAL SECTOR		100		100		100