



Situación de la Negociación Colectiva en Navarra

2016

Pamplona, 14 de febrero de 2017

Gabinete Técnico UGT Navarra

1. El incremento salarial pactado en los convenios sectoriales de Navarra casi duplica al pactado en los de empresa.

En 2016, se han registrado en Navarra 102 convenios colectivos, que afectan a 79.512 trabajadores de 5.024 empresas, con una subida salarial media de 1,28% y una jornada media anual de 1.708,46 horas.

Por ámbito funcional, se han registrado 91 convenios de empresa, que afectan a 15.380 trabajadores y que han negociado una subida salarial media de 0,73% y 11 convenios de ámbito superior a la empresa, que tienen una subida media negociada del 1,41% para 64.135 trabajadores.

A nivel estatal, se han registrado 2.956 convenios colectivos que afectan a 7.466.750 trabajadores de 931.179 empresas, con una subida salarial media de 1,06% y una jornada media anual de 1.758,23 horas.

Por ámbito funcional, se han registrado 2.255 convenios de empresa, que afectan a 438.186 trabajadores y que han negociado una subida salarial media de 0,71% y 701 convenios de ámbito superior a la empresa, que tienen una subida media negociada del 1,08% para 7.028.564 trabajadores.

Tabla 1: Convenios registrados total estatal y Navarra, con efectos económicos 2016. Datos hasta 31/12/2016.

Total Convenios Estatal	Empresa	Superior a la empresa	Total
Subida Salarial Media	0,71%	1,08%	1,06%
Número de Convenios	2.255	701	2.956
Trabajadores Afectados	438.186	7.028.564	7.466.750
Empresas Afectadas			931.179
Jornada media pactada	1713	1.761,02	1.758,23
Total Convenios Navarra	Empresa	Superior a la empresa	Total
Subida Salarial Media	0,73%	1,41%	1,28%
Número de Convenios	91	11	102
Trabajadores Afectados	15.380	64.135	79.515
Empresas Afectadas			5.024
Jornada media pactada	1.711,31	1.717,78	1.708,46

Fuente: Gabinete Técnico de UGT Navarra, a partir de los datos del MEYSS.

La Comunidad Foral de Navarra lidera los incrementos salariales pactados con una media de 1,28%, seguida por Cataluña con un 1,16% y Asturias 1,15%.

En los incrementos salariales medios pactados más ajustados se encuentran Ceuta y Melilla con un 0,59%, Cantabria con un 0,72% y Castilla León con un 0,85%.

En los convenios interautonómicos y en 10 de los 18 territorios, los incrementos salariales pactados superan el 1%.

El diferencial de la subida salarial pactada en Navarra es de +0,22 puntos respecto la media española, de +0,69 respecto al valor más bajo (Ceuta y Melilla) y de +0,12 respecto al siguiente valor más alto (Cataluña).

Tabla 2: Convenios, empresas, trabajadores y variación salarial por Comunidad Autónoma, con efectos económicos 2016. Datos hasta 31/12/2016.

Comunidades Autónomas	Total convenios			
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Variación salarial (en %)
T o t a l	2.956	931.179	7.466.750	1,06
Interautonómicos	250	275.930	2.844.683	1,10
Andalucía	434	187.087	852.618	0,92
Aragón	122	18.995	125.926	1,06
Asturias	85	8.237	89.137	1,15
Balears (Illes)	31	3.858	135.241	1,05
Canarias	135	22.509	209.705	1,09
Cantabria	68	9.842	76.997	0,72
Castilla-La mancha	157	39.793	203.425	0,97
Castilla y León	259	57.001	242.615	0,85
Cataluña	309	139.448	1.205.499	1,16
Comunitat Valenciana	231	60.802	412.241	1,03
Extremadura	63	24.881	106.773	0,91
Galicia	176	11.362	115.257	0,92
Madrid	152	51.183	577.655	1,07
Murcia (Región de)	47	2.063	62.532	0,95
Navarra (C. Foral de)	102	5.024	79.515	1,28
País vasco	279	9.373	95.017	1,13
Rioja (La)	42	2.927	26.683	1,06
Ceuta y Melilla	14	864	5.231	0,59

Fuente: Gabinete Técnico de UGT Navarra, a partir de los datos del MEYSS.

Si desglosamos las subidas salariales negociadas en 2016 en función del ámbito funcional de los convenios, es decir entre los convenios de empresa y los convenios de ámbito superior a la empresa, que en Navarra se refiere a los convenios sectoriales autonómicos, los incrementos arrojan un diferencial notable.

En Navarra, el incremento salarial en los convenios sectoriales es del 1,41%, casi el doble del 0,73% pactado en los convenios de empresa.

Tabla 3. Convenios, empresas, trabajadores afectados, variación salarial, según ámbito funcional, por Comunidad Autónoma, con efectos económicos 2016. Datos hasta 31/12/2016.

Comunidades Autónomas	Convenios de Empresa			Convenios Ámbito Superior a la empresa (Sectoriales)		
	Convenios	Trabajadores	Variación salarial (en %)	Convenios	Trabajadores	Variación salarial (en %)
T o t a l	2.255	438.186	0,71	701	7.028.564	1,08
Interautonómicos	148	161.449	0,58	102	2.683.234	1,13
Andalucía	349	37.639	0,74	85	814.979	0,92
Aragón	93	11.582	0,82	29	114.344	1,09
Asturias	72	8.585	0,94	13	80.552	1,17
Balears (Illes)	25	3.023	0,96	6	132.218	1,05
Canarias	115	13.742	0,55	20	195.963	1,12
Cantabria	50	5.801	0,76	18	71.196	0,72
Castilla-La mancha	102	6.492	0,99	55	196.933	0,97
Castilla y León	150	14.902	0,88	109	227.713	0,85
Cataluña	243	49.017	0,78	66	1.156.482	1,18
Comunitat Valenciana	170	23.282	0,78	61	388.959	1,04
Extremadura	46	3.386	0,73	17	103.387	0,92
Galicia	146	18.980	0,65	30	96.277	0,97
Madrid	121	23.338	0,75	31	554.317	1,08
Murcia (Región de)	38	6.002	0,86	9	56.530	0,96
Navarra (C. Foral de)	91	15.380	0,73	11	64.135	1,41
País vasco	253	32.334	0,96	26	62.683	1,22
Rioja (La)	33	2.869	0,89	9	23.814	1,08
Ceuta y Melilla	10	383	0,70	4	4.848	0,58

Fuente: Gabinete Técnico de UGT Navarra, a partir de los datos del MEYSS.

En ninguna Comunidad Autónoma se supera la media del 1% en los incrementos salariales pactados para los convenios de empresa.

El País Vasco es la segunda Comunidad tras Navarra con mayor incremento medio en convenios sectoriales (1.22 %), pero la cobertura de estos convenios solo alcanza a 62.683 trabajadores (debido al bloqueo de la negociación colectiva), cifra inferior a la cobertura sectorial de Navarra, a pesar de contar una población ocupada más de tres veces superior (902.000 personas frente a 277.000, según los datos de la EPA del 4T de 2016).

Navarra también arroja el diferencial más amplio de todas las Comunidades Autónomas entre las subidas pactadas entre los convenios de sector y los de empresa.

Tabla 4. Diferencial entre el incremento salarial pactado entre convenios de sector y de empresa, por Comunidad Autónoma, con efectos económicos 2016. Datos hasta 31/12/2016

Comunidades Autónomas	Diferencial en incrementos salariales pactados entre los convenios sectoriales y de empresa
T o t a l	+0,37
Interautonómicos	+0,55
Andalucía	+0,18
Aragón	+0,27
Asturias	+0,23
Balears (Illes)	+0,09
Canarias	+0,57
Cantabria	-0,04
Castilla-La mancha	-0,02
Castilla y León	-0,03
Cataluña	+0,4
Comunitat Valenciana	+0,26
Extremadura	+0,19
Galicia	+0,32
Madrid	+0,33
Murcia (Región de)	+0,1
Navarra (C. Foral de)	+0,68
País vasco	+0,26
Rioja (La)	+0,19
Ceuta y Melilla	-0,12

Fuente: Gabinete Técnico de UGT Navarra, a partir de los datos del MEYSS.

2. La jornada pactada en Navarra de 1.708,46 horas es inferior en 50 horas a la jornada media estatal.

En Navarra se han pactado 1708,46 horas de jornada anual, 49,77 horas menos que la media de jornada pactada en el resto de las comunidades autónomas que asciende a de 1.758,23.

La jornadas pactadas más bajas se encuentran en El País Vasco con 1.703,05 horas, Asturias con 1.747,90 horas, los convenios interautonómicos con 1.749,73 horas y La Rioja con 1.749,79 horas anuales, mientras que las Comunidades con la jornada pactada superior son las de Ceuta y Melilla con 1.801,74, Canarias 1.795,42 y Castilla la Mancha con 1.777,88.

Si tenemos en cuenta el ámbito funcional de los convenios, empresa y sectorial autonómico (superior a la empresa), la jornada pactada en los convenios sectoriales de Navarra arroja una media inferior a la pactada en los convenios de empresa, 1.707,78 horas frente a las 1.711,31 pactada en los convenios de empresa.

Tabla 5. Convenios, empresas, trabajadores afectados, jornada pactada, según ámbito funcional por Comunidad Autónoma, con efectos 2016. Datos hasta 31/12/2016.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	Total Convenios			
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Jornada anual pactada
Total	2.956	931.179	7.466.750	1.758,23
Interautonómicos	250	275.930	2.844.683	1.749,73
Andalucía	434	187.087	852.618	1.758,90
Aragón	122	18.995	125.926	1.761,98
Asturias	85	8.237	89.137	1.747,90
Balears (Illes)	31	3.858	135.241	1.760,99
Canarias	135	22.509	209.705	1.795,42
Cantabria	68	9.842	76.997	1.770,37
Castilla-La mancha	157	39.793	203.425	1.777,88
Castilla y León	259	57.001	242.615	1.764,25
Cataluña	309	139.448	1.205.499	1.769,22
Comunitat Valenciana	231	60.802	412.241	1.766,34
Extremadura	63	24.881	106.773	1.765,46
Galicia	176	11.362	115.257	1.757,52
Madrid	152	51.183	577.655	1.761,18
Murcia (Región de)	47	2.063	62.532	1.753,21
Navarra (C. Foral de)	102	5.024	79.515	1.708,46
País vasco	279	9.373	95.017	1.703,05
Rioja (La)	42	2.927	26.683	1.749,79
Ceuta y Melilla	14	864	5.231	1.801,74

Fuente: Gabinete Técnico de UGT Navarra, a partir de los datos del MEYSS.

Tabla 6. Convenios por ámbito funcional, empresas, trabajadores afectados, jornada pactada, por Comunidad Autónoma, con efectos 2016. Datos hasta 31/12/2016.

Comunidades Autónomas	Convenios de Empresa			Convenios de Ámbito Superior a la Empresa (Sector)		
	Convenios	Trabajadores	Jornada pactada, en horas	Convenios	Trabajadores	Jornada pactada en horas
TOTAL	2.255	438.186	1.713,50	701	7.028.564	1.761,02
INTERAUTONÓMICOS	148	161.449	1.715,00	102	2.683.234	1.751,82
ANDALUCÍA	349	37.639	1.692,38	85	814.979	1.761,97
ARAGÓN	93	11.582	1.728,36	29	114.344	1.765,38
ASTURIAS	72	8.585	1.692,90	13	80.552	1.753,76
BALEARS (ILLES)	25	3.023	1.722,34	6	132.218	1.761,87
CANARIAS	115	13.742	1.731,52	20	195.963	1.799,90
CANTABRIA	50	5.801	1.738,96	18	71.196	1.772,93
CASTILLA-LA MANCHA	102	6.492	1.738,88	55	196.933	1.779,16
CASTILLA Y LEÓN	150	14.902	1.724,46	109	227.713	1.766,85
CATALUÑA	243	49.017	1.717,38	66	1.156.482	1.771,42
COM VALENCIANA	170	23.282	1.755,09	61	388.959	1.767,01
EXTREMADURA	46	3.386	1.741,48	17	103.387	1.766,25
GALICIA	146	18.980	1.738,70	30	96.277	1.761,23
MADRID	121	23.338	1.657,89	31	554.317	1.765,53
MURCIA (REGIÓN DE)	38	6.002	1.785,31	9	56.530	1.749,81
NAVARRA (C. FORAL)	91	15.380	1.711,31	11	64.135	1.707,78
PAÍS VASCO	253	32.334	1.678,00	26	62.683	1.715,98
RIOJA (LA)	33	2.869	1.745,30	9	23.814	1.750,33
CEUTA Y MELILLA	10	383	1.800,13	4	4.848	1.801,87

Fuente: Gabinete Técnico de UGT Navarra, a partir de los datos del MEYSS.

3. Estado de la Negociación Colectiva en Navarra

En Navarra, en este momento están vigentes 257 convenios que afectan a 133.710 trabajadores y trabajadoras.

3.1 Cobertura

Teniendo en cuenta los datos de afiliados a la Seguridad Social a diciembre de 2016, descontando los regímenes especiales de Autónomos y Empleadas de Hogar y el empleo público, y contemplando todos los ámbitos de negociación, funcionales y territoriales, la cobertura de los convenios colectivos para los trabajadores y trabajadoras de la comunidad foral se sitúa en valores cercanos al 90%.

3.2 Ámbito superior a la empresa. Convenios sectoriales en Navarra.

Las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de empresas de Navarra se rigen por **31 convenios colectivos sectoriales vigentes que dan cobertura a 104.188 trabajadores y trabajadoras**, suponen el 12% de los convenios y **el 78% del total los trabajadores**.

El año 2016 ha sido de gran actividad en la negociación colectiva, se han renovado 12 convenios de sectores clave en la Comunidad, entre ellos, Industria Siderometalúrgica, Limpieza de Edificios y Locales, Oficinas y Despachos, Talleres de Reparación de Vehículos, Vinícola, Agropecuario, Panaderías o Almacenistas, estando 5 de ellos pendientes de publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

En 2015 y 2014 se renovaron 5 convenios: Industria textil, Equipamientos Deportivos, Transporte de Viajeros por Carretera, Transporte de Ambulancias y Riegos. Actualmente 6 convenios se encuentran periodo de negociación.

Actualmente, 6 convenios se encuentran en periodo de negociación, algunos muy avanzados como el de Hostelería, sobre el que ya se ha alcanzado un preacuerdo.

A partir de la reforma laboral han perdido vigencia 2 convenios: de Artes Gráficas y Derivados del Cemento.

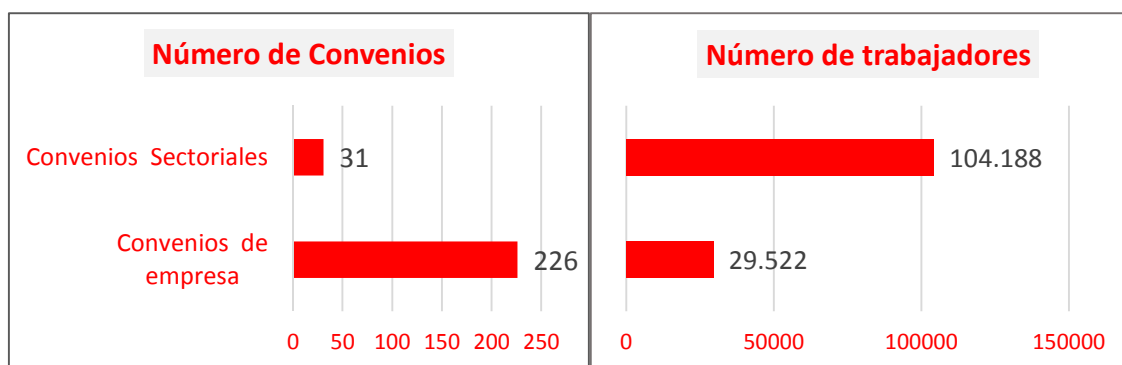
3.3 Los convenios de ámbito de empresa en Navarra

En Navarra se firman **226 convenios de empresa** que regulan las condiciones de **29.522 trabajadores** y trabajadoras, suponen el 88% de los convenios y **regulan condiciones para el 22% de los trabajadores**.

Tabla 7. Convenios vigentes por ámbito funcional. Número de convenios y Trabajadores.

ÁMBITO TERRITORIAL DE NAVARRA	ÁMBITO FUNCIONAL			
	convenios sectoriales	Nº de Convenios	31	12%
		Nº de Trabajadores/as	104.188	78%
	convenios de empresa	Nº de Convenios	226	88%
		Nº de Trabajadores/as	29.522	22%
	Totales	Nº de Convenios	257	100%
Nº de Trabajadores/as		133.710	100%	

Fuente: Gabinete Técnico de UGT Navarra, a partir de los datos del MEYSS.



3.4 Negociadores de los convenios

En el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra están vigentes 31 convenios sectoriales que dan cobertura a 104.188 trabajadores y trabajadoras.

UGT está presente en 30 mesas de negociación y suscribe los 30 convenios de sector que dan cobertura a 102.990 trabajadores y trabajadoras de Navarra (92% del total), porcentaje prácticamente similar a CCOO (91%), con 28 convenios suscritos.

Así mismo, UGT negocia y suscribe **106 convenios de empresa para 20.863 personas**

Los Convenios sectoriales de Navarra, regulan condiciones laborales adaptadas a la realidad de nuestro territorio, amparando y defendiendo a la totalidad de trabajadores y trabajadoras de empresas de un mismo sector, muchas de ellas PYMES y que carecen de representación sindical o no tienen posibilidad de elegirla por no contar con número suficiente de trabajadores, por tanto sin capacidad alguna de negociación.

Tabla 8. Convenios por ámbito funcional, trabajadores y firmantes. Datos hasta 31/12/2016.

ÁMBITO TERRITORIAL NAVARRA	ÁMBITO FUNCIONAL		FIRMANTES				
			UGT	CCOO	ELA	LAB	TOTALES
convenios sectoriales	Nº de Convenios		30	28	2	1	31
	Nº de Trabajadores/as		102.990	102.932	5.968	1.267	104.188
convenios de empresa	Nº de Convenios		106	91	100	58	226
	Nº de Trabajadores/as		20.863	18.280	12.185	8.859	29.522
Totales	Nº de Convenios		136	119	102	59	257
	Nº de Trabajadores/as		123.853	121.212	18.153	10.126	133.710
	% s/total trabajadores/as		93%	91%	14%	8%	100%

Fuente: Gabinete Técnico de UGT Navarra, a partir de los datos del MEYSS.

El sindicato **ELA únicamente suscribe 2 convenios sectoriales, para 5.698 trabajadores.** Por el contrario, mantiene una intensa actividad negociadora en el ámbito de la empresa, con 101 convenios firmados (36 de ellos los firma en solitario). La firma de este gran volumen de convenios no tiene su reflejo en los trabajadores amparados, ya que **ELA únicamente negocia para el 14% del total de trabajadores con convenios colectivos en Navarra.**

El sindicato **LAB** firma 1 convenio sectorial para 1.267 trabajadores y trabajadoras y 58 convenios de empresa para 8.859 personas.

Otros sindicatos negocian en el ámbito de la empresa para 932 trabajadores.

Convenios Colectivos Sectoriales y cobertura de trabajadores por Sindicato firmante.

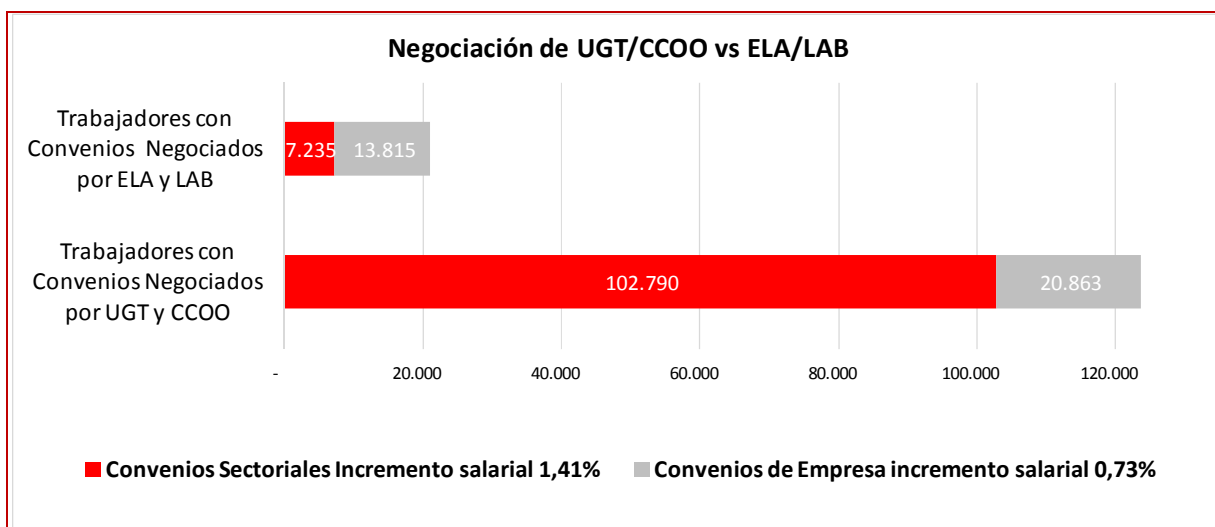


La UGT no excluye ningún ámbito de Negociación, apuesta por recuperar la prevalencia del convenio de sector sobre el convenio de empresa, defendiendo la articulación de la Negociación Colectiva a través de:

- Los Convenios Sectoriales Estatales como garantía de condiciones mínimas para todo el sector, para que ningún trabajador se quede sin convenio así como establecer acuerdos que eviten vacíos de cobertura.
- Los Convenios Sectoriales en el ámbito de Navarra, que mejoren y adapten las condiciones laborales a la realidad de nuestro territorio.
- Los Convenios de Empresa allí donde sea posible avanzar más y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras vinculados a una empresa.

La media de la subida salarial pactada en los convenios sectoriales de Navarra, que firman casi en exclusividad UGT y CCOO,, duplica la media pactada en los convenios de empresa a los que ELA y LAB dedican la mayoría de sus recursos

- Subida salarial en 31 convenios sectoriales para 104.188 trabajadores 1,41 %
- Subida salarial en 226 convenios de empresa para 29.522 trabajadores 0,73%



UGT negocia para todos los trabajadores/as, llegando a todas las empresas con independencia de su tamaño y a todas las trabajadoras y trabajadores, proporcionándoles un convenio colectivo que garantice sus derechos, condiciones laborales y salarios, corrigiendo desigualdades y atendiendo a la diversidad. Teniendo en cuenta los convenios firmados en Navarra, se puede decir que **UGT negocia para la práctica totalidad de los trabajadores y trabajadoras de esta Comunidad**, ya que da cobertura al 96% de los trabajadores con convenios sectoriales (superior a la empresa) y al 71% de los trabajadores con convenio de empresa.

4. Inaplicación de convenios

La serie facilitada por el MEYSS, comienza en marzo de 2012. Tenemos desde entonces datos correspondientes a todos los meses, en cuanto a inaplicaciones y trabajadores afectados.

Hasta diciembre de 2016 hay acumuladas 210 inaplicaciones, con 4.135 trabajadores afectados

Las inaplicaciones de convenio en 2016 han ascendido a 27, afectando a 415 trabajadoras y trabajadores, siendo el año que menos peso tiene en el registro de inaplicaciones del total de la serie, incluso por debajo de los valores del año de aprobación de la reforma laboral. El año 2013 supuso el 44% del total de trabajadores afectados por inaplicaciones de todo el periodo.

En cuanto a la variación de 2016 respecto a 2015, únicamente se reduce en una inaplicación, pero afecta a un 30% de trabajadores menos que durante el año anterior.

Tabla 9. Inaplicación de Convenios 2012-2016.

inaplicaciones por años y trabajadores afectados	2012-2016	trabajadores afectados
2012	28	485
2013	77	1.822
2014	50	801
2015	28	612
2016	27	415
Total	210	4.135

Fuente: Gabinete Técnico de UGT Navarra, a partir de los datos del MEYSS.



Respecto las condiciones inaplicadas, el porcentaje de inaplicaciones solo de la cuantía salarial se sitúa por encima del 90% en todo el periodo, manteniéndose en 2016 en un porcentaje similar.

La inaplicación de los incrementos salariales y la reducción de salarios solicitadas en 2013 alcanzaron a 1.822 trabajadores y supusieron el 44% del total de la serie.

Tabla 10. Condiciones laborales inaplicadas 2012-2016.

Inaplicaciones de condiciones de trabajo	2012-2016	%	Trabajadores afectados
Cuantía salarial	193	92%	3629
Cuantía salarial y jornada de trabajo	6	3%	169
Cuantía Salarial y sistema de remuneración	3	1%	182296
Mejoras voluntarias de a SS	1	0%	9
Jornada de trabajo	2	1%	194
Otras	5	2%	38
Total	210		4.135
Inaplicaciones de condiciones de trabajo	2016	%	Trabajadores afectados
Cuantía salarial	24	89%	376
Cuantía salarial y jornada de trabajo	2	7%	34
Cuantía Salarial y sistema de remuneración	0	0%	0
Mejoras voluntarias de a SS	0	0%	0
Jornada de trabajo	0	0%	0
Otras	1	4%	7
Total	27		417

Hay que diferenciar el año de registro o comunicación a la autoridad laboral de la inaplicación, del efecto que ésta produce. Así pues, de todas las registradas en periodo 2012 -2015, todavía 38 de ellas arrastran un efecto económico para 2016 puesto que, aunque se han registrado en años anteriores, prolongan sus efectos por al periodos superiores año en que inician la inaplicación. De esta forma, en 2016 las inaplicaciones de condiciones de trabajo, afectan a un total de 1.147 trabajadoras y trabajadores.

En cuanto los convenios inaplicados, Industria Siderometalúrgica, Construcción y Hostelería son los que concentran mayor número de inaplicaciones y trabajadores afectados.

Tabla 11. Inaplicaciones en 2016, por convenio colectivo, trabajadores y empresas.

Convenio Inaplicado	2012-2016		2016	
	empresas	trabajadores	empresas	trabajadores
IND. SIDEROMETALURGICA	53	802	9	224
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS	30	466	2	34
HOSTELERIA	26	308	3	48
COMERCIO METAL	17	402	3	18
OFICINAS Y DESPACHOS	13	89	2	8
TRANSPORTES MERCANCIAS POR CARRETERA	8	226	0	0
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	7	76	2	34
AGROPECUARIO	5	78	0	0
COMERCIO DEL METAL	5	49	0	0
Empresa	4	375	0	0
COMERCIO VARIO	4	315	0	0
CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRAFICAS	4	5	1	1
COMERCIO MADERA	3	20	1	1
COMERCIO DROGUERIA HERBORISTERIA ORTO. PERFUM.	3	17	0	0
PANADERIAS	2	82	1	40
ARTES GRAFICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES	2	69	0	0
INGENIERIA (EMPRESAS DE) Y OFICINAS DE ESTUDIOS TECNICOS	2	46	0	0
ESTACIONES DE SERVICIO	2	23	0	0
COMERCIO GANADERIA	2	12	0	0
FONTANERIA Y CALEFACCION	2	6	0	0
CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCION A PERSONAS	2	4	1	2
TRANSPORTES VIAJEROS POR CARRETERA	1	486	0	0
INDUSTRIA de la MADERA	1	50	0	0
EMPRESAS DE SEGURIDAD	1	38	0	0
JARDINERIA	1	25	0	0
INDUSTRIA QUIMICA	1	18	0	0
INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES	1	15	0	0
INDUSTRIA FONTANERIA Y CALEFACCION	1	8	0	0
AUTOESCUELAS	1	6	0	0
GESTORAS DE SERVICIOS Y EQUIPAMIENTOS DEPORTIVOS	1	5	0	0
INDUSTRIAS VINICOLAS	1	4	0	0
COMERCIO TEXTIL	1	3	0	0
INDUSTRIA TEXTIL	1	3	1	3
OFICINAS DE FARMACIA	1	2	0	0
TALLER DE REPARACIONES DE VEHÍCULOS	1	2	1	2

5. Propuestas prioritarias para los nuevos convenios

La UGT ha establecido cinco ejes prioritarios de cara a un nuevo proceso de negociación colectiva condicionado por un contexto que, en nuestra Comunidad, se caracteriza por una importante pérdida de poder adquisitivo de los salarios, altas tasas de temporalidad y parcialidad, la mayor brecha salarial del país, devaluación salarial producida en las empresas multiservicios o la progresiva implantación de la formación dual que junto con otras materias conforman el conjunto de la Negociación Colectiva .

5.1 Aumento y Estabilidad en el Empleo

El empleo asalariado del sector privado se está recuperando, Navarra cerró el año 2016, según la EPA del 4º trimestre, con una tasa de paro del 10,01%, la más baja de España, pero lo hace bajo los parámetros de inestabilidad laboral, temporalidad, parcialidad y pérdida de poder adquisitivo.

La tasa de temporalidad se sigue situando en valores que rondan el 25% (24,9% según la EPA) y la parcialidad, que goza de una regulación muy favorable a los intereses empresariales, alcanzando el 16,4% del empleo asalariado. Estos valores no pueden considerarse estacionales sino que obedecen al patrón de recuperación del empleo que está basado en la inestabilidad.

Es muy preocupante el alto grado de involuntariedad en los trabajadores y sobre todo trabajadoras y personas jóvenes que suscriben estos contratos, el empleo parcial está atendido en su mayor parte por personas que buscan un trabajo a tiempo completo. El tiempo parcial involuntario que genera nuestra comunidad reduce su papel como cauce para conciliar la vida laboral y personal y es fuente de precariedad.

El exceso de temporalidad lastra el crecimiento económico, dificultando que la productividad mejore, e impide que las personas tengan vidas estables (sobre todo a los jóvenes), y participen de la misma manera en las actividades de formación y en la prosperidad de las empresas.

Actuaciones desde la Negociación Colectiva:

- ⊙ **Limitar el uso de los contratos temporales**, causalizando su uso y regulando el encadenamiento de los mismos. Establecimiento de reglas de conversión de los contratos temporales en indefinidos.
- ⊙ **Limitar el uso de los contratos a tiempo parcial** involuntario y de fomento del contrato indefinido a tiempo completo. Utilización racional y equilibrada del contrato a tiempo parcial, fijando consecuencias en caso de incumplimiento.
- ⊙ **Profundizar en mecanismos negociados** que permitan mejorar la adaptabilidad interna de las empresas a cambios en la demanda y las condiciones del mercado.
- ⊙ Fijar el orden y la forma en la que ha de efectuarse el llamamiento en los **contratos fijos discontinuos**
- ⊙ Medidas de impulso del **contrato de Relevó**.

5.2 Incrementos salariales por encima del IPC

La política salarial de 2017 debería contribuir al logro de tres objetivos esenciales:

- ⊙ **Reducir los niveles de desigualdad y pobreza.** Los salarios juegan un papel fundamental, porque son la principal fuente de renta de los hogares.
- ⊙ **Reforzar el crecimiento económico,** hacerlo más equilibrado y generador de empleo de calidad. En este sentido, el consumo de los hogares es clave y una pieza esencial que determina por sí mismo el salario de los trabajadores.
- ⊙ **Ayudar al cambio de modelo productivo,** para hacerlo más equilibrado, eficiente y sostenible. Mejores salarios incentivan el cambio productivo. Solo con niveles salariales más elevados se podrá acceder al estado de desarrollo productivo y económico de los países más avanzados.

Los salarios deben recuperar en 2017 parte del poder de compra perdido durante la crisis y ayudar a crear empleo. Durante el periodo (2008-2016), el poder adquisitivo de los salarios ha caído 8,09 puntos en Navarra. Además, han sido los trabajadores y trabajadoras con menores rentas los que han sufrido en mayor medida la caída de los salarios. Las empresas deben buscar las mejoras de costes por la vía de aumentar productividad, y potenciar otros factores de competitividad más estructurales, sin reducir salarios.

Actuaciones desde la Negociación Colectiva:

En el marco del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2015- 2017, es imprescindible que los salarios logren nítidos aumentos de poder de compra en 2017:

- ⊙ **Los salarios deben crecer por encima de la inflación,** por lo que éste debe ser el suelo para los incrementos salariales, pero en ningún caso significar que no se puedan conseguir incrementos superiores que permitan reducir la pérdida de poder adquisitivo de estos últimos años.
- ⊙ Las rentas salariales deben ganar participación sobre el reparto de la renta, de manera que los **aumentos salariales deben crecer más que la productividad del trabajo nominal,** cuya previsión para 2017 es del 1,6%. Por tanto, reclamamos aumentos salariales en la banda del 1,8% al 3%, con carácter general.
- ⊙ La economía navarra ha crecido en los dos últimos años y la previsión del Gobierno de Navarra es que en 2017 lo haga en un 2,2%, un crecimiento consistente en incrementos trimestrales entre el 0,5% y el 0,6%. Es **necesaria una redistribución de la riqueza que se genera en la Comunidad.**
- ⊙ Incluir en los convenios una **cláusula de garantía** para el caso de que la inflación a final de año sea superior a la prevista.

5.3 Mejora de la igualdad de trato y oportunidades

Según los datos del de la EPA del 4º trimestre, aunque las tasas de desempleo de mujeres y hombres están relativamente próximas en Navarra (10,90% en mujeres y 10,01% en hombres), se registra una menor participación de las mujeres en la actividad laboral (54,26%), 9,43 puntos por debajo de la tasa de actividad de los hombres (63,69%).

Los datos de la Encuesta de Estructura Salarial, publicados por el Instituto Navarro de Estadística y el Instituto Nacional de Estadística en 2016 con datos de 2014, indican que la diferencia entre la ganancia media anual de los hombres y las mujeres en la Comunidad foral (8.496,64 euros) es la mayor de todas las Comunidades Autónomas en términos absolutos y también en términos porcentuales (29,65%), superando en más de 6,4 puntos la media española (23,25%).

Durante los años de la crisis sobre los que existen datos, 2008-2014, la diferencia de ingresos por razón de género se ha incrementado en Navarra, pasando del 26,98% en 2010 al 30,46% en 2013.

Esta desigualdad salarial se explica, fundamentalmente, por la mayor presencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres, y el menor disfrute de complementos salariales, pero también a una inferior promoción profesional de la mujer y a comportamientos directamente discriminatorios.

Actuaciones desde la Negociación Colectiva:

La Negociación colectiva es la herramienta clave para la corrección de la desigualdad de género desde la defensa de la igualdad de salario por trabajos equivalentes, mejorando el acceso a actividades donde las mujeres están subrepresentadas e incorporando cláusulas de acción positiva. Así mismo es prioritaria para evitar las discriminaciones por cualquier circunstancia personal y/o social, y, en particular, para incorporar y mantener, en condiciones de igualdad de trato, a las personas con diversidad funcional. Todos los convenios colectivos ya contemplan la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación, de una manera general, pero las declaraciones generales no son suficientes.

- ⊙ **Negociación de los Planes de Igualdad.** Seguimiento de los mismos estableciendo **objetivos medibles e indicadores de evaluación.** Fomento de la creación de comisiones de igualdad.
- ⊙ **Exigencia en el registro de convenios de los planes de Igualdad.**
- ⊙ **Defensa de la contratación efectiva en el mercado ordinario de, al menos, el 2% para personas con discapacidad para empresas de más de 50 trabajadores** y facilitar las transiciones desde los Centros Especiales de Empleo a las empresas.
- ⊙ **Comprobación de las condiciones pactadas en los contratos de formación para jóvenes.**
- ⊙ Realización de los ajustes razonables necesarios para la **adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad del trabajador o trabajadora.**
- ⊙ Incluir cláusulas en los convenios que mejoren la **protección a la familia.**

5.4 Formación dual

La formación profesional dual es un conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza

y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación, **teniendo el alumno la condición de trabajador de la empresa.**

Esta herramienta puede ofrecer grandes oportunidades para compatibilizar mejor las necesidades de las empresas, puesto que **la formación que reciben los jóvenes estará adaptada a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas** y las de los trabajadores y trabajadoras, **potenciando la generación de puestos de trabajo de calidad, más productivos y estables.**

La Comunidad Foral de Navarra debe aplicar un diseño realista, que tenga en cuenta las particularidades del tejido productivo de la comunidad, un control garantizado del proceso formativo por parte del centro educativo y una fuerte implicación de las empresas,

Actuaciones desde la Negociación Colectiva:

- ⊙ Fomento de las **Comisiones de Formación Dual con la representación legal de los trabajadores como actores imprescindibles en su desarrollo.**
- ⊙ Inversión en la **Formación de los tutores de empresa.**
- ⊙ Realización de un **seguimiento y control de las condiciones laborales y contractuales del alumno-trabajador** por parte de la representación legal de los trabajadores.

5.5 Evitar la devaluación de condiciones en las Empresas Multiservicio

La prioridad aplicativa del convenio de empresa, promulgada por la reforma laboral de 2012 está fomentando la aparición de convenios de empresas multiservicio, que operan en varios sectores y que rebajan las condiciones de los convenios sectoriales.

Actuaciones desde la Negociación Colectiva:

- ⊙ Establecer que las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de servicios correspondientes a las actividades propias de los distintos grupos profesionales definidos por sus convenios colectivos, garanticen a los trabajadores y trabajadoras de estas contratas y subcontratas las mismas condiciones laborales, sociales y económicas previstas para ese grupo profesional en el convenio colectivo de la empresa contratante o usuaria.