



**Situación de la negociación colectiva en Navarra
2017**

Pamplona, 23 de enero de 2018

Gabinete Técnico. UGT de Navarra

Presentamos el informe anual sobre Negociación Colectiva en Navarra al cierre de datos de 2017.

- Realizamos un análisis y comparativa de las principales variables pactadas respecto a la media estatal y el resto de las Comunidades Autónomas.
- El informe refleja el estado de los convenios sectoriales de la Comunidad Foral y el nivel de cobertura alcanzado bajo el amparo de las normas convencionales y la actividad sindical de los negociadores de los convenios.
- El informe termina con algunas de propuestas de negociación colectiva de la Unión General de trabajadores para afrontar en 2018 teniendo en cuenta las circunstancias actuales de empleo y salarios

Índice

1. La Comunidad Foral de Navarra lidera los incrementos salariales pactados, con una media de 1,90%.	3
2. Los convenios colectivos sectoriales tiran del alza de los salarios, con incrementos del 1,97% de subida media.	5
3. La jornada media pactada en Navarra de 1.708,46 horas es 28 horas inferior a la jornada media estatal.	9
4. Estado de la Negociación Colectiva en Navarra	11
5. Objetivos y propuestas para la Negociación Colectiva de 2018	20

1. La Comunidad Foral de Navarra lidera los incrementos salariales pactados, con una media de 1,90%.

Para el cálculo del incremento salarial, el Ministerio aporta los datos sobre convenios por año de efectos económicos, que establece la variación salarial media pactada de los convenios con efectos en 2017, incluyendo tanto los convenios firmados a lo largo de 2017, como aquellos convenios firmados en años anteriores que tienen efectos económicos en el año que estamos analizando.

En Navarra, a lo largo de 2017, se han registrado 139 convenios colectivos que afectan a 109.858 trabajadores de 9.429 empresas, con una subida salarial media de 1,90% y una jornada media anual de 1.710,51 horas.

Por ámbito funcional, se han registrado 117 convenios de empresa, que afectan a 12.783 trabajadores y que han negociado una subida salarial media de 1,38% y 22 convenios de ámbito sectorial, que tienen una subida media negociada del 1,97% para 96.802 trabajadores.

A nivel estatal se han registrado 3.249 convenios colectivos que afectan a 7.069.391 trabajadores de 941.208 empresas, con una subida salarial media de 1,43% y una jornada media anual de 1.738,42 horas.

Por ámbito funcional, se han registrado 2.460 convenios de empresa, que afectan a 479.503 trabajadores y que han negociado una subida salarial media de 1,14% y 789 convenios de ámbito sectorial, que tienen una subida media negociada del 1,45% para 6.589.888 trabajadores.

Tabla 1: Total de Convenios registrados en España y Navarra, con efectos económicos 2017.

Total Convenios España	Empresa	Sectorial	Total
Subida Salarial Media	1,14%	1,45%	1,43%
Número de Convenios	2.460	789	3.249
Trabajadores Afectados	479.503	6.589.888	7.069.391
Empresas Afectadas			941.208
Jornada media pactada	1.720,65	1.739,71	1738,42
Total Convenios Navarra	Empresa	Sectorial	Total
Subida Salarial Media	1,38%	1,97%	1,90%
Número de Convenios	117	22	139
Trabajadores Afectados	12.783	96.802	109.585
Empresas Afectadas			9.429
Jornada media pactada	1.705,40	1.711,19	1.710,51

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del MEYSS.

La Comunidad Foral de Navarra lidera los incrementos salariales pactados con una media de 1,90%, seguida por Madrid con un 1,68% y Aragón 1,63%.

Los incrementos salariales medios pactados más ajustados se encuentran Extremadura, con 1,05%, Castilla la Mancha, con 1,27, y Baleares, con un 1,28%.

El diferencial de la subida salarial pactada en Navarra respecto la media española es de +0,47, cifra que duplica el diferencial del año 2016 (+0,22).

Tabla 2: Convenios, empresas, trabajadores y variación salarial por Comunidad Autónoma, con efectos económicos 2017.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	TOTAL CONVENIOS			
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Variación salarial (en %)
TOTAL	3.249	941.208	7.069.391	1,43
INTERAUTONÓMICOS	245	255.791	2.731.972	1,42
ANDALUCÍA	416	118.254	693.835	1,30
ARAGÓN	139	29.288	147.103	1,63
ASTURIAS (PRINCIPADO)	94	10.131	100.977	1,48
BALEARS (ILLES)	47	36.978	165.580	1,28
CANARIAS	132	26.385	179.139	1,37
CANTABRIA	83	6.339	39.047	1,33
CASTILLA Y LEÓN	276	61.107	266.601	1,35
CASTILLA-LA MANCHA	152	44.907	240.119	1,27
CATALUÑA	358	135.441	753.525	1,42
CEUTA Y MELILLA	17	714	5.235	1,34
COMUNITAT VALENCIANA	295	78.956	616.605	1,55
EXTREMADURA	77	37.877	129.859	1,05
GALICIA	187	22.446	201.058	1,52
MADRID (COMUNIDAD)	170	45.074	429.792	1,68
MURCIA (REGIÓN DE)	43	10.774	125.141	1,33
NAVARRA (C. FORAL DE)	139	9.429	109.585	1,90
PAÍS VASCO	333	9.284	111.816	1,50
RIOJA (LA)	46	2.033	22.402	1,36

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del MEYSS.

Valores más bajos.

Valores más altos.

2. Los convenios colectivos sectoriales tiran del alza de los salarios, con incrementos del 1,97% de subida media.

Si desglosamos las subidas salariales negociadas en 2017 en **función del ámbito funcional de los convenios**, es decir, entre los convenios de empresa y los convenios de ámbito sectorial negociados en Navarra, los incrementos arrojan un diferencial notable.

En Navarra, el incremento salarial en los convenios sectoriales es del 1,97%, frente al 1,38% de los convenios de empresa.

Si a ello le unimos los trabajadores afectados, los convenios de empresa tienen efectos económicos para únicamente 12.783 trabajadores y trabajadoras frente a los 96.802 trabajadores con efectos de los convenios sectoriales.

Tabla 3. Convenios, empresas, trabajadores afectados, variación salarial, según ámbito funcional, por Comunidad Autónoma, con efectos económicos 2017.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	CONVENIOS DE EMPRESA			CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA		
	Convenios	Trabajadores	Variación salarial (en %)	Convenios	Trabajadores	Variación salarial (en %)
TOTAL	2.460	479.503	1,14	789	6.589.888	1,45
INTERAUTÓNOMICOS	148	156.233	1,18	97	2.575.739	1,44
ANDALUCÍA	319	35.186	0,99	97	658.649	1,31
ARAGÓN	103	22.372	1,22	36	124.731	1,71
ASTURIAS (PRINCIPADO)	78	15.614	1,14	16	85.363	1,54
BALEARS (ILLES)	36	4.012	1,00	11	161.568	1,29
CANARIAS	118	12.288	1,16	14	166.851	1,38
CANTABRIA	63	6.624	1,28	20	32.423	1,35
CASTILLA Y LEÓN	165	16.592	1,25	111	250.009	1,36
CASTILLA-LA MANCHA	94	14.032	0,51	58	226.087	1,31
CATALUÑA	280	58.397	0,91	78	695.128	1,46
CEUTA Y MELILLA	12	448	1,32	5	4.787	1,34
COMUNITAT VALENCIANA	219	24.591	1,20	76	592.014	1,56
EXTREMADURA	54	3.965	1,05	23	125.894	1,05
GALICIA	149	18.311	1,08	38	182.747	1,56
MADRID (COMUNIDAD)	141	26.790	1,08	29	403.002	1,72
MURCIA (REGIÓN DE)	26	4.854	1,40	17	120.287	1,33
NAVARRA (C. FORAL DE)	117	12.783	1,38	22	96.802	1,97
PAÍS VASCO	300	43.018	1,39	33	68.798	1,57
RIOJA (LA)	38	3.393	1,55	8	19.009	1,33

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del MEYSS.

Valores más bajos.

Valores más altos.

Únicamente **en los convenios de empresa se pactan incrementos salariales para 2017 por debajo del 1%**. Castilla la Mancha, con un 0,51%, Cataluña, con un 0,91%, y Andalucía, con un 0,99%, representan los valores más bajos. Por el contrario, entre las subidas más importantes por encima de la media del 1,14% se encuentran la Rioja, con un 1,55%, Murcia, con un 1,40%, y el País Vasco, con un 1,39%.

Navarra es la cuarta Comunidad con los incrementos salariales pactados para los convenios de empresa más altos, un 1,38%, incrementándose en un 0,65% respecto al 0,73% medio de 2016. La subida media para Navarra del 1,38% se sitúa un escaso 0,24% por encima del 1,14% de media estatal.

En los convenios sectoriales, por encima de la media estatal del 1,45% se encuentra la Comunidad Foral de **Navarra, con el 1,97%** seguida de Madrid y Aragón con el 1,72% y 1,71%, respectivamente.

El País Vasco se sitúa a continuación, como la cuarta Comunidad Autónoma con los incrementos salariales más altos, un 1,57%, pero hay que tener en cuenta que la cobertura es sólo para 68.798 trabajadores. Esta cifra de cobertura resulta inferior a la cobertura sectorial de Navarra a pesar de que la Comunidad Autónoma Vasca cuenta con una población ocupada superior en más de tres veces (905.000 personas) a la población ocupada de Navarra (279.000 personas), según los datos de la EPA del 3T de 2017.

La situación de bloqueo en la Negociación Colectiva del País Vasco se mantiene respecto al 2016, ya que se han pactado condiciones laborales colectivas en el ámbito de los convenios de sector para únicamente 6.115 trabajadores más que el año anterior.

La variación salarial pactada para los convenios sectoriales en la Comunidad Foral en 2017 respecto a 2016 ha crecido en más de medio punto, un 0,56%, elevando del 1,41% pactado en el año anterior hasta el 1,97% pactado al cierre de 2017. La variación salarial se sitúa a más de medio punto por encima de la media estatal (1,45%).

Navarra lidera junto a la comunidad de Madrid los mayores diferenciales entre los incrementos negociados en los convenios de sector y los pactados en los convenios de empresa para cada Comunidad Autónoma, con un +0,59% y un +0,64%, respectivamente.

Aunque el diferencial mayor se produce en Castilla la Mancha, no se debe a que el incremento pactado en los convenios de sector provinciales sea notable (1,05%), al contrario, es uno de los porcentajes más bajos de todas las Comunidades Autónomas, sino porque el incremento medio pactado para los convenios de empresa es el más bajo (0,51%) de todas las Comunidades Autónomas, siendo una de las tres Comunidades que en 2017 se mantienen por debajo del 1%.

Las dos Comunidades donde los incrementos en los convenios de empresa son superiores a la subida salarial pactada para los convenios de ámbito sectorial son La Rioja y Murcia, con un -0,22% y -0,07%, respectivamente.

Tabla 4. Diferencial entre el incremento salarial pactado entre convenios de sector y de empresa, por Comunidad Autónoma, con efectos económicos 2017.

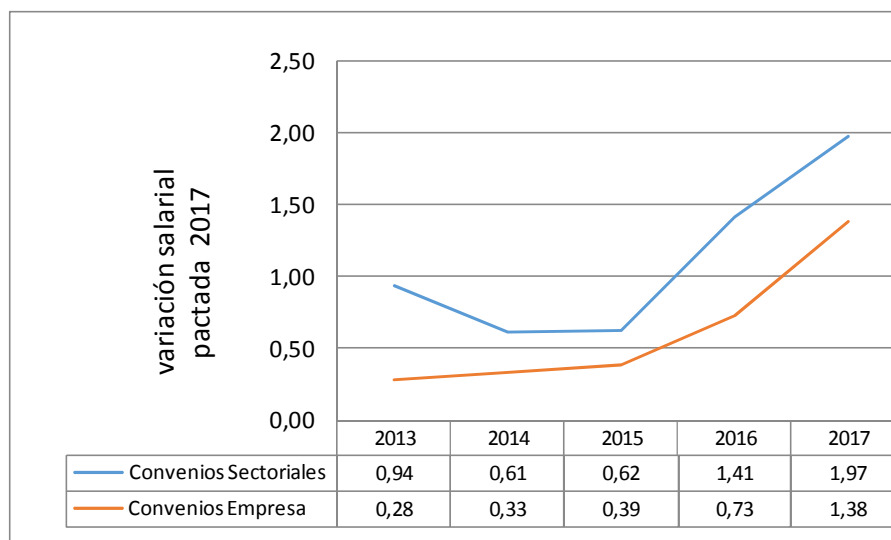
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	Variación salarial C. Empresa	Variación salarial C. superior a la Empresa
TOTAL	1,14	1,45
INTERAUTONÓMICOS	1,18	1,44
ANDALUCÍA	0,99	1,31
ARAGÓN	1,22	1,71
ASTURIAS (PRINCIPADO	1,14	1,54
BALEARS (ILLES)	1,00	1,29
CANARIAS	1,16	1,38
CANTABRIA	1,28	1,35
CASTILLA Y LEÓN	1,25	1,36
CASTILLA-LA MANCHA	0,51	1,31
CATALUÑA	0,91	1,46
CEUTA Y MELILLA	1,32	1,34
COMUNITAT VALENCIANA	1,20	1,56
EXTREMADURA	1,05	1,05
GALICIA	1,08	1,56
MADRID (COMUNIDAD	1,08	1,72
MURCIA (REGIÓN DE)	1,40	1,33
NAVARRA (C. FORAL DE)	1,38	1,97
PAÍS VASCO	1,39	1,57
RIOJA (LA)	1,55	1,33

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MEYSS.

Valores más bajos.

Valores más altos.

Tabla 5. Evolución de los incrementos salariales 2013-2017.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del MEYSS.

Si analizamos la evolución de los incrementos salariales pactados en Navarra en el periodo 2013-2017, se observa que la negociación colectiva sufre una parada, hasta que en 2015 se firma el **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva**, en una situación todavía compleja y vulnerable de la economía española. Este acuerdo **impulsó la Negociación Colectiva y marcó los criterios en materia salarial**.

- Los convenios sectoriales cayeron hasta un incremento mínimo del 0,61% en 2014 y un 0,62% en 2015. En 2016 alcanzaron el 1,41% y subieron hasta el 1,97 al cierre de 2017.
- Los convenios de empresa han permanecido con variaciones por debajo del 1% hasta 2016, incrementándose hasta el 1,38 en 2017.

Todo esto se produce en un contexto laboral marcado por la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, la inestabilidad en el empleo y el aumento de las desigualdades, consolidado como el patrón de desarrollo del empleo que acompaña a una economía que crece a un ritmo superior al 3%.

3. La jornada media pactada en Navarra de 1.710,51 horas es 28 horas inferior a la jornada media estatal.

En Navarra se han pactado 1.710,51 horas de jornada anual, 27,91 horas menos que la media de jornada pactada en el resto de las Comunidades Autónomas, que asciende a de 1.738,42 horas.

Los valores con menor jornada pactada se encuentran en los Convenios Interautonómicos, con 1.703,33 horas, en el País Vasco, con 1.704,89 horas, y en la Navarra, con 1.710,51 horas anuales, mientras que las Comunidades con la jornada pactada superior son las de Ceuta y Melilla, con 1.800,58, Canarias, con 1.795,79 horas, y Murcia, con 1.780,32 horas anuales.

Tabla 6. Convenios, empresas, trabajadores afectados, jornada pactada, según ámbito funcional por comunidad autónoma 2017.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	TOTAL CONVENIOS			
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Jornada Media (h/año)
TOTAL	3.249	941.208	7.069.391,00	1.738,42
INTERAUTONÓMICOS	245	255.791	2.731.972,00	1.703,33
ANDALUCÍA	416	118.254	693.835,00	1.778,00
ARAGÓN	139	29.288	147.103,00	1.761,61
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	94	10.131	100.977,00	1.748,96
BALEARS (ILLES)	47	36.978	165.580,00	1.764,44
CANARIAS	132	26.385	179.139,00	1.795,79
CANTABRIA	83	6.339	39.047,00	1.768,79
CASTILLA Y LEÓN	276	61.107	266.601,00	1.765,78
CASTILLA-LA MANCHA	152	44.907	240.119,00	1.774,07
CATALUÑA	358	135.441	753.525,00	1.730,36
CEUTA Y MELILLA	17	714	5.235,00	1.800,58
COMUNITAT VALENCIANA	295	78.956	616.605,00	1.766,93
EXTREMADURA	77	37.877	129.859,00	1.768,13
GALICIA	187	22.446	201.058,00	1.777,59
MADRID (COMUNIDAD DE)	170	45.074	429.792,00	1.762,06
MURCIA (REGIÓN DE)	43	10.774	125.141,00	1.780,32
NAVARRA (C. FORAL DE)	139	9.429	109.585,00	1.710,51
PAÍS VASCO	333	9.284	111.816,00	1.704,89
RIOJA (LA)	46	2.033	22.402,00	1.743,89

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MEYSS.

Valores más bajos.

Valores más altos.

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 de 1.711,19 horas y de 1.705,40 en los convenios de empresa, ocupando la segunda y la cuarta posición de entre todas las Comunidades Autónomas con las jornadas más reducidas.

Tabla 7. Convenios por ámbito funcional, empresas, trabajadores afectados y jornada pactada, por Comunidad Autónoma 2017.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	CONVENIOS DE EMPRESA			CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA		
	Convenios	Trabajadores	Jornada Media (h/año)	Convenios	Trabajadores	Jornada Media (h/año)
TOTAL	2.460	479.503	1.720,65	789	6.589.888	1.739,71
INTERAUTONÓMICOS	148	156.233	1.738,33	97	2.575.739	1.701,21
ANDALUCÍA	319	35.186	1.698,90	97	658.649	1.782,23
ARAGÓN	103	22.372	1.733,07	36	124.731	1.766,73
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	78	15.614	1.678,78	16	85.363	1.761,80
BALEARS (ILLES)	36	4.012	1.744,15	11	161.568	1.764,94
CANARIAS	118	12.288	1.746,16	14	166.851	1.799,44
CANTABRIA	63	6.624	1.733,14	20	32.423	1.776,07
CASTILLA Y LEÓN	165	16.592	1.727,07	111	250.009	1.768,35
CASTILLA-LA MANCHA	94	14.032	1.691,07	58	226.087	1.779,22
CATALUÑA	280	58.397	1.723,26	78	695.128	1.730,96
CEUTA Y MELILLA	12	448	1.790,36	5	4.787	1.801,54
COMUNITAT VALENCIANA	219	24.591	1.769,10	76	592.014	1.766,84
EXTREMADURA	54	3.965	1.723,24	23	125.894	1.769,55
GALICIA	149	18.311	1.731,53	38	182.747	1.782,20
MADRID (COMUNIDAD DE)	141	26.790	1.657,28	29	403.002	1.769,03
MURCIA (REGIÓN DE)	26	4.854	1.794,38	17	120.287	1.779,76
NAVARRA (C. FORAL DE)	117	12.783	1.705,40	22	96.802	1.711,19
PAÍS VASCO	300	43.018	1.676,27	33	68.798	1.722,79
RIOJA (LA)	38	3.393	1.737,27	8	19.009	1.745,08

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MEYSS.

Valores más bajos.

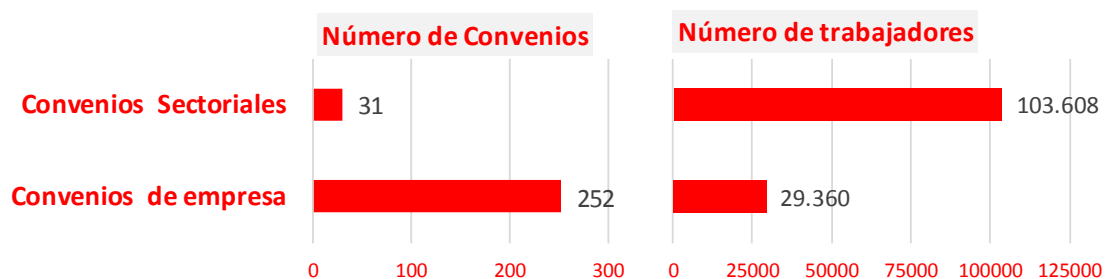
Valores más altos.

4. Estado de la Negociación Colectiva en Navarra.

En Navarra se negocian **283 convenios**, que afectan a **132.968 trabajadores y trabajadoras**.

Tabla 8. Convenios por ámbito funcional y cobertura de trabajadores 2017.

ÁMBITO TERRITORIAL NAVARRA	ÁMBITO FUNCIONAL		
	convenios sectoriales	Nº de Convenios	31
		Nº de Trabajadores/as	103.608
	convenios de empresa	Nº de Convenios	252
		Nº de Trabajadores/as	29.360
	Totales	Nº de Convenios	283
Nº de Trabajadores/as		132.968	



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del MEYSS.

4.1. Cobertura

Teniendo en cuenta los datos de afiliados a la Seguridad Social a diciembre de 2017, descontando los regímenes especiales de Autónomos y Empleadas de Hogar y el empleo público, y contemplando todos los ámbitos funcionales y territoriales de negociación, la cobertura de los convenios colectivos para los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad Foral se sitúa por encima del 90%.

4.2. 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 103.608 trabajadores y trabajadoras**, y que suponen el 11% del total de los convenios firmados en Navarra (283) y el **78% del total los trabajadores afectados (132.968)**.

2017 ha sido un año de mucha actividad en la Negociación Colectiva, que ha dado lugar a la renovación de 13 convenios de sectores clave en la Comunidad:

Convenios colectivos sectoriales publicados en 2017:

- Centros privados concertados de atención a discapacitados.
- Industria vinícola.
- Panaderías.
- Oficinas y despachos.
- Industria de la madera.
- Limpieza de edificios y locales.
- Hostelería.
- Comercio de madera y corcho.
- Comercio de ganadería.
- Comercio de Metal.
- Agropecuario.

Convenio colectivo sectorial negociado en 2017, publicado enero 2018:

- Comercio de Alimentación.

Convenio colectivo sectorial negociado 2017 y pendiente de registro y publicación en el Boletín Oficial de Navarra:

- Confiterías, pastelerías y repostería (obradores).

En 2016 se renovaron y publicaron otros 6 convenios colectivos:

- Talleres de reparación de vehículos.
- Industria Siderometalúrgica.
- Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos.
- Comercio alimentación (almacenes).
- Peluquerías.
- Industria del Alabastro.

5 convenios mantienen su vigencia inicial: Gestoras de servicios y equipamientos deportivos, Transporte de viajeros por carretera, Transporte sanitario de Navarra, Industria textil y Riegos de Navarra mantienen su vigencia en 2017, habiéndose constituido la mesa negociación a final de 2017 para afrontar la renovación del mismo.

En 2017 se encuentran en ultractividad 3 convenios, correspondientes a los sectores de Fontanería y calefacción, Servicios auxiliares Comunidad Foral de Navarra e Industria de la construcción y obras públicas. Estos dos últimos **han iniciado en 2017 la negociación** para su renovación.

Bloqueo de la Negociación colectiva en Navarra: Son 4 los convenios cuya negociación se encuentran en situación de bloqueo:

- Comercio Textil, en ultractividad desde 2009.
- Transporte de Mercancías por carretera, en ultractividad desde 2008.
- Comercio Vario, en ultractividad desde 2005.
- Comercio Ópticas, en ultractividad desde 2005.

Especialmente preocupante es la situación de bloqueo de los dos primeros convenios, por el número de trabajadores afectados, ya que **entre ambos suman casi 7.000 trabajadores y trabajadoras de 1.264 empresas, 4.500 en el sector de Transporte de mercancías y 2.900 en el de Comercio textil.**

La reforma laboral de 2012, el desarrollo y modificaciones de la legislación y normativa aplicables a las relaciones laborales y la propia evolución de los sectores y las empresas hacen necesario el desbloqueo de la negociación colectiva en estos sectores y la inmediata apertura de la mesa de negociación que permita a ambas partes, empresa y trabajadores y trabajadoras pactar y regular condiciones laborales que se respondan a la situación actual en todas las materias objeto de negociación.

A partir de la reforma laboral, **han decaído por pérdida de la ultractividad** los convenios de Artes gráficas y Derivados del cemento, ambos cubiertos por convenios colectivos estatales. Ha decaído también por pérdida de ultractividad el convenio de Comercio de la piel.

Tabla 9. Estado de la Negociación colectiva sectorial a 31 de diciembre de 2017.

Convenios colectivos Vigentes	31
Vigencia inicial	5
Renovados 2017	13
Renovados 2016	6
Ultractividad	3
Bloqueados	4

Pérdida de ultractividad	3
--------------------------	---

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del MEYSS.

4.3. Los convenios de ámbito de empresa en Navarra

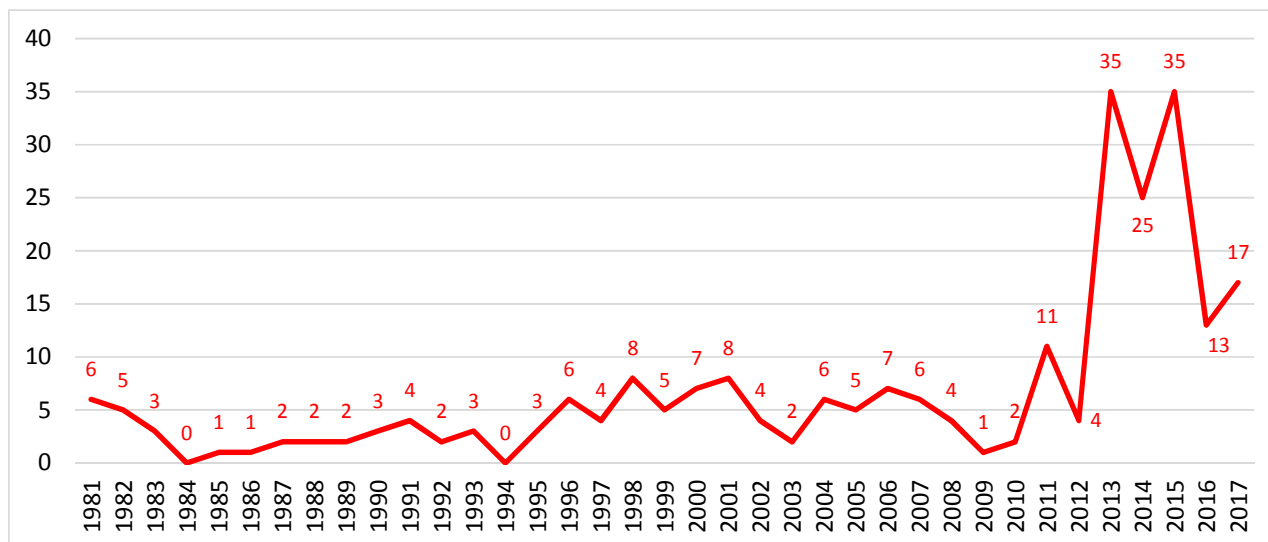
En Navarra se firman **252 convenios de empresa**, que regulan las condiciones de **29.360 trabajadores y trabajadoras**. Suponen el 89% del total de los convenios firmados en Navarra (283) y el **22% del total los trabajadores afectados** (132.968)

Si analizamos los convenios colectivos de empresa por año de firma inicial, es decir cuando se suscribieron por primera vez, independientemente de las sucesivas renovaciones, de los 252 convenios Colectivos de empresa vigentes y negociados en Navarra, 129 son convenios nuevos firmados en el periodo 2012-2016 y 123 son convenios de empresa firmados desde 1982 a 2011 (antes de la reforma de 2012) que se han ido renovando

En los últimos 6 años, desde la aprobación de la reforma laboral, en la que se ha dado prioridad aplicativa al convenio colectivo de empresa, **se han firmado más convenios de empresa (129) que en los últimos 25 años (123)**

Sin embargo, este aumento no tiene su reflejo en la cobertura a trabajadores y trabajadoras, ya que **los 129 convenios firmados desde 2012 engloban a 6.703 trabajadores y trabajadoras, resultando una media de 54 trabajadores por empresa** (decrece en 4 trabajadores respecto a 2016), mientras que **los 123 convenios negociados entre 1981 y 2011 dan cobertura a 22.657 trabajadores y trabajadoras, con una media de 283 trabajadores por empresa**.

Tabla 10. Convenios de Empresa, por año de firma (primera promoción de la negociación) 2017.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del MEYSS

Los datos no dejan lugar a dudas que **la reforma laboral ha fomentado la negociación en las empresas en detrimento de los convenios de ámbito superior. Pero esto no ha significado**

que las condiciones negociadas en salario y jornada en los convenios de empresa sean mejores a las negociadas en los convenios sectoriales.

4.4. Negociadores de los convenios

En el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra están vigentes 31 convenios sectoriales que dan cobertura a 103.608 trabajadores y trabajadoras.

La UGT está presente en 30 mesas de negociación y suscribe 29 convenios de sector, que dan cobertura a 101.310 trabajadores y trabajadoras de Navarra (92% del total), prácticamente el mismo porcentaje que CCOO (90%), con 25 convenios suscritos.

Así mismo, UGT negocia y suscribe **116 convenios de empresa para 21.423 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 11. Convenios por ámbito funcional, trabajadores y firmantes 2017

ÁMBITO TERRITORIAL NAVARRA	ÁMBITO FUNCIONAL		FIRMANTES				
			UGT	CCOO	ELA	LAB	TOTALES (*)
convenios sectoriales	Nº de Convenios		29	25	3	2	31
	Nº de Trabajadores/as		101.310	101.328	6.798	1.600	103.608
convenios de empresa	Nº de Convenios		116	95	114	68	252
	Nº de Trabajadores/as		21.423	18.904	13.115	9.574	29.360
Totales	Nº de Convenios		145	120	117	70	283
	Nº de Trabajadores/as		122.733	120.232	19.913	11.174	132.968
	% s/total trabajadores/as		92%	90%	15%	8%	100%

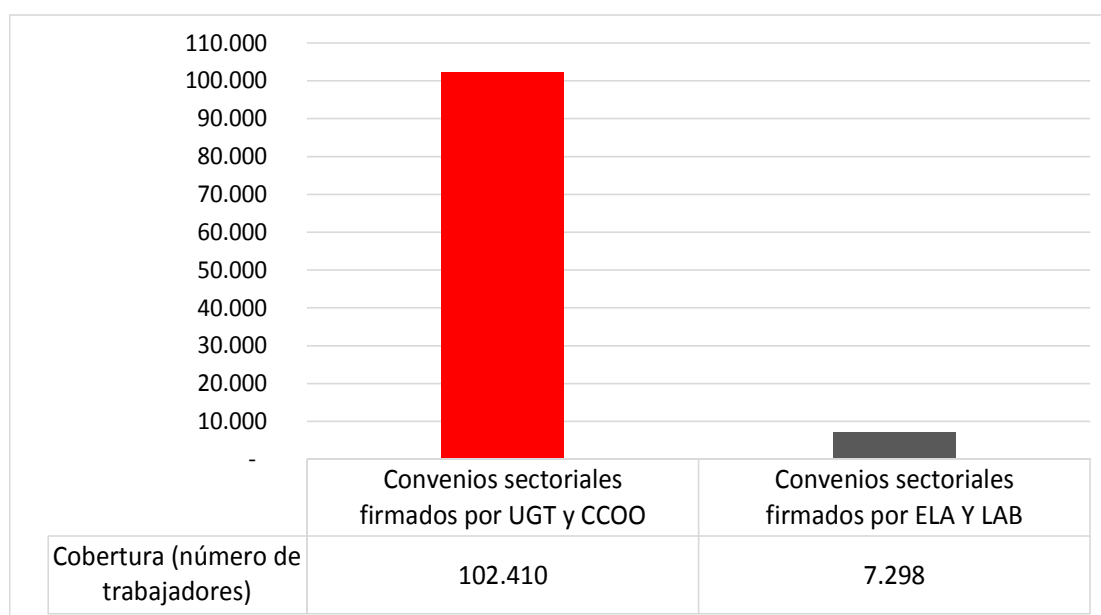
Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del MEYSS

El sindicato ELA únicamente suscribe 3 convenios sectoriales, para 6.798 trabajadores. Por el contrario, mantiene una intensa actividad negociadora en el ámbito de la empresa, con 114 convenios firmados, que dan cobertura a 13.115 trabajadores (41 de ellos los firma en solitario).

La firma de este gran volumen de convenios por parte del sindicato ELA no tiene su reflejo en los trabajadores amparados, ya que **ELA únicamente negocia para el 15% del total de trabajadores con convenios colectivos en Navarra.**

El sindicato **LAB, que firma 2 convenios sectoriales para 1.600** trabajadores y trabajadoras y 68 convenios de empresa para 9.574 personas, **alcanza el 8% del total de trabajadores con un convenio colectivo negociado en Navarra.**

Tabla 12. Cobertura de trabajadores convenio sectorial por sindicato firmante 2017



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del MEYSS.

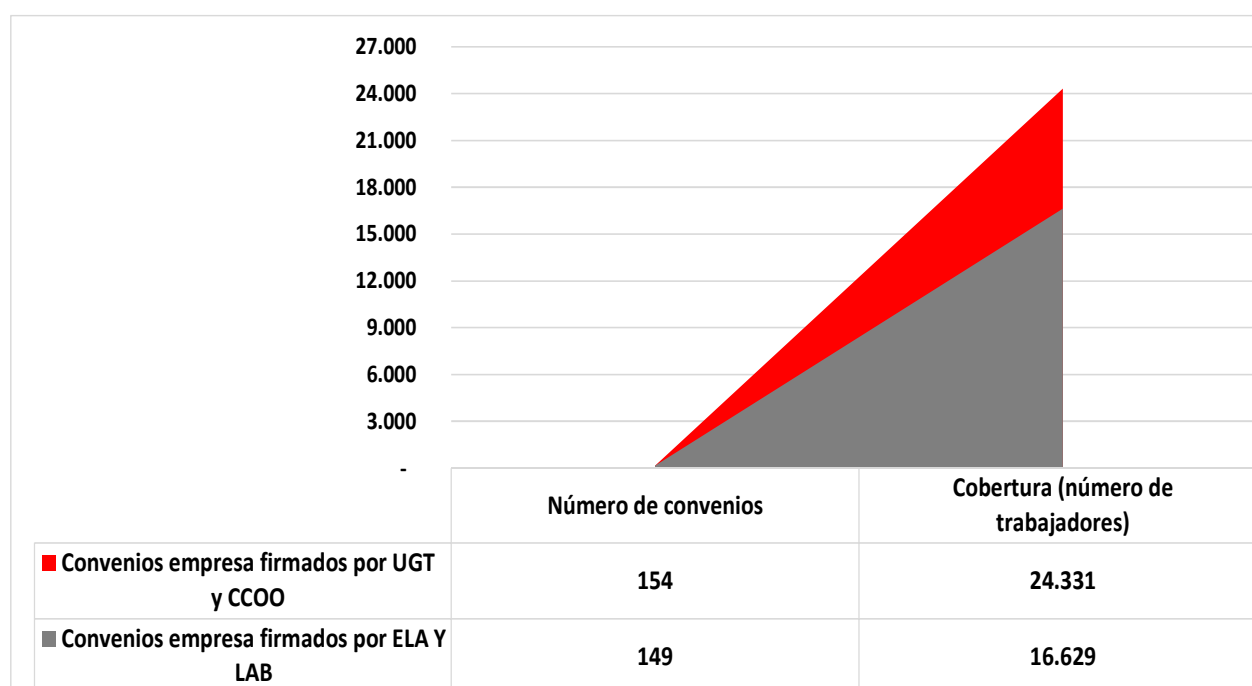
La UGT no excluye ningún ámbito de negociación, pero apuesta por recuperar la prevalencia del convenio de sector sobre el convenio de empresa, defendiendo la articulación de la Negociación Colectiva a través de:

- Los Convenios Sectoriales Estatales como garantía de condiciones mínimas para todo el sector, con el fin de que ningún trabajador se quede sin convenio, y el establecimiento de 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 y regulados por un convenio sectorial.

Pero no son únicamente los convenios sectoriales, a través de la cobertura a los trabajadores y trabajadoras de Navarra, quienes reflejan la diferencia entre la acción sindical de ELA y LAB y la acción sindical y la negociación colectiva desarrollada por la UGT, sino que también hay una notable diferencia en la negociación llevada a cabo en el ámbito de los convenios de empresa.

ELA y LAB invierten su acción sindical en negociar muchos convenios para unos pocos, olvidando a la gran mayoría de trabajadores de Navarra. UGT y CCOO suman 154 convenios de empresa y llegan a 24.331 trabajadores y trabajadoras, mientras que ELA y LAB con un número similar de convenios, 149, dan cobertura a 16.629 trabajadores.

Tabla 13. Cobertura de trabajadores de convenio de empresa por sindicato firmante 2017.



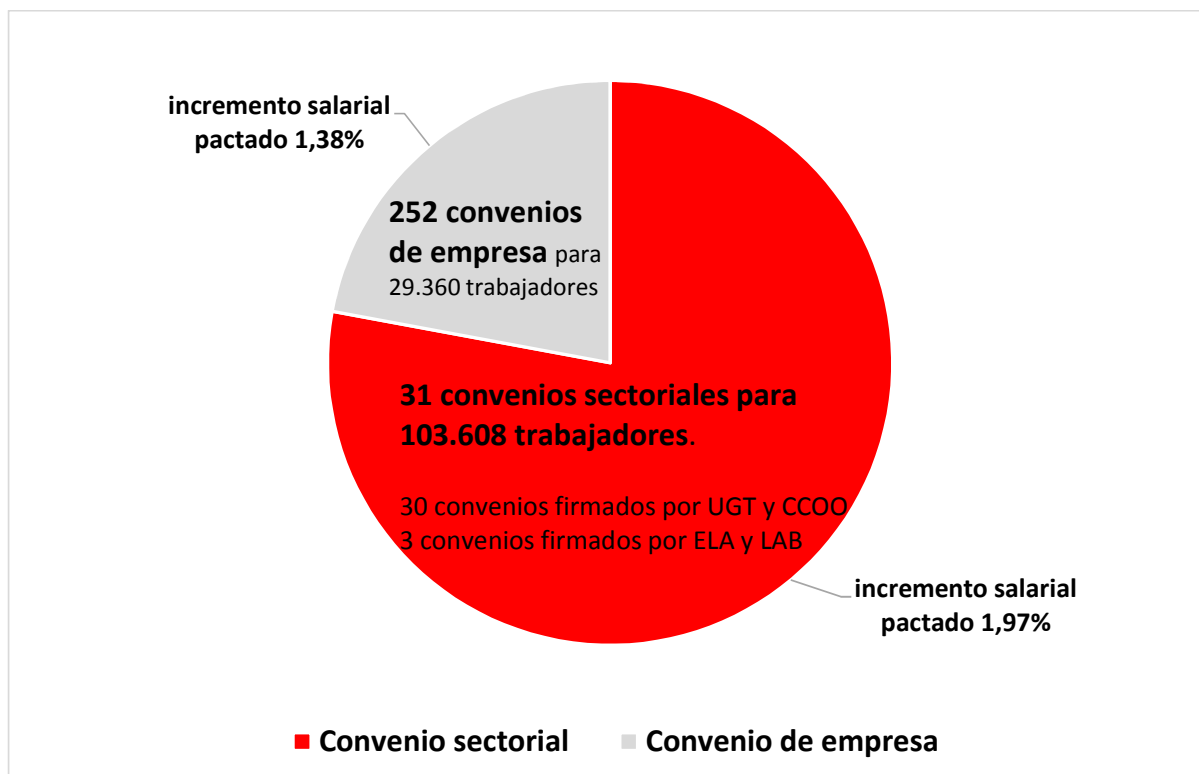
Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del MEYSS

En cuanto a los incrementos salariales por ámbito funcional de los convenios, también se producen diferencias importantes entre los convenios de sector y de empresa y, por tanto, en la estrategia de las organizaciones sindicales firmantes.

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

- Variación salarial media en 31 convenios sectoriales para 104.188 trabajadores: 1,97 %
- Variación salarial media en 252 convenios de empresa para 29.360 trabajadores 1.38%

Tabla 14. Subida salarial pactada por ámbito funcional 2017.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del MEYSS.

La 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 la **UGT negocia para la práctica totalidad de los trabajadores y trabajadoras de nuestra Comunidad**. El sindicato da cobertura al **92% de los trabajadores de Navarra**, negociando y pactando condiciones laborales para el 97% de los trabajadores con convenio sectorial y para el 76% de los trabajadores y trabajadoras con un convenio de empresa.

5. Objetivos y propuestas para la Negociación Colectiva de 2018

Recogemos los principales retos en la negociación colectiva en contexto actual, la ampliación de la cobertura de los convenios colectivos, la recuperación salarial, el mantenimiento y fomento del empleo de calidad, actuaciones de control ante la irrupción de las empresas multiservicios, fórmulas pactadas en relación con el tiempo de trabajo, igualdad de trato y oportunidades y la introducción y regulación de las materias relacionadas con la protección de datos en el convenio colectivo, que junto con otras materias conforman el conjunto de la Negociación colectiva.

Proteger y extender la cobertura de la negociación colectiva

- ❖ Dar protagonismo del convenio colectivo sectorial.
- ❖ Salvaguardar la vigencia de los convenios colectivos, pactando una ultractividad que garantice sus efectos y evite vacíos de cobertura.
- ❖ Fijar causas que justifiquen fórmulas de flexibilidad interna negociada, para la homogeneidad en el sector.

Fortalecer derechos y recuperación de salarios

- ❖ Desarrollo y concreción de los derechos de información y consulta y participación .
- ❖ Luchar contra la desregulación, defender la promoción de la cohesión social y lograr así el mantenimiento y la creación de empleo.
- ❖ La política salarial en 2018 debe contribuir a lograr los siguientes objetivos:
 - * Los salarios deben recuperar su peso, como ya han hecho las empresas. retomando con creces los niveles de beneficios que tenían antes de la pasada crisis.
 - * Mejorar la calidad de vida de la clase trabajadora.
 - * Reforzar el crecimiento económico y la creación de empleo de calidad.
 - * Ayudar al cambio de modelo productivo y a la mejora de la competitividad estructural de las empresas (no basada en la continua rebaja de costes laborales).
 - * Reducir los niveles de desigualdad y pobreza.

- ❖ Para contribuir a lograr estos objetivos, los criterios salariales para 2018 en la negociación colectiva son:
 - * Referencia de aumento salarial medio en el entorno del 3%. Este incremento debe particularizarse en cada ámbito de negociación, en función de las específicas circunstancias económicas del mismo.
 - * Fomentar las cláusulas de garantía salarial, que aseguren el cumplimiento de lo pactado ante eventuales desviaciones de la inflación.
 - * Mejorar los salarios más bajos, introduciendo un salario mínimo garantizado de, al menos, 1.000 euros.

Mantenimiento y creación de EMPLEO DE CALIDAD

- ❖ La protección del empleo es uno de los objetivos fundamentales de la negociación colectiva.
 - * Mantener y crear empleo.
 - * Reducir la tasa de temporalidad.
 - * Acabar con la precariedad.
 - * Mejorar las condiciones de trabajo.
 - * Conseguir la igualdad de trato y oportunidades.
- ❖ Contratación:
 - * El contrato indefinido debe ser la regla; la contratación temporal, la excepción, con respeto absoluto al principio de estabilidad en el empleo y al de causalidad de la contratación temporal, articulando cláusulas de refuerzo de la temporalidad. También cuando se trata de contratas y subcontratas.
 - * Compromisos para convertir contratos temporales en indefinidos, reducir el número de contratos temporales que se pueden realizar y utilización racional y equilibrada de la contratación a tiempo parcial.
 - * Impulso del contrato de relevo.
- ❖ Subcontratación:
 - * Defendiendo el marco sectorial y regulando su aplicación a las actividades externalizadas y las subcontratadas, estableciendo mecanismos de seguimiento y control de posibles fraudes e infracciones.

- ❖ Empresas Multiservicios:
 - Control y vigilancia del correcto cumplimiento de las normas vigentes en materia de sucesión de empresas y de las reglas fijadas sobre el convenio que resulta de aplicación a los trabajadores/as afectados por la sucesión.
 - Fijar sistemas para detectar infracciones y supuestos de cesión de trabajadores/as,

Tiempo de trabajo

- ❖ La reducción y ordenación del tiempo de trabajo juega un papel crucial en materia de empleo, por ello es necesario:
 - * Establecer una gestión compartida del tiempo de trabajo, así como la existencia de mecanismos de control y causalización del uso de la flexibilidad.
 - * Eliminar las horas extraordinarias, salvo que sean necesarias por fuerza mayor, y las prolongaciones de jornada.
 - * Es necesario el registro diario de la jornada, con independencia de si se realizan o no horas extraordinarias, para vigilar el cumplimiento de lo pactado.
 - * Propiciar la reducción de jornada con el objetivo de las 35 h/semana, sin merma de salario, en atención al propósito de conciliación de la vida laboral y personal y del reparto del empleo y aumento de la productividad.

Protección de aspectos fundamentales

- ❖ La igualdad de trato y de oportunidades es un objetivo esencial del sindicato en la acción sindical y la negociación colectiva, mediante la negociación de cláusulas que garanticen la igualdad y eviten la discriminación por cualquier circunstancia personal y/o social, concretando las medidas necesarias en cada capítulo: acceso al empleo, contratación, jornada, formación y cualificación, etc. Se cuidarán los permisos, especialmente los dedicados a conciliar la vida laboral y personal o los que provengan de trámites relacionados con deberes inexcusables, que requieran traslados y viajes al extranjero, para pautar su duración de forma acorde a las necesidades del trabajador o trabajadora.

Protección de Datos

- Negociación de cualquier limitación de derechos, controles, etc. relativos al uso de las tecnologías de la información.
- Establecimiento de límites en materia de tratamiento de datos, cesión de datos y la información relativa a los mismos, incluido el derecho de cancelación y de oposición.

- Establecimiento de la protección adecuada en materia de protección de datos en relación con los controles empresariales, la videovigilancia, los controles sobre la navegación en internet o el uso de controles biométricos para registrar la entrada, salida o presencia en el puesto de trabajo (entre otros, huella dactilar).
- Formación a los trabajadores/as sobre la protección de datos de manera generalizada y específica para su puesto de trabajo, al ser un derecho fundamental.
- Determinación del derecho de información a la protección de datos de carácter personal a la representación de los trabajadores/as.
- Determinación en los convenios colectivos sectoriales de la colocación de los tablones sindicales online en la intranet de la empresa nunca en Internet.
- Determinación de las facultades relativas al tratamiento de datos de los comités de empresa y delegados de personal.