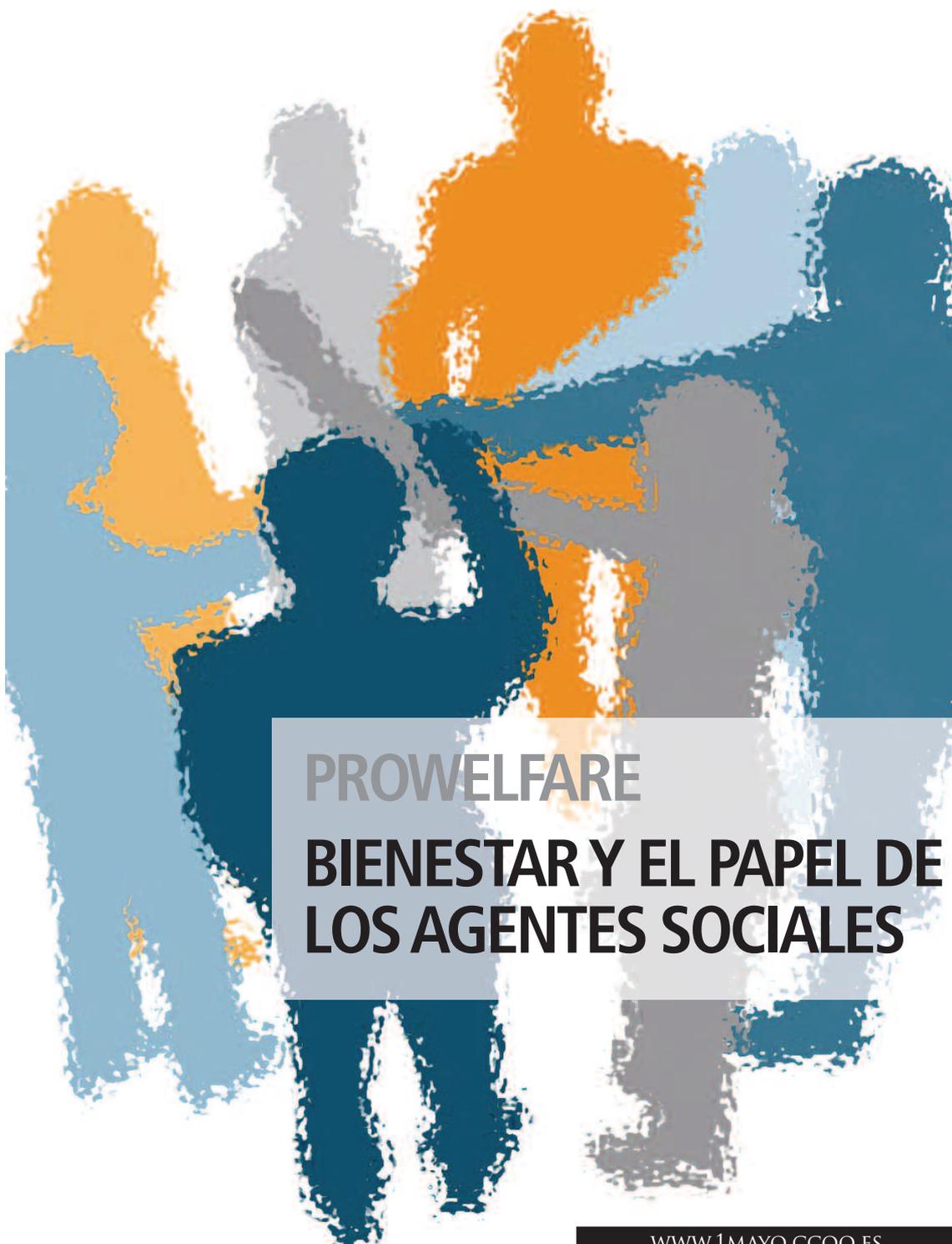


FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Estudios

85 · JUNIO 2014



PROWELFARE

**BIENESTAR Y EL PAPEL DE
LOS AGENTES SOCIALES**

WWW.1MAYO.CCOO.ES

**PROWELFARE: PROPORCIONANDO BIENESTAR A TRAVES DEL DIÁLOGO SOCIAL.
¿UN NUEVO PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES (CASO ESPAÑOL)**

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN ESTUDIOS, NÚM: 85
ISSN: 1989-4732

© Madrid, Junio 2014

PROWELFARE

PROPORCIONANDO BIENESTAR A TRAVÉS DEL DIÁLOGO SOCIAL. ¿UN NUEVO PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES?

El caso español

Alicia Martínez Poza

Servicio de Estudios, Fundación 1º de Mayo

Este documento fue redactado en el contexto del proyecto europeo “PROWELFARE”, Proporcionando Bienestar a través del Diálogo Social ¿Un nuevo papel de los agentes sociales?, financiado por la Comisión Europea, coordinado por la Confederación Europea de Sindicatos y el Observatorio Social Europeo. La Comisión Europea no asume la responsabilidad de los resultados y puntos de vista expresados en esta publicación o su consecuente utilización. Éstos son tan sólo responsabilidad de los autores.



With the financial support of
the European Commission

Índice

Índice.....	2
Introducción	3
La estructura política y socio-económica de España	3
1. La cobertura pública en atención sanitaria, conciliación de la vida personal y laboral y educación y formación.....	5
1.1. Pensiones públicas	5
1.2. Atención a la salud.....	6
1.3. Conciliación de la vida personal y laboral	7
1.4. Educación y formación	8
2. Principales características de las relaciones laborales en España	10
3. El panorama de los Beneficios Sociales Voluntarios en España	12
3.1. Pensiones.....	14
3.2. Atención a la salud.....	14
3.3. Conciliación de la vida personal y laboral	17
3.4. Formación continua	19
3.5. Un acercamiento sectorial y otros elementos de interés	21
4. El papel de las empresas y los sindicatos.....	25
4.1. Las principales motivaciones para las empresas.....	25
4.2. Las principales motivaciones para los sindicatos	25
Conclusiones	27
Bibliografía	30
Fuentes estadísticas	31
Entrevistas	31
Convenios colectivos	31

Agradecemos las contribuciones de Pedro José Linares, Rita Moreno, Yolanda Ponce Sanz, Raquel Gómez Merayo, Esmeralda Sanz Berzal y Alfonso de Lara Guarch, cuyas aportaciones fueron de gran utilidad para la redacción del presente informe. Asimismo, queremos agradecer su colaboración tanto a todas aquellas personas que participaron en la encuesta como a quienes colaboraron en su contactación.

Introducción

La estructura política y socio-económica de España

El surgimiento del Estado Social en España ha sido más tardío que en otros países europeos y existen diversos aspectos que han condicionado que su extensión haya sido considerablemente menor. Por un lado, la herencia de la dictadura franquista, de un modelo social basado en la política asistencial no sujeta a derechos y con importantes deficiencias en equipamiento y servicios públicos. Por otro, la crisis económica de mediados de los setenta que, al igual que en otros países, se tradujo en fuertes procesos de reconversión industrial, destrucción de empleo, junto al auge nacional e internacional de políticas neoliberales. Este contexto marcó el propio surgimiento del Estado Social español, que ha estado marcado por un contenido gasto social y una deficiente estructura fiscal de tributos y cuyas consecuencias han sido una débil redistribución de la riqueza y un mantenimiento de la familia como agente de protección social.

El gasto social en España siempre ha sido bajo, inferior a la media europea en porcentaje de gasto con respecto al PIB, a la población e incluso al nivel de riqueza generada a lo largo de las últimas décadas, colocándose así a la cola de los países con menor nivel de gasto social. Tal como se muestra en el Cuadro 1, el gasto social español en 2009 fue un 10,9% menor a la media de los ocho países seleccionados en gasto *per cápita* y 1,6 puntos menor en de porcentaje del PIB.

Cuadro 1. Gasto público en protección social (incluido el privado obligatorio)

	Total	Atención a la salud	Familia	Gasto público en formación (políticas activas de empleo)
	<i>Gasto en protección social en PPS por persona (2009)*</i>			
España	7328.2	1986.9	429.3	53.3
Media de los ocho países	8223.1	2205.7	760.3	57.7
	<i>Gasto en protección social en % de PIB (2009)</i>			
España	26.0	7.0	1.5	0.2
Media de los ocho países	27.6	7.4	2.4	0.1
	<i>Porcentaje de variación real en gasto en protección social por persona entre 1990-2009*</i>			
España	+79.0	+88.2	+552.4	+53.4
Media de los ocho países	+76.3	+78.5	+131.6	+45.6

* Per capita, a precios constantes (2000) y a precios constantes PPPs (2000), en dólares US

Fuente: OECD SOCX database (2013)

Las bases del Estado Social español se fueron configurando a partir de la aprobación Constitución Española de 1978 que consagraba los derechos sociales fundamentales. A partir de entonces se han ido desarrollando los pilares fundamentales del sistema de bienestar español hasta generar un sistema de educación, sanidad, pensiones y desempleo público y universal –o al menos con tendencias universalistas- así como un incipiente modelo de atención a la dependencia.

Este proceso ha estado fuertemente condicionado por una organización territorial descentralizada, que otorga competencias sobre buena parte de las políticas sociales a las Comunidades Autónomas y que determina un panorama un tanto desigual en el territorio estatal. Es necesario apuntar que existen 17 Comunidades Autónomas (además de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla) que tienen su propia identidad legal.

A lo largo de los últimos 30 años, como resultado del desarrollo del sistema de social español, el porcentaje de gasto en protección social *per capita* ha crecido ligeramente por encima de media de los vecinos europeos (aunque nunca alcanzó el nivel de otros países). Sin embargo, merece la pena reseñar que, aunque en los últimos años el porcentaje de gasto sobre el PIB en protección social ha aumentado significativamente, esto se debe a la caída de la actividad económica derivada de la crisis y del incremento de las necesidades sociales fruto de creciente desempleo (6 millones de desempleados en 2013¹).

Desde 2010, los gobiernos, tanto nacionales como regionales, han realizado diversas reformas con el objetivo de reducir el déficit público, alterando los pilares básicos del Estado Social en España. Se prevén nuevas reformas, con lo que nos encontramos en un contexto cambiante que afecta a la protección social pública de los tres campos de estudio planteados para el presente proyecto. Las reformas sanitarias, educativas y laborales aprobadas hasta la fecha ya suponen una importante reducción de la cobertura pública. El desempleo y la pobreza están creciendo rápidamente, afectado cada vez a más ciudadanos y de manera más severa, en un contexto en el cual la solidaridad se está rompiendo y las personas se encuentran en situaciones de mayor necesidad.

¹ La tasa de desempleo ha crecido desde el 11,1% en 2008 al 26,3% en 2013.

1. La cobertura pública en atención sanitaria, conciliación de la vida personal y laboral y educación y formación.

El principal sistema de protección social del Estado es la Seguridad Social, cuya finalidad es garantizar las prestaciones sociales individuales para hacer frente a determinadas contingencias. La Seguridad Social engloba servicios contributivos, cuyo acceso está sujeto a la actividad laboral y financiados a través de las cotizaciones de los afiliados -como son las prestaciones por desempleo-; y otros no contributivos, de acceso universal y financiados mediante las aportaciones de los Presupuestos Generales del Estado. Este organismo es el responsable de la gestión de la asistencia sanitaria, tanto primaria como hospitalaria, la recuperación profesional de las personas atendidas sanitariamente, de las prestaciones económicas en situaciones de incapacidad temporal, maternidad, muerte y supervivencia, las modalidades contributivas y no contributivas de las prestaciones por invalidez, jubilación y desempleo, los servicios sociales y la asistencia social. Es importante tener en cuenta que la gestión de algunas de estas competencias está descentralizadas territorialmente y que las Comunidades Autónomas y las corporaciones locales son considerados como agentes proveedores de algunos servicios.

De forma sintética, se pueden identificar cuatro tipos de protección en torno a los que se estructura el sistema español de seguridad social está:

- Primero, el *sistema contributivo* de protección, profesional y proporcional, que compensa la ausencia de salario como resultado de enfermedad, accidente, desempleo, necesidades familiares, discapacidad, jubilación o muerte. Sus cuantías se definen en relación al tiempo y contribuciones previas y se financia a través de las contribuciones de los trabajadores y empleadores y está gestionado por el Estado.
- Segundo, la protección *no contributiva*, que proporciona prestaciones económicas en situaciones de discapacidad, jubilación, desempleo o ayudas familiares, con una cuantía fija. Esta protección pretende hacer frente a la falta de recursos de las personas.
- En tercer lugar, la *protección de carácter universal*, que consiste en atención a la salud y los servicios sociales, que se financia fundamentalmente a través de impuestos.
- Finalmente, la *Seguridad Social complementaria*, cuyas fórmulas más comunes consisten en mutuas de beneficios sociales, seguros de vida colectivos y planes y fondos de pensiones.

1.1. Pensiones públicas

El sistema de Seguridad Social en España gestiona asimismo el sistema público de pensiones. Existen dos esquemas de pensiones, contributivo y no contributivo.

- Las pensiones contributivas cubren la jubilación, la discapacidad permanente y la muerte (viudedad, orfandad y favor de familiares).

- Las pensiones no contributivas están dirigidas a personas cuyos ingresos se consideran insuficiente, tomando en consideración la composición del hogar. Estas pensiones son la de discapacidad y la de jubilación.

Para ilustrar la situación de las pensiones en España, se pueden considerar algunas cifras. Las pensiones representan el 10,8% del PIB y las pensiones de jubilación son la partida presupuestaria más importante, que alcanza un 6,4% del PIB. Es importante apuntar que, desde 1990, estos porcentajes apenas han incrementado.

Las pensiones contributivas de jubilación representan el gasto más significativo y una de las principales partidas de gasto para la protección social. Todo trabajador adscrito al sistema de Seguridad Social que cumpla los requisitos de edad y tiempo mínimo de cotización tiene derecho a una pensión de este tipo.

El aumento del desempleo está afectando seriamente a las personas de más edad, ya que son quienes muestran las mayores tasas de desempleo de larga duración. Estas personas presentan mayores dificultades para reincorporarse al mercado de trabajo, especialmente ante una juventud muy cualificada que se emplea que condiciones de empleo muy precarias. Esto está contribuyendo a que las personas de más edad tengan mayores dificultades para acceder a una pensión digna en el futuro.

A esto se suma la reciente Ley de las pensiones (RDL 5/2013), que endurece las condiciones para percibir la pensión completa. En este momento es necesaria una cotización de 35 años y la cuantía percibida se calcula en el salario de los últimos 16 años (número de años que se va incrementando cada año hasta los 25 años en 2022).

1.2. Atención a la salud

El sistema sanitario se ha ido configurando como un sistema universal y de acceso gratuito, reconociendo desde 1986 tanto a españoles como a extranjeros residentes como titulares del derecho. Un proceso que se terminó de fraguar en 1999 con la desvinculación de la financiación de la sanidad de las cotizaciones de la Seguridad Social, pasando a depender de los Presupuestos Generales del Estado.

El sistema público de salud comprende diversos mecanismos que se articulan en diferentes niveles de atención a través de varias estructuras. Tal sistema tiene como objetivos la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, la curación y la rehabilitación; todo ello integrando o coordinando. Los niveles de atención -primaria, especializada y de urgencias- se prestan a través de los centros de salud, de especialidades y hospitales públicos. Además, el sistema público de salud cubre en diferentes niveles, otros servicios a través de prestaciones farmacéuticas, prestaciones, ortoprotésicas y el transporte sanitario no urgente. Sin embargo, deja fuera de la cobertura la estomatología, la oftalmología o la ortopedia.

En lo que respecta a la bajas por enfermedad, también es la Seguridad Social el organismo que gestiona prestaciones por incapacidad temporal, haciéndose cargo de cubrir parte de la remuneración del trabajador afiliado durante su periodo de baja. En casi de enfermedad común y accidente no laboral el sistema público cubre del 60% de la remuneración (excluyendo los complementos salariales) desde el día 4 hasta el 20 inclusive, y del 75% del día 21 en adelante. En casi de accidente de trabajo y

enfermedad profesional el sistema público asume el 75% de la remuneración desde el día en que se produzca la baja laboral.

Al realizar una comparación internacional (cuadro 1), el porcentaje de gasto público sanitario sobre el PIB en España en 2009 es inferior a la media de los ocho países europeos, a pesar de que el gasto público sanitario *per capita* se ha incrementado en las últimas dos décadas en mayor grado.

Este amplio nivel de cobertura, sin embargo, se está viendo considerablemente reducido debido a recientes leyes de austeridad (por ejemplo, Real Decreto 3/2012), que han roto el modelo de sanidad universal. En primer lugar, limitan el acceso las personas españolas o con permiso de residencia, y restringen también el derecho a aquellas personas que no cotizan a la seguridad social. Para permitir el acceso a quienes quedan fuera de la Seguridad Social, se abre la posibilidad de un sistema de seguro de salud privado que da acceso a los servicios y recursos públicos. Por otro lado, se introducen sistemas de copago en determinados servicios, como el transporte hospitalario y se amplía el copago en otros, como en el acceso a medicamentos de uso común.

En lo que se refiere a los permisos por enfermedad, es importante remarcar que la reciente reforma laboral (RDL 3/2012) justifica el despido de los trabajadores que acumulen una serie de ausencias reiteradas y continuadas, aún siendo justificadas, limitando de este modo el derecho a disfrutar de permisos por enfermedad común no profesional.

1.3. Conciliación de la vida personal y laboral

En España, el reparto desigual de las responsabilidades domésticas y del cuidado, la escasez de recursos públicos para colectivizar determinadas responsabilidades de cuidado, así como la dificultad para flexibilizar la jornada tienen como consecuencia la elevada inactividad (aunque cada vez menor) o que las mujeres recurran a trabajos a jornada parcial. El 40% de las mujeres inactivas afirman dedicarse a “labores del hogar”, el 25% acceden a contratos a tiempo parcial, representando el 76% del total de este tipo de contratos, y un 20% de ellas afirman que es el resultado de tener que hacerse cargo de responsabilidades familiares y cuidado (cuarto trimestre 2012).

En 1999 se publicó la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Ley 39/1999), que contempla la suspensión del contrato por maternidad, la excedencia por cuidado de los hijos, la posibilidad de disfrutar el permiso de maternidad y paternidad de forma consecutiva o simultánea por ambos progenitores y la protección de la conciliación en diversas situaciones, especialmente con el reconocimiento del derecho a la excedencia o reducción de jornada por el cuidado de familiares, la extensión del derecho a la excedencia por cuidado de hijos a los supuestos de acogimiento y adopción, o la creación de un nuevo supuesto de la suspensión del contrato de trabajo con derecho a la reserva del puesto de trabajo cuando exista un riesgo durante el embarazo.

Posteriormente, en 2007, se avanzó con la puesta en vigor de la Ley de Igualdad (Ley 3/2007). Esta ley ha supuesto un primer paso importante al incorporar un punto de un modo transversal la igualdad entre mujeres y hombre desarrollando un marco que permita la corrección de las desigualdades existentes tanto en el ámbito público como en el privado mediante la adopción de las llamadas acciones positivas. La Ley hace una

especial mención al ámbito de la empresa y de las relaciones laborales, afectando a normas esenciales como el Estatuto de Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social o la Ley de de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras.

Esta Ley establece la obligatoriedad por parte de las grandes empresas de diseñar y desarrollar Planes de Igualdad, que contengan una serie de medidas para promocionar la igualdad de oportunidades en ellas. Se promueve que dichos planes contemplen, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

A partir de dicha Ley, el permiso de maternidad queda establecido en 16 semanas ininterrumpidas, y se abre la posibilidad de ser parcialmente -10 semanas- transferido al otro progenitor, aunque aún no ha entrado en vigor. La Seguridad Social cubre mediante prestaciones estos permisos en cuantías similares a los casos de enfermedad común. También se incorporan algunas mejoras en materia de reducción de jornada tanto por lactancia como por guarda legal.

El gasto público en apoyo familiar es muy reducido en España. En 2009 sólo representaba un 1,5% del PIB, lo que contrasta con la media de 2,4% del PIB de los ocho países estudiados. Sin embargo, debe resaltarse que en los últimos 20 años el incremento en el gasto público *per capita* en esta materia se ha cuadruplicado (cuadro 1). Esto se debe probablemente a las leyes y políticas desarrolladas en el campo de la conciliación.

La crisis y las medidas de austeridad están afectando particularmente a las mujeres empobrecidas o aquellas en situación de precariedad laboral. Los nuevos recortes en gasto social están teniendo serias consecuencias en términos de conciliación. Merece la pena resaltar primero, que la educación infantil de 0 a 3 años no está cubierta por el Estado y, en segundo lugar, que el apenas desarrollado sistema de atención a la dependencia está siendo desmantelado. Ambos campos de desprotección pública afectan especialmente a las cargas familiares que soportan principalmente las mujeres, devolviendo a la economía sumergida estas actividades.

1.4. Educación y formación

El sistema público de educación asegura el derecho de acceso obligatorio, universal y gratuito de 6 a 16 años. Este sistema comprende: educación infantil de 0 a 6 –gratuita de 3 a 5 años-, educación primaria y secundaria obligatoria hasta los 16, educación secundaria postobligatoria –gratuita, formación profesional y formación universitaria. Estos niveles se imparten en centros públicos, privados y concertados. Las competencias educativas están descentralizadas, por lo que existen considerables diferencias en los niveles de cobertura y gratuidad de la educación infantil de 0 a 3 años, las becas educativas o las tasas en formación profesional y universitaria, así como en el grado de concertación pública con empresas privadas educativas.

En España, el nivel de abandono escolar temprano es muy elevado, afectando a uno de cada tres jóvenes. Esto ha estado fuertemente relacionado con el tejido productivo del país, que durante la década de crecimiento económico demandaba un gran volumen de mano de obra poco cualificada. La formación profesional es una de las tareas

pendientes, ya que tan sólo un 8% de la población tiene esta titulación, mientras que el 18% de población supera la formación universitaria.

En lo que se refiere a la formación para el empleo, existe formación para desempleados, que gestiona el Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE), y formación para trabajadores, que se gestiona a través de la Fundación Tripartita, una institución compuesta por los agentes sociales y el propio SEPE financiada por las cuotas de trabajadores y empresas. Tal fundación se hace cargo tanto de formación de oferta, que se organiza a través de planes sectoriales de formación, y de demanda, que supone un sistema de bonificaciones a empresas que impulsan determinados planes formativos.

En términos de derechos laborales, los trabajadores tienen derecho a la formación necesaria para cambios en sus puestos de trabajo así como a excedencias, adaptar su jornada y disfrutar de permisos para cursar estudios con el objetivo de obtener un título académico o profesional. Además, los trabajadores tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada a su puesto de trabajo, acumulables hasta tres años (reforma laboral RDL 3/2012).

2. Principales características de las relaciones laborales en España

La estructura de la negociación colectiva en España ha estado tradicionalmente caracterizada por un grado intermedio de descentralización. Tomando como referencia los datos provisionales de 2012, puede observarse que el 75% de los convenios colectivos se firman a nivel de empresa, aunque el 91% de los trabajadores está cubierto por acuerdos de nivel superior².

En España, el número de convenios colectivos ha ido creciendo desde 1995, alcanzando el dato de 6.016 convenios firmados en 2007. De modo similar, el número de trabajadores afectados por la negociación colectiva también muestra un considerable aumento hasta el comienzo de la crisis. Ambas circunstancias se han combinado, como resultado de un principio básico de la negociación colectiva, llamado “ultractividad”.

Desde el comienzo de la crisis se puede apreciar una tendencia a la baja: entre 2007 y 2010 se firmaron 950 convenios colectivos menos y, recurriendo a los datos provisionales de 2011 y 2012, se puede observar una extraordinaria caída de alrededor de 2.500 convenios colectivos desde 2007.

Las fuentes estadísticas internacionales, tales como aquellas desarrolladas por la OCDE, muestran que la negociación colectiva en España también se caracteriza por un grado intermedio de coordinación. En una escala de 1 a 5 –representando el mínimo y el máximo de niveles de coordinación, respectivamente- la negociación colectiva en España puntúa cerca de 3.5 en 2010. Además, el sistema de negociación colectiva español tiene otras particularidades, tales como un alto grado de fragmentación y dispersión de las unidades de negociación, lo que refleja un modelo estático con escasos cambios en el tejido negociador. A pesar de los varios intentos por introducir una mayor racionalización en la estructura de la negociación, esta situación apenas se ha alterado, ni siquiera tras algunas reformas o mecanismos como en su día fue el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (1997)³

Recientemente han reaparecido diversas discusiones sobre esta materia en el contexto de crisis económica. En concreto, varios autores han cuestionado la eficiencia de la actual estructura de la negociación colectiva en España en términos de resultados macroeconómicos, argumentando a favor de una reforma que promoviese la descentralización para así promover los acuerdos a nivel de empresa y relegar los sectoriales. El principal argumento consiste en que el impacto de los salarios en la situación y evolución de las empresas –particularmente en lo que respecta a indicadores como la productividad- quedarían mejor reflejados en los primeros.⁴

En consecuencia, la reciente reforma laboral (RDL 3/2012) representa un cambio sustancial en el modelo de relaciones laborales, tal como se evidencia en el empoderamiento de los empleadores en tres áreas que previamente eran centrales en las relaciones laborales: alteración del equilibrio de poder entre las partes en la toma de decisiones en las relaciones laborales a la hora de establecer las condiciones de trabajo; la reducción de los derechos de consulta y negociación colectiva a través de canales directos e indirectos, tales como reducir la intervención administrativa o cercena de la

² Estadística de Convenios Colectivos

³ Escudero y Mercader (2010)

⁴ Ver, por ejemplo, Bentolila y Jimeno (2002); Bentolila, Izquierdo y Jimeno, 2010); y Simon (2010)

capacidad de intervención de las autoridades laborales; y la pérdida del control judicial sobre las decisiones empresariales, que ahora se aplican casi automáticamente. La reforma implica un paso atrás de magnitud histórica en lo que se refiere a relaciones laborales. No sólo altera el equilibrio de poder entre las partes en el contrato de trabajo sino también entre aquellas cubiertas por la negociación colectiva, tal como se muestra en el hecho de que los acuerdos de empresa tienen preferencia sobre los de ámbito sectorial.

A menudo se ha recurrido a dos argumentos diferentes para mantener estas posiciones. Por un lado, se ha apuntado que varios informes elaborados en la última década no ofrecen evidencias empíricas de que exista una relación directa entre las instituciones laborales- tales como el modelo de negociación colectiva o las leyes de protección del empleo- y los resultados macroeconómicos⁵. Es por ello importante animar a un acercamiento cauto y a tener cuidado con establecer correlaciones simplistas entre las diferentes variables relativas al funcionamiento de los mercados laborales.

Por otro lado, algunos autores han subrayado los problemas asociados a la descentralización de la negociación colectiva en un país como España, cuya estructura productiva está caracterizada por un elevado grado de fragmentación empresarial. De hecho, el sistema productivo español muestra una amplia presencia de pequeñas y medianas empresas: de las 1.2 millones de empresas con empleados registradas en la Seguridad Social en 2010, el 86,7% tiene menos de 10 empleados, el 11% tiene de 10 a 49 empleados, el 1,9% tiene entre 50 y 249 empleados y menos del 0,5% tiene 250 empleados o más. También existe cierta dispersión en los empleados: en 2010, el 41% de los empleados trabajaban para empresas con 250 empleados o más, el 21% trabajaba en microempresas de 1 a 9 trabajadores, y el 38% restante trabajaba en PYMES.

⁵ Pérez Infante (2011); Ruesga y Da Silva (2010).

3. El panorama de los Beneficios Sociales Voluntarios en España

No se puede afirmar que los beneficios sociales sean un tema candente, ni tan siquiera en la agenda de los agentes sociales. La literatura al respecto está muy diseminada, no aborda la materia de modo global, y las fuentes estadísticas ofrecen una información bastante limitada⁶. El presente capítulo ha sido elaborado a partir de diversas publicaciones y fuentes estadísticas, que han servido para dibujar una panorámica de la situación de las medidas de Beneficios Sociales Voluntarios (BSV).

La principal dificultad a la hora de abordar este fenómeno es la variedad de factores que entran en juego: leyes laborales (especialmente aquellas relativas a negociación colectiva y contratos laborales), leyes de la Seguridad Social, leyes mercantiles y fiscales, leyes específicas relacionadas con planes y fondos de pensiones, leyes civiles, etc.

Los BSV no representan un fenómeno novedoso – siempre ha constituido uno de los temas tradicionales de la negociación colectiva- pero se puede observar una tendencia al alza. A pesar de la crisis y de las recomendaciones internacionales en los años sesenta, se consideraba que el sistema público de seguridad social había de ser capaz de cubrir las prestaciones sociales para todos los ciudadanos y debía hacerlo. Desde comienzos de los ochenta, los políticos liberales plantearon dudas sobre la sostenibilidad de sistema de seguridad social. Esto justificó los primeros recortes en gasto social y las medidas de BSV comenzaron a desempeñar su papel. Un claro ejemplo fue la adopción en 1987 de la ley para regular los planes y fondos de pensiones.⁷

A lo largo de las últimas décadas, las instituciones públicas han impulsado determinadas formas de protección social, tal como se refleja desde *Los Pactos de Toledo* y otras leyes que establecían exenciones de impuestos para promover los planes y fondos de pensiones.

Actualmente, las medidas de BSV están reflejadas en buena medida en la negociación colectiva española. Sin embargo, no están tan extendidas como en otros países, tal como

⁶ Lo primero que llama la atención es la dificultad de adecuar la clasificación de "Voluntary Occupational Welfare" a las diversas clasificaciones, en todo caso poco nítidas, que se observan en la literatura consultada. Por un lado, se encuentran las prestaciones que se engloban dentro de lo llamado "previsión social complementaria", que comprende prestaciones empresariales de gran relevancia como son los complementos a las prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, maternidad o riesgo de embarazo, de sistemas de previsión derivadas de la jubilación, la incapacidad permanente y las pensiones por muerte y supervivencia, y por último, la protección a la familia. Sobre este bloque sí existe una literatura más extensa, pero pese a su reducida relevancia, se centra principalmente en los planes de pensiones.

Por otro lado se encuentran, en un gran cajón, las percepciones extrasalariales, consideradas beneficios sociales o accesorios. Dentro de éstas se encuentran, desde materias más cercanas al bienestar social como son seguros de dependencia, seguros médicos, apoyo para el acceso a la vivienda, ayudas de estudios para empleados y sus hijos o guarderías, hasta otros que podríamos considerar accesorios como coches de empresa, tickets restaurante, tabaco, enseñanza en colegios privados o tarjeta con derecho a viajes.

Por otro, las medidas de conciliación, especialmente desarrolladas desde que en 2007 se aprobó la Ley de Igualdad que obligaba a toda gran empresa a dotarse de planes de igualdad. Por último, las medidas de formación profesional continua, cuyo ente gestor es la Fundación Tripartita.

⁷ Gala Durán, Carolina (2007). Las mejoras voluntarias en la negociación colectiva actual. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ilustran los datos de la OCDE (cuadro 2). De acuerdo con estos datos, en 2009, el gasto social privado de carácter voluntario sólo representaba del 1,9% del total del gasto social, cuatro puntos por debajo de la media de los ocho países estudiados. Pese a ello, la información de la OCDE plasma que en España se produce un crecimiento en porcentaje en relación con el gasto social total a lo largo de los últimos veinte años – aunque sin dejar de lado la escasa significatividad dadas bajas cifras-.

Cuadro 2. La importancia del gasto social privado voluntario en Europa: gasto social total

Año	Gasto social privado voluntario (per capita)*		Gasto privado en % del total de gasto social (público y privado)*		% de variación en el tiempo en gasto social privado voluntario* ^a	% de variación de la incidencia del gasto privado en el total de gasto social
	1990	2009	1990	2009	1990-2009	1990-2009
España	49.6	144.6	1.2	1.9	+191.5	+58.3
Media	372.1	590.9	6.7	6.0 (6.8) ^b	+98.7 ^{b c}	+26.0 ^{b c}

* Per cápita, a precios constantes (2000) y PPPs constantes (2000), en dólares US

^a Basado en la columna 1.

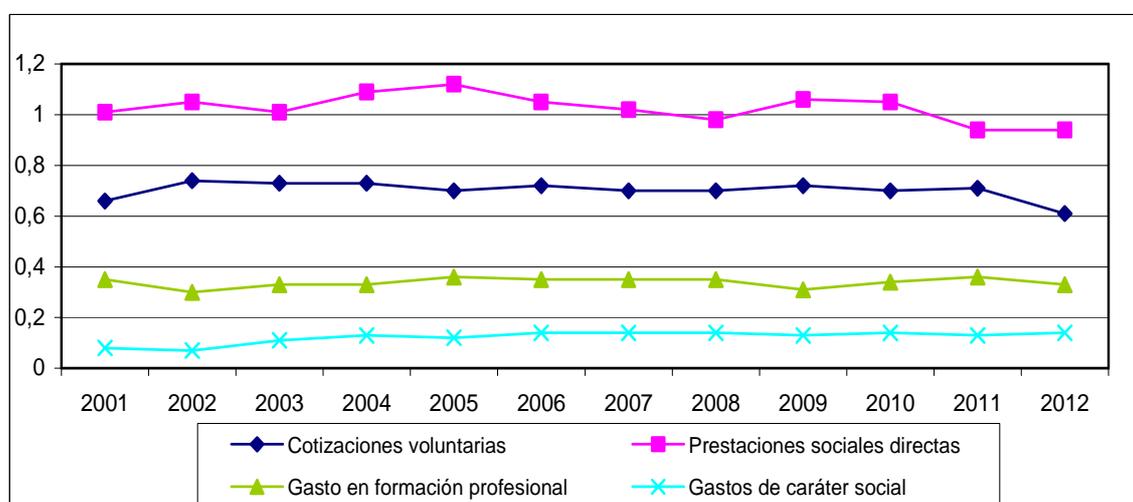
^b Valor calculado excluyendo a Polonia.

^c Valor calculado como media aritmética de los valores nacionales.

Fuente: OECD SOCX database (2013)

Los datos oficiales sobre costes laborales también apuntan un nivel muy bajo de gasto en esta partida económica. La Encuesta Anual de Coste Salarial presenta los porcentajes de gasto laboral empresarial destinados a cotizaciones voluntarias - planes y fondos de pensiones, los seguros de enfermedad, maternidad, accidente, otros planes de seguros y otras aportaciones-, prestaciones sociales directas - incapacidad temporal, desempleo, jubilación, muerte y supervivencia, invalidez o minusvalía, asistencia familiar y asistencia médica-, gastos en formación profesional y gastos de carácter social - comedores, guarderías, actividades deportivas y culturales, etc.- (gráfico 1).

Gráfico 1. Componentes de coste laboral en % sobre el total de costes laborales. 2001-2012



Fuente: Encuesta Anual de Coste Laboral. INE, 2013

Tal como se puede observar, el gasto empresarial en beneficios sociales es considerablemente reducido, ya que representa en torno al 2% del total de coste laboral. En general, entre 2001 y 2005 se produjo un ligero incremento en 0,2 puntos, y desde el comienzo de la crisis esta cantidad se ha visto reducida de nuevo. La disminución en las contribuciones voluntarias se ha visto especialmente afectada en los últimos años.

No existe información precisa en lo referido a la manera en que las medidas de BSV se financian pero existen estudios⁸ que apuntan que la mayor parte de los beneficios flexibles se proporciona a través de la financiación de las empresas, mediante mecanismos de sacrificio salarial, en los que el coste de los beneficios adicionales se descuenta del salario bruto, de manera que la flexibilización consiste en recibir el salario en metálico o en especie. En el caso de la formación profesional continua, buena parte de ella se encuentra financiada por las empresas y las cotizaciones de los propios trabajadores.

3.1. Pensiones

Los programas de pensiones *ocupacionales* tienen dos orígenes principales: la creación de un sistema de pensiones a través de la negociación colectiva y acuerdos de externalización establecidos por la regulación de 1999. Esta regulación permite al empleador elegir entre tres opciones: el plan de pensiones, el contrato de seguro o una mutualidad de previsión social. En todo caso, el sector financiero y la administración pública están excluidos de este compromiso. Existen incentivos fiscales y el Gobierno está planeando extenderlos.

Desde el comienzo de la crisis, la creación de planes de pensiones se ha interrumpido, e incluso algunos de los ya existentes han paralizado sus cotizaciones, como por ejemplo la Administración Pública o en grandes bancos recién nacionalizados. En algunos casos, el fin de estos planes ha implicado la eliminación de los derechos previos.

3.2. Atención a la salud

En España, las prestaciones privadas en negociación colectiva -precursoras de los BSV- tienen su origen en la Ley de Convenios Colectivos de 1958, en un contexto de carencia total de libertad sindical. En virtud de esta ley, los “complementos de compensación” por enfermedad, accidente o causa análoga podían incluirse en los convenios colectivos. Sin embargo, el hecho que impulsó definitivamente su generalización en los diferentes convenios colectivos fue la publicación del Real Decreto 56/1963 por el que se declaraban exentas de cotizar a la Seguridad Social las “retribuciones voluntarias”, lo que llevó a que se pactaran masivamente mejoras voluntarias y regímenes complementarios de previsión. Los principales instrumentos utilizados para ello fueron: fondos internos para pensiones, el pago de prestaciones comprometidas con los trabajadores con cargo a la cuenta de resultados de cada ejercicio, los *Contratos de Seguro* que cubrían los riesgos que suponían las prestaciones por pensiones, Mutualidades de previsión social voluntarias y los fondos de pensiones.

La tradición de los complementos al sistema de la seguridad social surge, generalmente, de las empresas con participación mayoritaria del Estado u organizadas en forma de monopolio, así como en sectores como la banca, el eléctrico, el químico, la

⁸ Consultora Mercer

alimentación, las comunicaciones o los transportes, que tenían establecido, desde antaño, en sus convenios colectivos de sector o de empresa, una serie de mejoras y complementos sociales que se fueron configurando a través de diferentes modelos legales.

La falta de ningún tipo de conexión entre el contrato de trabajo y el beneficio social que concedía el empleador caracterizaba este tipo de complementos, de forma que no se generaba ningún derecho para el empleado. Se trataba de una decisión unilateral por parte del empresario y hasta la entrada en vigor de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, estaba fundamentalmente ligada a la permanencia del trabajador en la empresa.

Las medidas de atención a la salud que han de respetar las empresas están básicamente determinadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Real Decreto 31/1995). La ley obliga al empresario a ofrecer revisiones sanitarias a sus empleados, llevadas a cabo periódicamente por médicos laborales especializados, con el objetivo de detectar riesgos de salud en el trabajo. Las empresas con más de 500 empleados deben proveer sus propios servicios médicos en el área de prevención o recurrir a sociedades de prevención de riesgos laborales.

La atención privada a la salud de carácter voluntario debe considerarse el punto más fuerte de BSV en España. Los datos internacionales de la OCDE muestran en 2009 que España gastaba más en esta partida que el resto de los ocho países estudiados (cuadro 3). Ésta representaba el 6,8% del total de gasto social. Esto es resultado de un fuerte desarrollo de la atención privada a la salud de carácter voluntario a lo largo de los últimos veinte años (se ha incrementado cerca del 200% desde 1990).

Cuadro 3. La importancia del gasto social privado voluntario en Europa: atención a la salud (Per capita, a precios constantes (2000) y PPPs constantes (2000) en dólares US)

	Gasto social privado voluntario		Gasto privado en % del total de gasto social (público y privado)		% de variación en el tiempo en gasto social privado voluntario ^a	% de variación de la incidencia del gasto privado en el total de gasto social
	Año	1990	2009	1990	2009	1990-2009
España	49.6	144.6	4.5	6.8	+191.5	+51.1
Media	84.5	116.8	6.0	4.5 (5.8) ^b	+109.4 ^{b c}	+19.5 ^{b c}

^a Basado en la columna 1.

^b Valor calculado excluyendo a Polonia.

^c Valor calculado como media aritmética de los valores nacionales.

Fuente: OECD SOCX database (2013)

Por otra parte, el análisis a partir de la muestra de convenios en 2008 permite afirmar que la práctica totalidad de los convenios colectivos mejoran la prestación económica de la Seguridad social en caso de incapacidad temporal. En la mayoría de los casos supone garantizar al trabajador el 100% del salario que hubiera percibido de encontrarse en activo, aunque existen convenios que lo contemplan sólo parcialmente. Se tiende, por lo tanto, a proteger al margen de la causa, sea profesional o común, aunque aquellas profesionales suelen tener un trato privilegiado, con mayor porcentaje de salario asegurado o extendiendo el periodo. También resulta remarcable que las situaciones de

hospitalización parecen recibir un tratamiento muy similar al de las contingencias profesionales.

Aunque es frecuente que estos complementos aparezcan limitados en el tiempo, también se encuentran convenios que extienden tal cobertura durante todo el periodo de incapacidad temporal. Algunos convenios colectivos consideran las bajas por incapacidad temporal como tiempo efectivamente trabajado, de forma que entra en el cálculo de las pagas extras o limitándolo en función de la que fuera si base de cotización o base reguladora.

Cuadro 4. Niveles de cobertura de algunas clases de BSV a través de la negociación colectiva, por nivel de acuerdo colectivo. 2002-2012 (en %)

		Convenios sectoriales		Convenios de empresa o grupos de empresas
		Trabajadores %	Empresas Afectadas %	Trabajadores %
Complementos a las prestaciones de la Seguridad Social	Total	76,6	72,7	68,5
	Enfermedad común	50,9	56,1	43,6
	Maternidad	6,4	6,4	14,9
	Accidente de trabajo y enfermedad profesional	69,3	65,7	55,0
Reconocimiento médico	Total	30,8	27,2	73,0
	Revisiones ginecológicas	2,5	3	24,0
Planes de pensiones		4,8	3,5	20,6
Plan de formación profesional		29,1	29,8	39,40
Ayudas de estudios para el trabajador		1,4	1,5	31,1
Permisos retribuidos para la formación		23,7	25	19,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de Convenios Colectivos, facilitada por Comisiones Obreras.

Una parte muy amplia de los convenios colectivos sectoriales (cuadro 4) recogen medidas dirigidas a ampliar la cobertura sanitaria, con complementos a las prestaciones de la Seguridad Social para ampliar el porcentaje de remuneración durante permisos por incapacidad temporal o para prolongar tales permisos⁹. Cerca del 70% de los trabajadores afectados por convenios sectoriales verían de algún modo complementada la prestación de la Seguridad Social en caso de accidente o enfermedad laboral y del 55% en el caso de convenios de empresa. En caso de enfermedad común serían un 51% y 44% respectivamente. Sin embargo, llama la atención que aunque la cobertura sea menor en el caso de complementos en permisos de maternidad, es mayor en los convenios de empresa 15% que en los sectoriales, un 6,4%.

⁹ La explotación estadística de la base de convenios colectivos recoge, a partir de la hoja estadística, algunas de las políticas voluntarias de bienestar social profesional, si bien aún no se ha incorporado la nueva versión que aúna una serie de ítems referidos a medidas de conciliación. Los datos han de tomarse con suma cautela, ya que la tasa de no respuesta es considerablemente alta. La explotación se ha realizado sobre el universo de respuestas sobre convenios de diferentes niveles territoriales desde el año 2002, tanto sectoriales, que –a priori– afectan a 11.725.619 trabajadores y de empresa y grupos de empresa que afectarían a 60.595 trabajadores. A partir de ellos, se puede extraer el nivel de cobertura en lo que respecta a determinadas medidas de bienestar social profesional.

La Estadística de Convenios Colectivos muestra que los reconocimientos médicos también se convierten en una prestación extendida a través de los convenios de empresa, con un 73% de trabajadores con acceso, mientras que es una mejora menos reconocida a través de convenios sectoriales (30%). En lo que se refiere a revisiones ginecológicas se presenta igualmente esta diferencia, ya que cubre al 24% de los trabajadores a través de la negociación colectiva empresarial mientras que sólo al 2,5% en convenios sectoriales.

Recientemente, la crisis ha dificultado el mantenimiento de los BSV relativos a atención sanitaria al tiempo que los derechos legales al respecto se han visto mermados. Cada vez más, se perciben prácticas por las que las mutuas laborales están evitando sus responsabilidades de hacerse cargo de las enfermedades laborales, negándose a reconocerlas y reconduciendo a los trabajadores al sistema público de salud. La negociación sobre los BSV en atención sanitaria se está volviendo más complicada, en un contexto en el que los despidos colectivos y las reducciones salariales la relegan a un segundo plano.

3.3. Conciliación de la vida personal y laboral

Las primeras cláusulas de igualdad con procedimientos antidiscriminatorios empezaron a aparecer en los convenios colectivos en los años 90, pero ha sido a partir de la aprobación de la ley de igualdad, en 2007, cuando han empezado a introducirse en mayor número de convenios cláusulas de igualdad de oportunidades y medidas positivas para asegurarlas

El Observatorio de la Negociación Colectiva de Comisiones Obreras¹⁰ estudió en 2008 cómo los convenios colectivos recogían diferentes materias en materia de conciliación. Hay ejemplos de alargamiento de los permisos por maternidad, que ya en 2008 se apreciaba una tendencia aún débil a otorgar espacios convencionales a la regulación de normas de flexibilidad en el tiempo de trabajo ligadas a la conciliación, y se preveía un mayor desarrollo como consecuencia de la negociación e implantación de los Planes de Igualdad en las empresas.

En aquel momento, ya se encontraban previsiones aisladas de permisos retribuidos o sin retribución para las trabajadoras gestantes durante el embarazo. Más común era que el convenio colectivo contemplase la posibilidad de disfrutar de las vacaciones tras la baja por maternidad o la posible acumulación de éstas al final del periodo de suspensión contractual por maternidad incluso cuando la trabajadora fuera dada de baja por IT como consecuencia de la maternidad estando disfrutando de las vacaciones. Igualmente, también hay convenios colectivos recogen la concesión a cargo de la empresa de semana/s adicionales de suspensión contractual por maternidad (adopción o acogimiento) retribuidas con el 100% del salario. También se recogían semanas remuneradas adicionales de descanso por maternidad previstas en algunos convenios colectivos para aquellos supuestos en los que el padre ha disfrutado de una parte del permiso de maternidad por cesión de la madre.

¹⁰ El Observatorio de la Negociación Colectiva trabaja a partir de la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo, una herramienta con tantas posibilidades como limitaciones. La última publicación interdisciplinar es del año 2008, que analiza el contenido de los convenios colectivos de una muestra en función de cada materia de estudio. Por otro lado, diversos informes y recapitulaciones relacionadas con la negociación colectiva.

En lo que refiere al permiso o reducción de jornada por lactancia se recogía la posible acumulación en jornadas completas de éste de jornada por lactancia de un hijo menor de 9 meses. El trabajador o trabajadora podía sustituir este derecho por el tiempo equivalente de licencia retribuida a disfrutar tras el agotamiento de la suspensión contractual por maternidad. Además de diferentes sistemas para el disfrute de tal acumulación, algunos convenios aumentaban el tiempo de permiso o reducción, la ampliación de la edad del menor o la reducción parcial de la jornada de manera retribuida al acabar el permiso de maternidad.

Además, las situaciones de cuidado y atención de los hijos naturales o adoptados se prevé el disfrute del descanso semanal en sábado y domingo para trabajadores que tengan la tutela de hijos con edad inferior a cuatro años siempre que ello sea posible, es decir, que el número de trabajadores ausentes por tal motivo no genere —a juicio de la empresa— el deterioro del servicio y se establece el régimen de jornada flexible con objetivos de conciliación de la vida familiar y laboral para todos los trabajadores o limitada a aquellos con hijos discapacitados y, en ambos casos, previo acuerdo entre empresa/representantes de los trabajadores o empresa/trabajador.

A pesar de estas cláusulas, otras fórmulas como las excedencias por cuidado de hijos o familiares con mínimo de ingresos son prácticamente inexistentes. No obstante, existía alguna previsión convencional aislada que establecía una excedencia retribuida mínimamente.

Un informe del Instituto de la Mujer de 2009, recoge una serie de medidas promovidas por los planes de igualdad aprobados hasta la fecha: acuerdos entre empresas para instalar guarderías cercanas, sistemas de teletrabajo para evitar desplazamientos, sistemas de videoconferencias para reuniones, planificación de acciones formativas dentro de los horarios laborales, partida presupuestaria para gastos de guardería o flexibilización del horario de trabajo (entrada y salida flexible, adaptación de la jornada sin reducción de la misma y flexibilidad en el uso de días de permiso, facilitar la jornada continua).

Cuadro 5. Empresas que ofrecen cuidado infantil u otro tipo de ayudas familiares a sus empleados por tamaño de empresa (2004-05)

	% de empresas que ofrecen servicios de cuidado infantil a sus empleados	% de empresas que ofrecen ayudas familiares a empleados	% empresas de más de 500 trabajadores que ofrecen servicios de cuidado infantil a sus empleados	% de empresas con más de 500 trabajadores que ofrecen ayudas familiares a sus empleados
España	1.1	4.3	4.2	13.4
Media	2.1	5.5	7.4	15.4

Fuente: tabla de elaboración propia a partir de la encuesta de Eurofund “ Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance”

Los datos de la encuesta de Eurofund (cuadro 5) muestran que, en 2004-2005, España tenía un menor porcentaje de empresas que ofrecen servicios de cuidado infantil o ayudas familiares a sus empleados en comparación con la media de países estudiados. Merece la pena resaltar que había un número muy reducido de empresas que ofrecían

cuidado infantil y que las grandes empresas lo hacían en mayor grado, también en el caso de las ayudas familiares.

Eurostat recoge datos más recientes sobre conciliación, que permiten una comparación en el desarrollo de determinados tipos de prestaciones sociales en España y el resto de países estudiados. Por ejemplo, España, en 2010, no se encuentra lejos de la media en relación a los acuerdos de flexibilidad de tiempo de trabajo por razones familiares. El 49,1% de las mujeres afirmaban que tenían capacidad para variar sus horas de trabajo por razones familiares, sólo 3 puntos por debajo de la media –cinco puntos por debajo al considerar varones y mujeres- (cuadro 6).

Cuadro 6. Trabajadores (de 15 a 64 años) en función de su percepción de posibilidad de variar su comienzo o fin de jornada de trabajo por razones familiares (%) (2010)

	Total	Mujeres
España	47.3	49.1
Media	52.0	51.8

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Eurostat – EU-LFS – Módulo *ad hoc* sobre conciliación.

En cuanto al porcentaje de empleados que puede tomarse un día de permiso por razones familiares, las cifras de España superan ligeramente la media de los ocho países analizados. En 2010, el 42,7% de los empleados podía disfrutar de esta opción y un 44,1% de las mujeres (Cuadro 7).

Cuadro 7. Trabajadores (de 15 a 64 años) que pueden tomarse un día libre por razones familiares (%) (2005-2010)

	Total		Mujeres	
	2005	2010	2005	2010
España	39.0	42.7	40.4	44.1
Media	30.5	42.5	31.2	42.8

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Eurostat – EU-LFS – Módulo *ad hoc* sobre conciliación.

A lo largo de los últimos quince años, la conciliación de la vida personal y laboral se ha visto impulsada fuertemente en España, de forma especial a partir de la adopción en 2007 de la Ley de Igualdad. La significativa mejora de la legislación ha puesto de manifiesto una falta de compromiso por parte de las empresas para respetar las mejoras aprobadas. La obligatoriedad de desarrollar *Planes de Igualdad* en las grandes empresas ha constituido una importante herramienta para la negociación en el impulso de medidas de conciliación. Sin embargo, parece que la crisis económica ha provocado, por un lado, un parón en el desarrollo de estos planes, y por otro, incumplimientos de los que ya estaban en vigor. La negociación de este tipo de mejoras y prestaciones se está volviendo cada vez más difícil, ya que han dejado de constituir una prioridad.

3.4. Formación continua

En lo que se refiere a la formación continua en las empresas, este sistema toma forma a partir del año 1993, cuando la formación y el reciclaje profesional de los trabajadores

ocupados se empieza a regular a través de Acuerdos Nacionales de Formación Continua, suscritos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como entre éstas y el Gobierno.

Datos recientes de Eurostat ilustran una significativa extensión de la formación continua a nivel de empresa en España, como resultado de su importante desarrollo en los últimos años. Entre 2005 y 2010, la posición de España muestra un importante paso adelante, mejorando sus datos y superando los datos de la media de los países estudiados. En 2010, el 75% de las empresas ofrecían formación profesional, 6 puntos por encima de la media y un 71% formación continua, 12 puntos por encima de la media. Esta posición puede también observarse en el porcentaje de trabajadores cubiertos: el 48% de los trabajadores participaba en los programas de formación continua mientras un 56% de los trabajadores trabajan en empresas que ofrecen este tipo de formación, en ambos caso por encima de los niveles de participación de la media.

Cuadro 8. El alcance de la formación continua en las empresas

	España		Media	
	2005	2010	2005	2010
% de empresas que ofertan formación (cualquier tipo de formación profesional)	47	75	62	69
% de empresas que ofertan cursos de formación continua	38	71	50	59
% de trabajadores (en el total de empresas) que participan en cursos de formación continua	33	48	33	39
% de trabajadores (en la empresas con formación continua) que participan en cursos de formación continua	50	56	44	49
Coste de la formación continua por participante	1109	1066	1390	1349
Coste de la formación continua sobre el total de costes laborales (en el total de empresas)	1.2	1.6	1.4	1.5

Fuente: Eurostat (2013)

La Fundación Tripartita es la institución que gestiona la mayor parte de las actividades de formación en las empresas. Financiada básicamente a través de las contribuciones de empresas y trabajadores, ofrece dos sistemas de formación: de oferta y de demanda. La primera de ellas consiste en la oferta a las empresas de actividades formativas para sus trabajadores, focalizándose tanto en necesidades formativas generales como en específicas de determinados grupos de trabajadores. Este tipo de formación tiene una base democrática, ya que se ofrece en función del número de trabajadores en las empresas y respetan criterios de igualdad para asegurar un acceso justo a las actividades. La segunda fórmula consiste en financiar a las empresas para que desarrollen sus propias actividades formativas, a través de su propia plantilla formativa o a través de empresas certificadas. Este mecanismo no tiene por qué respetar ninguna fórmula que asegure un acceso equitativo y su seguimiento y control es menor.

Los datos sobre convenios colectivos muestran que existe un considerable porcentaje de trabajadores que a través de la negociación colectiva acceden a planes de formación profesional: un 30% a través de la negociación sectorial y un 40% a través de los convenios de empresas. El reconocimiento de permisos retribuidos para la formación afecta al 24% de los trabajadores a partir de los convenios sectoriales y el 20% de los de empresa. Por último, las ayudas a estudios se recogen en mayor grado en los convenios de empresa que en los sectoriales.

Las estadísticas de la Fundación Tripartita muestran un aumento considerable tanto en cuanto a empresas formadoras, como en actividades formadoras realizadas y participantes formados. Una tendencia que viene observándose al menos desde el año 2004. El número de empresas formadoras han pasado de 64.122 en 2004 a 522.815 en 2011, y el número de participantes formados ha llegado a los casi 3 millones.

Al parecer, la formación continua está bien regulada en sectores en los que la innovación es un factor clave, tales como telecomunicaciones o aeronáutica. En otros sectores como la construcción, transporte o seguridad, se ha logrado imponer la obligación de la formación continua. Sin embargo, en otros sectores como el comercio al menor o la industria alimentaria, con mayor intensidad de la mano de obra, los derechos formativos son menores. Las grandes empresas tienden a recurrir a los bonos formativos de la Fundación Tripartita para desarrollar sus propias actividades formativas (el 97% de las grandes empresas recibe bonos formativos) mientras que las pequeñas recurren a empresas certificadas para ofertar sus cursos.

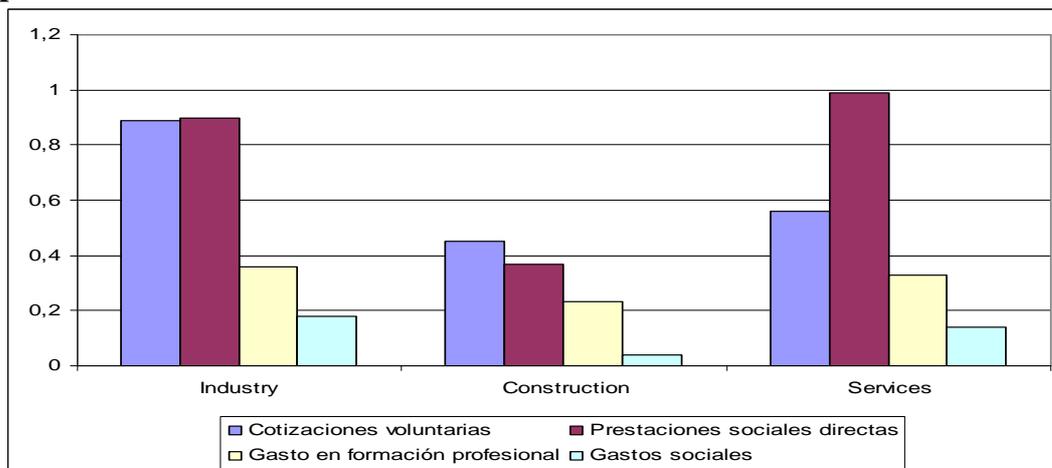
Además de los fondos tripartitos, las empresas desarrollan sus propios programas formativos. La amplitud de éstos depende enormemente del sector y del tamaño de la empresa y, a menudo, discriminan en función de la categoría profesional, provocando un efecto Mateo.

La crisis ha afectado significativamente a las actividades formativas, ya que las contribuciones de los trabajadores y empresas se han reducido, debido al desempleo y a una significativa reducción de la participación económica pública.

3.5. Un acercamiento sectorial y otros elementos de interés

Los datos de la Encuesta de Coste Laboral muestran una diferencia entre sectores en el porcentaje del total de costes laborales gastados en contribuciones voluntarias, prestaciones sociales directas, formación profesional y otros gastos sociales. En general, la industria es el sector con el mayor nivel de gasto en la mayoría de los ítems, excepto en el caso de las prestaciones sociales directas, el cuál es mayor en sector servicios. Un análisis detallado ilustra que los sectores con mayor nivel de gasto social son: el sector eléctrico, gas, carbón y aire acondicionado (10,65% del total de costes laborales), los servicios financieros (9,28%) y el sector de las telecomunicaciones (7,94%). Sin embargo, es importante apuntar que estos sectores tienen unas características particulares, como por ejemplo que tienen un alto porcentaje de categorías profesionales altas y medias.

Gráfico 2. Componentes de gasto laboral como % del total de gasto laboral total por sector. 2012



Fuente: Encuesta Anual de Coste Laboral. INE, 2013.

El análisis de la muestra de convenios colectivos en los cinco sectores seleccionados ofrece una serie de puntos que deben ser subrayados:

- La mayor parte de los BSV están recogidos por convenios colectivos a nivel de empresa. Los convenios colectivos regionales del sector de comercio minorista así como el cuerdo aplicado a sector público¹¹ son claros ejemplos del limitado desarrollo de este tipo de medidas.
- Los convenios colectivos de empresa en los sectores de las industrias alimenticias y automovilísticas muestran un significativo desarrollo de los BSV. Mahou y Renault son empresas de largo recorrido, grandes empresas con una larga tradición sindical, lo que ha llevado al asentamiento de este tipo de medidas.
- El sector financiero se considera uno de los sectores con mejores condiciones laborales, realiza actividades de alto valor añadido y sus empleados están altamente cualificados. Una buena muestra de ello es el convenio de Cajas de Ahorro, que contiene un amplio abanico de programas de BSV, a pesar de ser un acuerdo sectorial.
- No existen grandes diferencias entre los BSV ofrecidos por los sectores estudiados. La mayor parte de ellos están relacionados con complementos a las prestaciones de la Seguridad Social, ayudas familiares para el cuidado de hijos, becas escolares o cuidado a dependientes. Muchos de los acuerdos incluyen referencias a la Ley de Igualdad así como a programas formativos. Esto implica la voluntad de extender la cobertura de la ley, pero no especifican mayores detalles.
- Estos convenios colectivos no limitan el acceso a los BSV a determinados trabajadores, ni por tipo de contrato ni por antigüedad.

Las diferencias sectoriales parecen estar fundadas en otros factores que definen los sectores en sí mismos y que pueden resultar más significativos, como el tamaño de sus empresas, la legalidad en relación a las actividades que desarrollan, la relevancia

¹¹ La educación pública es un caso particular, ya que no existe un convenio colectivo aplicable sino, en su lugar, diversas regulaciones autonómicas. La única regulación aplicable es el Estatuto Básico de la Función Pública de 2007.

económica que tienen en el sistema productivo o la fuerza sindical en ellos. Los datos oficiales, los expertos y el análisis de convenios colectivos llevados a cabo en este informe parecen evidenciar este hecho.

El tamaño de empresa es probablemente la más importante de las variables a la hora explicar los diferentes niveles de desarrollo de los BSV.

Cuadro 9. Componentes de coste laboral como % del total de coste laboral por tamaño de empresa. 2012

	De 1 a 49 trabajadores	De 50 a 199 trabajadores	200 trabajadores y más	Total de trabajadores
Cotizaciones voluntarias	0,33	0,6	0,9	0,61
Prestaciones sociales directas	0,48	1	1,37	0,94
Gasto en formación profesional	0,22	0,37	0,42	0,33
Gastos sociales	0,06	0,17	0,2	0,14

Fuente: Encuesta Anual de Coste Laboral. INE, 2013.

No se puede afirmar que el acceso a los BSV dependa claramente del tipo de contrato o la antigüedad de los empleados. En realidad, los convenios colectivos no limitan la cobertura a determinado grupo de trabajadores. Los complementos a las prestaciones de la seguridad social, las cláusulas de igualdad y la formación son supuestamente universales en las empresas y sectores. Sin embargo, probablemente existan diferencias en el acceso real debido a la manera en que se implementan.

Sin embargo, más allá del análisis de convenios colectivos, la literatura al respecto apunta que, en casos significativos, los convenios colectivos incorporan cláusulas que limitan el acceso a determinados programas de BSV, basados en criterios como antigüedad, tipo de contrato o categoría ocupacional. Los artículos publicados por el Observatorio de la Negociación Colectiva de Comisiones Obreras ofrecen detalles sobre esta materia (Muñoz Ruiz, A.B., 2008).

La condición de ser personal indefinido aparece como requisito necesario para la concesión de algunos beneficios sociales como préstamos para la adquisición de la vivienda, ayudas de estudios para empleados e hijos o seguro médico. También existen algunos ejemplos de convenios colectivos que ofrecen beneficios sociales exclusivamente a los trabajadores a jornada completa.

La antigüedad en la empresa parece constituir uno de los elementos condicionantes del acceso a beneficios sociales. En materia de complementos de las prestaciones de la seguridad social en caso de baja por enfermedad, la antigüedad es, en ocasiones, un elemento a través de cuál se establece la duración de estos complementos. En un contexto en el que el complemento salarial de antigüedad tiende a congelarse o incluso ser suprimido, parece que se van potenciando otras fórmulas de compensar la permanencia del trabajador en la empresa como ayudas de estudios. De esta manera, la antigüedad aparece fijada como condición necesaria para ser beneficiario de algunas prestaciones en algunas ocasiones, en otras, como parámetro de graduación de la cantidad a abonar a cada uno de los trabajadores.

La categoría profesional no constituye un elemento que aparezca en los convenios colectivos para determinar el perfil de los beneficiarios de BSV, aunque se puede intuir que esta distinción exista. Muchos de beneficios sociales más generosos se ofrecen a las categorías profesionales más altas, aquellas cuyas condiciones laborales no están sujetas a convenios colectivos.

La única información encontrada al respecto hace referencia a la formación profesional continua, cuyas estadísticas muestran que el perfil laboral que mayor acceso tiene a este tipo de acciones en 2011 eran los *Oficiales de primera y segunda* (19,9%), los *Oficiales Administrativos* (16,0%) seguidos por *Auxiliares Administrativos* (10,9%) e *Ingenieros y Licenciados* (10,9%). A la cola se encuentran los trabajadores menores de 18 años y los *Subalternos* (4%).

4. El papel de las empresas y los sindicatos

4.1. Las principales motivaciones para las empresas

Diversos informes subrayan la importancia de promover los sistemas de prestaciones sociales como mecanismo para fortalecer la lealtad y la motivación del personal. Uno de los informes alerta que: “uno de cada tres empleados están considerando seriamente abandonar su organización” e incluso, “menos de la mitad de los empleados están dispuestos a ir más allá de los requerimientos mínimos de sus trabajos para contribuir al éxito de su organización”. En resumen, muestran que la confianza de los trabajadores en sus empresas está disminuyendo, como resultado de los procesos de congelación salarial, los despidos colectivos, las reestructuraciones empresariales o la incorporación de nuevo personal con salarios más bajos.

Por esta razón, los equipos de recursos humanos tienen que lidiar por un lado con los ajustes de personal, y por otro, con la necesidad de mantener los talentos en las empresas y sostener buenos niveles de motivación, todo esto en un contexto de incertidumbre y reducción de costes. En tal escenario, las empresas pueden verse forzadas a ofrecer un buen sistema de remuneración flexible para sus trabajadores.

4.2. Las principales motivaciones para los sindicatos

Los sindicatos consideran sus actividades como una herramienta para promover la igualdad y la cohesión social. Tratan de mantener su presencia en dos áreas principales de participación y negociación: un área institucional, trabajando por los derechos sociales y la protección social de la población en general y de los trabajadores en particular, y un área de carácter laboral, a través de la negociación colectiva. Dado que las medidas de austeridad están provocando severos recortes en la protección social y el desempleo y la pobreza están aumentando peligrosamente, ambas esferas se consideran cruciales.

En un contexto de crisis, los sindicatos están cada vez más convencidos de que no se puede desarrollar una salida alternativa para superar la crisis sin tener en cuenta las principales características del sistema anterior, ya que están en la raíz de los problemas actuales. Por lo tanto, para generar un tejido productivo sostenible es necesario asegurar una mejor calidad de empleo, alejándose de un modelo de crecimiento basado en el empleo barato y precario.

En general, los sindicatos se encargan de extender la cobertura social de los trabajadores mediante la negociación colectiva y exigen a las empresas una responsabilidad compartida a través de acuerdos negociados. En el campo de la formación profesional, por ejemplo, los sindicatos entienden que la formación representa un objetivo compartido por trabajadores y empleadores: el principal desafío sigue siendo mejorar la formación profesional y para garantizar el ejercicio del derecho a la formación y su reconocimiento. Por ello, este derecho ha de mejorarse, ampliarse y consolidarse, para promover las habilidades de los trabajadores y el reconocimiento del valor del trabajo.

Los sindicatos argumentan que la negociación colectiva puede mejorar la legislación existente, suplir sus carencias, corregir sus abusos o defectos y luchar contra la

discriminación. En consecuencia, los sindicatos consideran que su participación es esencial, por ejemplo, para asegurar que las posiciones sindicales se ven reflejadas en los Planes de Igualdad de las empresas, que deben negociarse en lugar de dejarse a la empresa o a empresas externas con objetivos cuestionables.

Últimamente, debido al aumento de los despidos colectivos, las medidas de austeridad y la desregulación del mercado de trabajo, los sindicatos son muy conscientes de que la prioridad es el mantenimiento del empleo y evitar la tendencia a la baja en los salarios. Por ello, la negociación de los BSV no es ahora una prioridad sindical, ya que en ocasiones se utilizan como moneda de cambio para evitar la reducción de los salarios y el empleo.

Sin embargo, cabe destacar que, en un contexto del desmantelamiento de la negociación colectiva y la desregulación del mercado laboral, la legislación y las materias de negociación restantes tales como la salud laboral, los planes de igualdad o la formación profesional, constituyen pilares importantes para la negociación colectiva. El mantenimiento de la posición del sindicato en este tipo de negociación es percibida como una fortaleza que el sindicato puede aprovechar para mantener las condiciones de trabajo dignas y asentar bases para nuevas posibles negociaciones.

Conclusiones

Los Beneficios Sociales Voluntarios sólo pueden entenderse en el contexto económico y político del desarrollo de los Estados de Bienestar así como de las características de la estructura productiva del país.

El establecimiento de los principales pilares del Estado de Bienestar español fue el resultado de varios pasos hacia adelante y hacia atrás en las últimas tres décadas, conformándose un esquema universal que garantizaría la cohesión social en un contexto de presiones internacionales liberalizadoras. Paralelamente, fue desarrollando un nuevo modelo productivo. Gracias a esto, España experimentó un gran crecimiento económico desde mediados de la década de 1990 hasta 2007, pero, al mismo tiempo, sentó las bases de la actual crisis. Este modelo productivo se basa en la especialización productiva en actividades de bajo valor añadido, la mala calidad del empleo con bajos salarios y, en consecuencia, un alto nivel de deuda familiar –necesario para el acceso a la vivienda en plena burbuja inmobiliaria -. El tejido empresarial fragmentado y la afiliación sindical baja son dos características importantes del modelo español que tendrían consecuencias significativas para la negociación colectiva.

Estas características han influido fuertemente en la introducción y la negociación de BSV. Los sindicatos han sido y son parte del marco institucional a través del cual se establecía el régimen de bienestar. Por lo tanto, las prioridades en la cobertura social se orientaron hacia un sistema público y universal. El alcance de los servicios públicos ha ido cambiando no sólo como consecuencia del propio desarrollo del país, sino también como resultado de las nuevas recomendaciones internacionales. Además, las directivas europeas han promovido cambios importantes en áreas tales como los planes y fondos de pensiones, la salud laboral o la conciliación de la vida personal y laboral. Ambos procesos han ido alterando de manera significativa los límites de las medidas sociales voluntarias. Por otra parte, la posición de los sindicatos en las negociaciones sobre los BSV se fue debilitando como resultado del desmantelamiento de la industria y por el hecho de que la mayoría de las empresas eran PYMES (y siguen siéndolo hoy en día).

Probablemente estas razones explican que los sindicalistas opinen que los BSV son casi inexistentes salvo en algunos sectores y empresas que consideran privilegiados. Sin embargo, incluso pese a que los BSV no están tan extendidos como en otros países, existen medidas que podrían considerarse implantadas y reconocidas. La categoría de BSV que se encuentra a la cabeza en España es la complementación de las prestaciones económicas de la Seguridad Social en los casos de permiso por enfermedad, maternidad o permisos de paternidad, etc. Una segunda categoría importante de BSV es la Formación Profesional, en su mayoría gestionada por la Fundación Tripartita, que ofrece cursos a personas, tanto empleadas como desempleadas y fondos de formación para las empresas y financiada con las contribuciones de las empresas sobre la base del número de empleados.

La crisis económica actual en España dio lugar a la explosión de la burbuja inmobiliaria, con consecuencias que se extendieron a otros sectores y actividades. Esto destapó enormes déficits en cajas de ahorros regionales, que tuvieron que ser rescatadas, transformando la deuda privada en deuda pública. Cuando la contención de la deuda pública se convirtió en una prioridad, la espiral de creciente desempleo, las políticas de austeridad y la falta de recursos y la caída en el consumo llevaron a un empeoramiento

de la situación. De este modo, las necesidades sociales han ido creciendo mientras que los gobiernos están llevando a cabo recortes en la sanidad, la educación o las pensiones.

El papel de los sindicatos en la contención de estas políticas y ofreciendo alternativas sostenibles orientadas a mantener la cohesión social es crucial. Este objetivo debe ser abordado, haciendo uso las posiciones institucionales y los instrumentos a disposición de los sindicatos. Sin embargo, la austeridad se ha combinado con medidas liberales y el diálogo social se ha visto seriamente afectado. Es pertinente señalar que la mayoría de los foros de diálogo social han pasado procesos de paralización: varios consejos económicos y sociales regionales se suprimieron, la mayoría de los consejos de la juventud se han cerrado y varios procesos de concertación social se han detenido. En un contexto tan sombrío, los sindicatos españoles tienen el reto, no sólo de exigir un papel importante para el diálogo social, sino sobre todo de reforzar su base de participación. Por tanto, es importante promover la participación social y mantener un impulso por la cooperación con otras organizaciones sociales en una lucha común contra el desmantelamiento del bienestar público.

Las diversas normas y reglamentos aprobados en este período son variadas, tanto en carácter y alcance, pero en esencia se han dirigido a un objetivo específico: promover una mayor desregulación del mercado de trabajo, basada en la premisa de que este es un requisito esencial para el fomento de la generación de puestos de trabajo (sobre todo entre los grupos con mayores niveles de desempleo, como los jóvenes).

Entre las diversas reformas adoptadas durante la Gran Recesión, la más relevante y de mayor alcance -tanto por sus objetivos como por sus implicaciones- es, sin duda, la legislación más reciente, es decir, la reforma aprobada por el actual gobierno conservador en 2012.

La Ley 3/2012 impone elementos clave para la desregulación de las relaciones laborales, y claramente socava la eficacia de la actividad sindical. Contiene una serie de medidas, entre ellas, en primer lugar, la consolidación de la capacidad de decisión unilateral por parte del empresario en el lugar de trabajo, sustituyendo al arbitraje de la negociación colectiva; además, el refuerzo de la lógica de reducción de las indemnizaciones por despido, sin arbitraje, y de los contratos con salarios cada vez más bajos; a esto se suma la subordinación de los convenios colectivos a las decisiones patronales; y finalmente, la falta de reconocimiento institucional del derecho al trabajo digno. Como tal, el derecho y la calidad del trabajo se ha ido subordinado al crecimiento económico, la productividad de las empresas y la empleabilidad en lugar considerarse un elemento clave de seguridad económica y calidad de vida.

Por tanto, estas reformas se han traducido en importantes pasos hacia atrás en los derechos de los trabajadores y otorga un poder discrecional a los empresarios para cambiar los derechos fundamentales previamente cubiertos por la negociación colectiva. En cualquier caso, el elemento más importante es que muchas materias han quedado fuera de la negociación colectiva, a favor de una individualización de las condiciones laborales. Un buen ejemplo de esto es la drástica reducción del número de convenios colectivos en los últimos 5 años.

En este contexto de crisis y reducción de los derechos de los trabajadores, la negociación colectiva es cada vez más difícil. Los principales temas que se abordan hoy en día son los despidos colectivos, las reducciones salariales y la caída en el número de

convenios colectivos. Por lo tanto, la mejora de los BSV es difícilmente contemplado como una materia importante de cara a la negociación colectiva, ya que las condiciones esenciales para el trabajo digno están siendo puestas en cuestión en España. Lógicamente, los sindicatos no ven los BSV como prioritarios en las negociaciones, cuando se utilizan comúnmente como moneda de cambio en las negociaciones para mantener el empleo y los salarios, y para asegurar el respeto a la legalidad laboral.

Este trasfondo puede explicar la falta de debate en el interior de los sindicatos en materia de programas de BSV. Obviamente, la promoción de este tipo de bienestar social privado ligado al trabajo en un contexto en el que sólo el 44% de la población en edad de trabajar tiene un empleo, conduciría a una creciente desigualdad social.

Sin embargo, hacer caso omiso de la evolución de este tipo de prestaciones sociales privada a través del empleo puede debilitar la actividad sindical, tanto en la demanda de bienestar social como en el ámbito de la negociación colectiva. Por lo tanto, sería recomendable mejorar las herramientas de seguimiento existentes sobre esta materia en la negociación colectiva, el impulso de sistemas de la recopilación de datos y mejorar su rigor, regularidad y comparabilidad, aunque no se considere una prioridad en la actualidad.

El impulso del bienestar y la cohesión social tiene que ir más allá de los Beneficios Sociales Voluntarios y apostar por una estrategia global. Por un lado, es importante poner en marcha medidas a corto plazo para mitigar las consecuencias más inmediatas de la crisis. Estas comprenderían: el aumento del gasto público y privado para frenar la destrucción de puestos de trabajo; la adopción de medidas financieras para facilitar el acceso a la financiación para las empresas y los individuos; y el refuerzo de la protección social, completando la protección a las personas que ya no son beneficiarias de prestaciones y para las familias cuyos todos sus miembros se encuentran en desempleo.

Por otro lado, es importante diseñar una estrategia a largo plazo para reestructurar el modelo productivo y asentar una base económica más sólida. Un modelo basado en más y mejor empleo, centrado en la justicia social y la sostenibilidad ambiental. Esto es claramente un objetivo estratégico ambicioso, ya que su cumplimiento requeriría una combinación de políticas y medidas en los distintos niveles. Éstas deben basarse en la premisa de que un cambio en el modelo productivo implica el apoyo a potenciales actividades emergentes en diferentes sectores y la transformación sustancial en las políticas de gestión de las empresas españolas (que tradicionalmente tienden a centrarse exclusivamente en la reducción de los precios y costos de mano de obra como un medio de aumentar su competitividad).

Hoy en día, el bienestar social y la cohesión social se están viendo seriamente amenazados en un contexto de aumento de la pobreza, del desempleo y de las desigualdades sociales. Es de vital importancia promover una cobertura universal de las necesidades sociales: esta realidad debe ser afrontada si pretendemos encontrar el camino para una superación justa de la crisis.

Bibliografía

Añino Villalva, S. Aragón Medina, J., Rocha Sánchez, F. (2009): *Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*. Fundación 1º de mayo e Instituto de la Mujer.

Aragón, Gómez, C. (2008): "El coste de la Previsión Social Complementaria" en *La Negociación Colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*. Observatorio de la Negociación Colectiva de Comisiones Obreras.

Bentolila, S. & Jimeno, J. (2002): *La reforma de la negociación colectiva en España*. FEDEA, Working document, 2002-03.

Bentolila, S.; Izquierdo, M.; & Jimeno, J. (2010): "Negociación colectiva: la gran reforma pendiente," in *Papeles de Economía Española*, no. 124.

Devesa Carpio, J.E. y Vidal Melia, C. (2005): Tema1: La previsión social complementaria. Planes de previsión y de pensiones. Curso 2005-06.
<http://goo.gl/qvASI>

Escudero, R.; and Mercader, J. (Coord.) (2010): *Estructura de la negociación colectiva*. Secretaría de Acción Sindical de CCOO.

Gala Durán, C. (2007): Las mejoras voluntarias en la negociación colectiva actual. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno de España.

López Velázquez, F. (2012): *Nuevas herramientas de fidelización. El club de Benefits para empleados*. <http://goo.gl/x23dP>

Muñoz Ruiz, A. B., (2006): "Las percepciones extrasalariales en la negociación colectiva", en *La Negociación Colectiva en España, una mirada crítica*. Observatorio de la Negociación Colectiva de Comisiones Obreras.

Muñoz Ruiz, A. B., (2008): "Percepciones extrasalariales" en *La Negociación Colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*. Observatorio de la Negociación Colectiva de Comisiones Obreras.

Pérez Infante, J.I. (2011): *Evolución de los salarios en España en el último ciclo económico: 1995-2011. Un análisis agregado*. Presented at the Employment Seminar 2011 of Fundación Ortega y Gasset (mimeo).

Quintanilla Navarro, B. (2004): "Mejoras y beneficios sociales", en *Observatorio de la Negociación Colectiva: una mirada cualitativa*. Observatorio de la Negociación Colectiva de Comisiones Obreras.

Ruesga, S.; and Da Silva, J. (2011): "Fortalezas y debilidades de nuestro patrón de crecimiento. La necesidad de una nueva política industrial," in Zufiaur, J (Coord.): *Hacia un cambio de modelo productivo*. Ediciones Cinca.

Simon, H. (2010): "La negociación colectiva y la estructura salarial en España," in *Papeles de Economía Española*, no. 124.

Fuentes estadísticas

Encuesta Anual de Coste Laboral: <http://goo.gl/Csd14>

Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://goo.gl/pfI7R>

Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://goo.gl/3XoTf>

Estadísticas de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo: <http://goo.gl/qvc8A>

Recopilación estadística del Instituto de la Mujer: <http://goo.gl/luMwo>

Entrevistas

Coordinación Asistencia Técnica de Comisiones Obreras en Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Secretaría de la Mujer, Comisiones Obreras.

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, Comisiones Obreras.

Secretaría de Acción Sindical, Comisiones Obreras.

Convenios colectivos

Comercio al menor

Convenio colectivo del sector del comercio de la CCAA de las Islas Baleares (2011-2013)

Servicios financieros y seguros

Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (2011-2014)

Industria automovilística

Convenio Colectivo de Renault España Comercial SA. (2011-2013)

Industria alimentaria

Convenio Colectivo Mahou SA. (2009-2012)

Educación pública

Ley 30/1984 de medidas para la reforma de la función pública
Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007)