

PROCESOS DE NEGOCIACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE
UNA EMPRESA MULTINACIONAL EN LA PROVINCIA DE VALENCIA

Dolores Meseguer Chanzá

RESUMEN:

El tema de investigación versa sobre los procesos de negociación colectiva y los principales contenidos contemplados en los convenios negociados para cada uno de los centros de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A. (FCC) tiene en la provincia de Valencia, en relación con su división de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos, servicios éstos subcontratados con las diferentes administraciones públicas locales, en concreto respecto al período comprendido entre los años 2006-2012.

PALABRAS CLAVE:

Negociación colectiva; descentralización; centro de trabajo; contrata; condiciones de trabajo y de empleo.

ABSTRACT:

The research topic deals with the collective bargaining process and the main contents covered by negotiated agreements for each of the work centers that the company Fomento de Construcciones y Contratas SA (FCC) is in the province

* Dpto. Sociología y Antropología Social. Universidad de Valencia • Dolores.Meseguer@uv.es

of Valencia, in relation to the division of public road cleaning and solid waste collection, these outsourced services to different local government, in particular with respect to the period between the years 2006-2012.

KEYWORDS:

Collective bargaining; decentralization; workplace; hires; working conditions and employment.

I. INTRODUCCIÓN

La hipótesis de partida se concreta en que cuando la dinámica de la negociación colectiva se descentraliza al ámbito funcional de centro de trabajo, ello permite que la empresa establezca condiciones de trabajo y de empleo diferentes para un mismo puesto de trabajo según el centro de que se trate, lo que en última instancia le posibilita un mayor control de los costes salariales en función del centro de trabajo o contrata.

II.- METODOLOGÍA

La metodología utilizada ha consistido en el estudio de un caso, en el análisis de las cláusulas de los convenios colectivos vigentes entre los años 2006-2012 de la empresa FCC para sus centros de trabajo en la provincia de Valencia, en la realización de entrevistas en profundidad a los líderes sindicales del sindicato mayoritario tanto en el sector como en la representación unitaria existente en los diversos centros de trabajo de la empresa FCC (UGT), y en la recopilación de información procedente de entrevistas realizadas y publicadas a los líderes sindicales de CCOO en el País Valenciano de la Federación de Actividades Diversas.

III.- CARACTERIZACIÓN

1.- CARACTERIZACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y PATRONAL EN EL SECTOR DE LA LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS:

Se trata pues de un sector de actividad en el que, además de estar presentes los actores habituales (patronal y sindicatos), presenta la particularidad de la intervención de la Administración Pública municipal, intervención muy a tener en cuenta dado que es ésta quien determinará las condiciones en las que las empresas adjudicatarias de los servicios han de realizarlos, a través de lo que se conoce como el Pliego de Cláusulas Técnicas y Administrativas. En este Pliego se contempla desde el tipo de servicios que se ha de prestar, hasta cómo y cuándo prestarlo, en qué condiciones, con qué medios y recursos, así como a cambio de qué precio. De esta manera, la

Administración influye de forma muy estrecha en las condiciones en las que se desarrollarán las relaciones laborales entre empresa y trabajadores y, consecuentemente, en la negociación colectiva.

El sindicato más representativo en el sector, tanto en el ámbito nacional, como en el ámbito de la Comunidad Valenciana, es UGT. Al mismo tiempo, también es el más representativo en la empresa estudiada.

UGT incrementó su representación en el sector a través de su presencia en FCC a lo largo de la década de los años ochenta y noventa, en concreto a través del servicio de limpieza viaria. En la recogida de basuras estaba muy implantado el sindicato CGT, pero UGT aprovechó el crecimiento del número de trabajadores en la limpieza viaria, junto con la reducción del personal sujeto a la recogida de basuras que se produjo con motivo de la mecanización de algunas de sus tareas, para consolidarse como sindicato mayoritario en FCC. Al ser esta empresa la más representativa del sector, UGT se convierte al mismo tiempo en el sindicato mayoritario en el sector.

La patronal del sector en el ámbito nacional es la Asociación de Empresas de Limpieza Pública (ASELIP) integrada dentro de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales. No existe patronal a nivel de la Comunidad Valenciana. A pesar de que FCC es la empresa más importante en el sector, hace ya algunos años que dejó de ser la más representativa.

2.- EL FACTOR TRABAJO:

Tanto la limpieza viaria como la recogida de residuos urbanos son intensivos en mano de obra. Así, en las entrevistas realizadas a la parte social, ésta considera que el coste de personal supone entre el 75% y el 90% de los costes totales que pueden llegar a tener las empresas adjudicatarias de este tipo de servicios. Al tener el coste de los recursos humanos un peso tan significativo en el conjunto de los costes globales, es aquí donde las empresas intentan en mayor medida minimizarlo al máximo para mantener, o incluso incrementar, sus beneficios.

A ello hay que unir que se trata de un sector con puestos de trabajo de baja cualificación y con condiciones laborales bastante precarias (contratos temporales, bajas condiciones retributivas, pocas posibilidades de promoción profesional, malas condiciones de seguridad y salud, alta siniestralidad laboral, escasa inversión en formación para el desarrollo del personal, etc.). Sin embargo, el caso analizado supone una pequeña excepción en el sentido de que a lo largo de los últimos años FCC ha ido estabilizando sus plantillas hasta llegar a tener en la actualidad cerca del 100% de su personal fijo de contrata.

Se trata de un sector en el que las condiciones de trabajo y de empleo están escasamente reguladas y desarrolladas al seguir vigente un convenio colectivo de

ámbito nacional del año 1996, dejándose así en manos de la negociación colectiva de ámbito inferior su mayor desarrollo.

Por otra parte, en el momento en el que los problemas derivados de la falta de pago a los proveedores por parte de las administraciones valencianas se enquistaron, junto a otros¹, las empresas adjudicatarias de estos servicios en la ciudad de Valencia han ido llevando a cabo ajustes de personal, reduciendo los recursos humanos destinados a la realización de servicios como el baldeo de las calles o la recogida de hojas en otoño, no sustituyendo el 100% de las ausencias derivadas de bajas médicas, vacaciones, permisos, etc. Además, en las zonas de la ciudad que están menos transitadas y son menos turísticas, las empresas han ido reduciendo personal de limpieza dado que las consecuencias de esta reducción, como son una mayor suciedad en las calles afectadas, son menos visibles a la opinión pública en general y a la propia Administración².

3.- CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA:

La empresa estudiada pertenece a un grupo empresarial especializado en servicios ciudadanos, que nace en marzo de 1992, fruto de la fusión de dos empresas: por una parte, Fomento de Obras y Construcciones, creada en Barcelona el año 1900, cuyas acciones empezaron a cotizar en Bolsa en diciembre de 1900, por otra, Construcciones y Contratas, fundada en Madrid en 1944. Actualmente los títulos de FCC se hallan incluidos en el índice del Ibex-35, que recoge la cotización de las sociedades más importantes de la Bolsa española.

En la actualidad, su producción está altamente diversificada. Sus actividades básicas son la gestión de servicios medioambientales y agua, la construcción de grandes infraestructuras, la producción de cemento, equipamientos urbanos y la generación de energías renovables.

En concreto, su División de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos es líder en España y uno de los mayores operadores en Latinoamérica en esta actividad. También es un referente mundial en Reino Unido, Austria, Portugal, Egipto y en el este de Europa.

-
1. Recortes en los presupuestos públicos de los últimos años, llegándose incluso a reducciones de más del 15% de lo presupuestado en años anteriores. Y el hecho de que los concursos públicos se han convertido en meras subastas en las que los servicios son adjudicados al proveedor que presenta una mayor bajada en los precios, lo que sin lugar a dudas la empresa adjudicataria traduce, total o parcialmente, en una reducción de los costes de personal. Todo ello ha supuesto que haya más de un 20% de diferencia económica entre las actuales adjudicaciones y las anteriores (entrevista a Rafael López González, secretario de Política Sindical y Sectorial de la Federación de Actividades Diversas de CCOO, 11-3-2011).
 2. Así lo manifiestan los representantes sindicales entrevistados y algunas noticias en prensa a este respecto.

4.- CARACTERIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR:

En el ámbito nacional existe desde 1996 un Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado³, firmado por la Asociación Empresarial de Limpieza Pública (ASELIP) y por los sindicatos mayoritarios UGT y CCOO. Este convenio se firmó con una vigencia temporal de 6 años con prórrogas de igual duración hasta que fuese sustituido por un nuevo convenio, lo que no ha ocurrido hasta el momento.

Se trata de un convenio que fija las condiciones generales en relación con los ingresos de personal en las empresas, la contratación, la clasificación del personal, la organización del trabajo y productividad, la promoción y ascensos, la estructura salarial, la jornada, las excedencias, la subrogación del personal, el régimen de faltas y sanciones, y los derechos sindicales, conforme el ET permitía en aquel momento en virtud de la reforma de 1994. Dejándose para ámbitos inferiores la regulación más detallada en relación con la jornada laboral, su distribución y los horarios de trabajo, la estructura salarial, la retribución o compensación de las horas extraordinarias, el plus de antigüedad, la clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica. Este escenario favorece que las empresas del sector, como es el caso analizado, terminen negociando sus propios convenios o acuerdos de empresa en el nivel que más les interese.

Desde hace años UGT, en calidad de sindicato mayoritario, está intentando negociar un nuevo convenio de ámbito sectorial nacional, pero hasta el momento no ha sido posible ante la negativa de la patronal a sentarse a una mesa de negociación. Al mismo tiempo, UGT viene haciendo también intentos por negociar un convenio en el ámbito de la Comunidad Valenciana que regule un marco común de condiciones laborales para todos los trabajadores y trabajadoras del sector, al que además pudieran remitirse los Pliegos de Cláusulas Técnicas y Administrativas, pero tampoco esta iniciativa ha tenido éxito en el ámbito autonómico, a pesar de que ello supondría una mayor igualdad de condiciones para las empresas competidoras en las ofertas públicas.

5.- CARACTERIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ESTUDIO DE CASO:

La presente comunicación hace referencia a los diferentes procesos de negociación colectiva, también a sus resultados más significativos, llevados a cabo por una empresa de carácter multinacional, en concreto, en su división de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos en la provincia de Valencia que, en relación con la regulación de

3. BOE de 7 de marzo de 1996.

las condiciones laborales, se comporta como una pequeña empresa pues para cada uno de los centros de trabajo/contrata viene negociando un convenio de trabajo específico cuando en el mismo existe representación unitaria de los trabajadores.

Los convenios analizados tienen vigencia entre los años 2006-2012. A partir de ese momento los convenios que van agotando su período de vigencia entran en una dinámica de prórrogas automáticas ante la congelación generalizada de los procesos de negociación colectiva.

Con la descentralización de la negociación colectiva al ámbito del centro de trabajo, a la empresa le resulta mucho más fácil controlar las condiciones laborales en las que se realiza la prestación de servicios, pudiendo ajustarlas a las condiciones acordadas con cada Administración. Controlando, al mismo tiempo, que los costes de cada contrata no sobrepasen las estimaciones realizadas a priori en el momento de presentación de la oferta económica en virtud de las plicas públicas, costes que van a ser fundamentalmente de mano de obra como ya hemos comentado.

En conclusión, esta dinámica de diferentes procesos de negociación colectiva llevados a cabo para cada centro de trabajo/contrata tendrá como resultado más negativo el que en una misma empresa, para un mismo puesto de trabajo y mismas funciones, se determinen condiciones laborales distintas según el centro de trabajo. Así, resulta que, dentro de una misma empresa, se producen diferentes procesos de negociación colectiva, diferentes convenios de trabajo, y diferentes condiciones de trabajo y de empleo en función del centro, que, en última instancia, originará diferentes costes laborales por la prestación de un mismo servicio.

5.1.- Procesos de negociación:

En el caso analizado se producen diferentes procesos de negociación que podemos agrupar en dos subprocesos distintos en virtud de:

- los recursos económicos de la administración municipal en cuestión
- el histórico y la experiencia en negociación colectiva tanto en el centro en cuestión como de los representantes de los trabajadores
- el volumen de plantilla del centro y, consecuentemente, de la representación existente (delegado/os de personal, comité de empresa)

Así, por una parte, distinguimos la negociación de aquellos convenios colectivos de centro de trabajo/contrata que pertenecen a administraciones que en los años de crecimiento económico han contado con abundantes recursos económicos, con importantes plantillas y, consecuentemente con una representación unitaria numerosa, así como con un histórico y experiencia negociadora extensa (Valencia y Gandía). Y, por otra, al resto de convenios de centro de trabajo/contrata negociados en la provincia de Valencia correspondientes a municipios que en términos generales han contado

con menos recursos económicos, con menor historia en las relaciones laborales, con plantillas más reducidas y, consecuentemente con menos representantes, así como con menor trayectoria y experiencia negociadora⁴ (Alboraia, Alzira, Benetússer, Bétera, Burjassot, Manises, Moncada, Oliva, Paiporta, Paterna, Sueca, Torrent, Xàtiva y Xirivella).

5.1.1.- El proceso de negociación colectiva en el convenio de la ciudad de Valencia:

Será sobre todo en la década de los noventa cuando el sindicato UGT comience a ganar las elecciones manteniéndose hasta el momento como sindicato mayoritario en el comité de empresa de la ciudad de Valencia. En la actualidad cuenta con un total de 17 delegados de personal de los que 12 son delegados de UGT, 3 son delegados de CCOO y 2 son delegados de CGT. Es de destacar que la participación de los trabajadores en las elecciones sindicales, no sólo en la contrata de Valencia ciudad sino también en las contratas de los pueblos, es superior al 90%, por lo que los representantes de los trabajadores cuentan con el apoyo de la práctica totalidad de la plantilla. Es de señalar que los trabajadores de este sector tienen una fuerte conciencia obrera y una larga trayectoria sindical en general.

En la negociación del convenio de Valencia, si bien por la parte social forman parte de la mesa negociadora los delegados de los tres sindicatos presentes en el comité, entre los mismos no hay unidad de acción sindical. Cada sindicato presenta su propia plataforma a la negociación, si bien es cierto que, finalmente, dado que UGT es quien ostenta la mayoría en el comité, la negociación se realiza a partir de su plataforma, liderando las negociaciones el presidente del comité que es de UGT.

Para la elaboración de la plataforma, los miembros del comité de empresa por UGT realizan una asamblea con los trabajadores del centro de trabajo/contrata de Valencia. En la preparación previa de esta asamblea, los delegados de UGT plantean unos contenidos mínimos de partida que están vinculados con los contenidos contemplados en el último convenio pero mejorados (incremento salarial por encima de IPC, más días de permisos retribuidos, ampliar las causas que puedan dar derecho a nuevos permisos, etc.), para que, a partir de ahí, en la asamblea los trabajadores se pronuncien sobre qué temas les interesa que se aborden en la negociación.

Por la parte patronal el interlocutor es siempre el mismo, el Director de RRHH, tanto en la negociación del convenio de Valencia como en la negociación de los convenios de las contratas de los pueblos. Las negociaciones se realizan siempre en los locales de la empresa, condicionando la empresa de esta forma el territorio de la negociación a su favor. En ocasiones, el Director de RRHH asiste a las reuniones de negociación con el economista de la empresa para que éste valore el coste económico de las distintas propuestas hechas por la parte social.

4. En algún caso se trata del primer convenio que se negocia.

La estrategia negociadora utilizada por la empresa consiste en marcar el techo de la negociación. Así, el Director de RRHH le traslada a la parte social que, negocien lo que negocien, los costes de sus demandas no pueden suponer un incremento total superior a X% de los costes laborales totales. El margen de negociación de la empresa consiste en negociar únicamente lo que sí va a poder repercutir a la Administración, para de esta forma no minorar sus beneficios, negándose a negociar aspectos que supongan un coste que no pueda trasladar a aquella y que, por tanto, impliquen unos menores beneficios. Además, la propia Administración favorece esta situación en el sentido de que, cuando oferta el servicio, lo adjudica a la empresa que ha presentado la oferta más barata, y dado que se trata de una actividad donde los costes recaen mayoritariamente en la mano de obra, es de ahí de donde las empresas tienden a obtener el máximo beneficio recortando los costes laborales.

Los argumentos de la empresa en la negociación son siempre los mismos: *“tengo X% para repartir, repartirlo como queráis”*, es lo que el Director de RRHH les dice a los representantes de los trabajadores. De tal forma que de cada petición que realiza la parte social, la empresa calcula su coste y lo va restando del porcentaje máximo que persigue incrementar en el conjunto del convenio. Todo es traducido por la empresa en coste, sea cual sea la petición realizada por los trabajadores.

De esta posición, comentan los representantes de los trabajadores entrevistados, es casi imposible conseguir que la empresa se mueva. Así, cuando se trata de contratar en las que la empresa puede repercutir más del IPC a la Administración, porque así lo tienen contemplado en el contrato firmado entre ambas, el margen de negociación es superior al IPC. Pero si sólo pueden repercutir el IPC a la Administración, ese será su techo de negociación, o al menos eso es lo que manifiesta la empresa y en base a lo que fija el techo de negociación.

Con este escenario, la estrategia que se plantea el sindicato UGT a la hora de sentarse a la mesa de negociación es ver qué está dispuesta la empresa a darles, partiendo de que como mínimo han de obtener un incremento del IPC. Para el caso de la contrata de Valencia el objetivo siempre ha sido conseguir algún o algunos puntos por encima del IPC junto con otras mejoras en las condiciones laborales. El mismo objetivo se ha tenido para la contrata de Gandia porque también se trata de una Administración que históricamente ha contado con abundantes recursos económicos gracias al turismo.

Como veremos en un apartado posterior, las condiciones laborales, de empleo y sociales pactadas en los convenios de Valencia y de Gandia son muy superiores a las pactadas en los convenios de las contratas de los pueblos. Esta situación viene dada por varios motivos:

- Se trata de Administraciones (Valencia y Gandia) que tradicionalmente han contado con más recursos que las Administraciones de los pueblos, de tal forma que a mayor nivel de recursos, mejores condiciones económicas de concesión de los servicios.

- La contrata de la ciudad de Valencia existe desde hace décadas por lo que tiene una mayor trayectoria de negociación de convenios que ha permitido que negociación tras negociación se hayan ido mejorando las condiciones de los trabajadores.
- La contrata de Valencia ciudad es la contrata más importante de la provincia de Valencia, con un comité de empresa muy numeroso y antiguo, con una amplia experiencia negociadora y respaldado por la práctica totalidad de la plantilla (no hay que olvidar que más del 90% de los trabajadores participan en las elecciones sindicales). La existencia de una fuerza sindical consolidada, fuertemente respaldada y con amplia experiencia negociadora es fundamental en la evolución del proceso negociador. En este mismo sentido nos encontramos con el centro de Gandia que cuenta con un comité de empresa de 9 delegados de personal con mayoría también de UGT.

5.1.2.- El proceso de negociación colectiva en los convenios de los pueblos de la provincia de Valencia:

Los procesos de negociación de los convenios de los centros de trabajo/contratas correspondientes a los municipios de la provincia de Valencia, tienen una diferencia sustancial respecto al proceso negociador del convenio de Valencia o Gandia. Además de las mencionadas en el apartado anterior, no es lo mismo que la parte social esté formada en la mesa de negociación por un solo delegado de personal, por tres delegados o por un comité de empresa, porque cada una de estas representaciones implica que detrás tiene el apoyo de un mayor o menor volumen de trabajadores, por lo que la presión que puede llegar a ejercer un comité de empresa en una negociación no será la misma que la que pueda ejercer un sólo delegado de personal respaldado por una plantilla de trabajadores mucho más pequeña. Dado que en los centros de los pueblos las plantillas son bastante más reducidas, el poder de negociación de sus representantes es claramente menor en relación con la contrata de Valencia o Gandia, lo que repercute negativamente en el proceso negociador para la parte social al existir relaciones de poder mucho más asimétricas.

La representación unitaria en los centros de trabajo se concreta en:

- 1 delegado de personal: Alborai (UGT), Benetússer (UGT), Bétera (CCOO), Moncada (UGT), Oliva (UGT) y Paiporta (UGT).
- 3 delegados de personal: Alzira (UGT), Burjassot (UGT), Manises (UGT), Sueca (UGT), Xàtiva (UGT) y Xirivella (UGT).
- Comité de empresa: Paterna (5 delegados de UGT) y Torrent (5 delegados de CCOO y 4 delegados de UGT).

En cada centro negocia por la parte social quien ostenta la representación de los trabajadores, si bien asesorada por el delegado sindical de UGT. También en este caso los representantes de los trabajadores realizan previamente a la negociación una asam-

blea con los trabajadores para fijar de común acuerdo los puntos en los que van a basar su plataforma, partiendo del último convenio vigente en la contrata en cuestión, si es el caso. En general, para las contratas de los pueblos el objetivo ha sido conseguir al menos el IPC y ver si es posible algún incremento adicional más, o conseguir mejorar algún aspecto relacionado con las condiciones laborales, de empleo o sociales.

Como veremos, las condiciones laborales contempladas en los convenios de las contratas de los pueblos son bien distintas respecto a las condiciones contempladas en el convenio de Valencia o Gandia al ser estas últimas mucho mejores que aquellas.

6.- SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR:

Las empresas del sector, según comenta la representación sindical, a partir del año 2011 comenzaron a considerar que el IPC no era un índice de referencia adecuado que pudiera servir de base para el cálculo de los incrementos salariales, y así lo manifestaron a la parte social en los procesos de negociación abiertos. Para la patronal, el punto de partida en las negociaciones es un incremento del 0%. Evidentemente, este planteamiento es inaceptable para los trabajadores, de tal forma que las negociaciones que comenzaron en el 2011 siguen todavía en la actualidad bloqueadas.

A modo de conclusiones, en relación con la caracterización realizada, podemos afirmar que:

I.- En el ámbito de la negociación colectiva de centro de trabajo los recursos económicos con los que cuente la Administración municipal en cuestión son fundamentales en la evolución del proceso negociador y en los resultados del mismo, pues condicionarán previamente los contenidos del Pliego de Cláusulas Técnicas y Administrativas y, posteriormente, el contrato que firmen Administración y empresa adjudicataria, determinando en última instancia las condiciones laborales de prestación de los servicios.

II.- El papel de los actores sociales es también muy importante en la evolución del proceso negociador y en los resultados del mismo, resultando diferentes procesos de negociación, diferentes convenios, y diferentes condiciones de trabajo y de empleo en función de si existe en el centro de trabajo una fuerza sindical consolidada, que condicionará la dinámica de la negociación pues a mayor plantilla, mayor presencia sindical, mayor capacidad de presión y mayor poder de negociación.

III.- Las estrategias utilizadas por las partes condicionan también significativamente la evolución y los resultados de los procesos negociadores. Es la empresa la que fija el techo de la negociación, siendo éste aceptado de antemano por la parte social, de tal forma que, ante esta posición reactiva, a ésta únicamente le queda la opción de decidir qué aspectos se priorizan en la negociación.

IV.- Empresarización de la negociación colectiva: el caso analizado es un claro ejemplo de descentralización de la negociación colectiva al ámbito de centro de

trabajo, lo que en última instancia supone la determinación, dentro de una misma empresa, de distintas condiciones laborales para un mismo puesto de trabajo según el centro del que se trate.

La descentralización al ámbito del centro de trabajo es de máximo interés para el empresario dado que en este ámbito su capacidad de imposición es mucho mayor que en el ámbito supraempresarial dado que es él quien decide a quién contrata, cómo contrata, para qué contrata y en qué condiciones. Además, en el ámbito del centro de trabajo los trabajadores son mucho más débiles, no sólo porque la representación sindical es mínima dadas las plantillas más reducidas de los centros, sino porque, aun existiendo aquella, la cultura paternalista, cuando no autoritaria, no propicia un desarrollo normalizado de las relaciones laborales.

Esta descentralización de la negociación colectiva todavía se acentúa más por el hecho de que entra en juego la Administración Pública como la parte de las relaciones laborales que condiciona la prestación de los servicios. A través del Pliego por el que se saca a concurso público la contratación de los servicios, se concretan cuándo y cómo se han de prestar dichos servicios. La empresa adjudicataria recibe a cambio un importe económico por parte de la Administración, precio éste que quiere rentabilizar al máximo, condicionando la negociación colectiva de tal forma que los incrementos salariales pactados y las mejoras laborales se realizan en función del porcentaje que la Administración aplica a la revisión de precios de la empresa adjudicataria.

V.- No hay que olvidar que se trata de un subsector de actividad donde la parte social es bastante débil dadas las condiciones de trabajo predominantemente precarias (contratación temporal, bajos salarios, alta siniestralidad,...), donde además los puestos de trabajo son de baja cualificación formativa y profesional, por lo que se trata de un colectivo de trabajadores de difícil inserción laboral en otros sectores y en otros puestos de trabajo. También estos aspectos condicionan claramente los procesos y los contenidos de la negociación colectiva pues la asimetría de poder entre los actores es muy significativa.

IV.- ESTUDIO DE CASO

La empresa FCC tiene un total de 16 convenios vigentes entre los años 2006-2012, que se corresponden con los siguientes centros de trabajo/contratas en la provincia de Valencia:

Alboraia, con vigencia temporal del 1-1-2009 al 31-12-2011.

Alzira, con vigencia temporal del 1-1-2007 al 31-12-2012.

Benetússer, con vigencia temporal para el año 2010.

Bétera, con vigencia temporal para el año 2010.

Burjassot, con vigencia temporal del 1-1-2008 al 31-12-2010.

Gandia, con vigencia temporal del 1-1-2006 al 31-12-2010.
 Manises, con vigencia temporal para el año 2009.
 Moncada, con vigencia temporal para el año 2010.
 Oliva, con vigencia temporal del 1-1-2008 al 31-12-2010.
 Paiporta, con vigencia temporal para el año 2010.
 Paterna, con vigencia temporal del 1-1-2008 al 31-12-2009.
 Sueca, con vigencia temporal para el año 2010.
 Torrent, con vigencia temporal del 1-1-2009 al 31-12-2010.
 Valencia capital, Zona II, con vigencia temporal del 1-4-2008 al 31-3-2012.
 Xàtiva, con vigencia temporal del 1-1-2009 al 31-12-2011.
 Xirivella, con vigencia temporal del 1-1-2008 al 31-12-2010.

Estos convenios siguen vigentes en la actualidad ante la congelación de la negociación colectiva que se viene produciendo en los últimos años con carácter general, y en particular en la empresa analizada.

1.- CONTENIDOS MÁS SIGNIFICATIVOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LOS CENTROS DE TRABAJO/CONTRATAS QUE LA EMPRESA FCC TIENE EN LA PROVINCIA DE VALENCIA:

Tras el análisis de los contenidos de los 16 convenios, en el Cuadro 1 podemos observar de manera esquemática las diferentes cláusulas. Vemos como son los convenios de Valencia y Gandia los que presentan un mayor número de cláusulas, los más desarrollados y, como veremos en apartados posteriores, los que mejores condiciones laborales, de empleo y sociales contemplan.

Interesa hacer mención que también los convenios de Paterna y Torrent destacan por tener un mayor número de cláusulas (ambos tienen comité de empresa: 9 miembros en el caso de Torrent, y 5 miembros en el caso de Paterna). Sin embargo, cuando se entra en el detalle de las condiciones reguladas, éstas se diferencian de las contempladas en los convenios de Gandia y Valencia al ser significativamente inferiores.

El resto de los convenios analizados presentan cláusulas similares entre ellos, si bien existen importantes diferencias en cuanto a la retribución económica que por los diversos conceptos salariales y extrasalariales perciben los trabajadores en función del centro al que estén adscritos, consecuencia todo ello de los procesos de descentralización de la negociación colectiva en el caso estudiado.

CUADRO 1. CLÁUSULAS CONVENIOS COLECTIVOS FCC EN LA PROVINCIA DE VALENCIA, 2006-2012.

CLÁUSULAS VIGENTES EN 2006-2012	CENTRO DE TRABAJO / CONTRATA															
	ALBORAYA	ALZIRA	BENETÚSSER	BÉTERA	BURJASSOT	GANDIA	MANISES	MONCADA	OLIVA	PAIPORTA	PATERNA	SUECA	TORRENT	VALENCIA	XÀTIVA	XIRIVELLA
ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
VIGENCIA, ÁMBITO TEMPORAL, PRÓRROGA Y DENUNCIA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
GARANTÍA PERSONAL						*						*	*			
NORMATIVA SUPLETORIA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
COMISIÓN PARITARIA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL	*	*		*	*		*		*	*	*	*	*	*	*	*
SALARIO BASE	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
PLUS ANTIGÜEDAD	*	*			*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*
COMPLEMENTO PERSONAL				*								*				
PLUS DE NOCTURNIDAD	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
PLUS PENOSO, TÓXICO Y PELIGROSO	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
PLUS DE ACTIVIDAD	*	*		*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
PLUS DE RECORRIDO Y MANTENIMIENTO	*	*	*				*					*	*	*		
PLUS INICIO Y CIERRE OPERACIONES				*										*		
PLUS DE MERCADO	*				*											
PLUS DE FALLAS	*	*			*		*			*	*	*	*	*	*	*
PLUS DE ASISTENCIA						*				*		*	*	*		
PLUS DE DEDICACIÓN ESPECIAL						*										
PLUS DE MAYOR DEDICACIÓN						*										
PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS						*										
PLUS DE DISTANCIA						*										
PLUS DE PRODUCTIVIDAD													*			
PREMIO DE PUNTUALIDAD											*					
PLUS CONVENIO														*		
PLUS DE RECONVERSIÓN RECOGIDA														*		

CLÁUSULAS VIGENTES EN 2006-2012	CENTRO DE TRABAJO / CONTRATA															
	ALBORAIA	ALZIRA	BENETÜSSER	BÈTERA	BURJASSOT	GANDIA	MANISES	MONCADA	OLIVA	PAIPORTA	PATERNA	SUECA	TORRENT	VALENCIA	XÀTIVA	XIRIVELLA
PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	*	*	*	*	*			*		*	*	*	*		*	*
PLUS TRANSPORTE	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
PREMIO DE ASISTENCIA Y CONSTANCIA		*														
JORNADA LABORAL	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
DISTRIBUCIÓN JORNADA Y HORARIOS TRABAJO	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
DESCANSO SEMANAL	*			*	*		*	*		*	*	*	*	*		*
HORAS EXTRAORDINARIAS	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
FESTIVOS TRABAJADOS	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
FESTIVIDAD SAN MARTÍN DE PORRES			*					*	*			*	*		*	*
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO						*			*			*	*	*	*	*
SISTEMA DE TRABAJO	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
TRABAJO EN ÉPOCAS DETERMINADAS						*										
VACACIONES	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
SUBROGACIÓN DE PERSONAL	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CONVERSIÓN EMPLEO EVENTUAL EN FIJO DE SERVICIO						*					*		*	*		
JUBILACIÓN PARCIAL				*	*	*			*	*	*		*	*	*	*
GRUPOS PROFESIONALES				*						*				*		
TRABAJOS DE CATEGORÍAS SUPERIORES						*										
PROMOCIÓN INTERNA						*								*		
PERMISOS RETRIBUIDOS	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
PERMISOS NO RETRIBUIDOS		*		*		*	*			*		*	*	*	*	*
PERMISO POR MATERNIDAD														*		
PREMIO DE NATALIDAD														*		
EXCEDENCIAS	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*		*	*
ROPA DE TRABAJO	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
SEGURO DE ACCIDENTE DE TRABAJO	*	*		*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
SEGURO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD						*										
REVISIÓN MÉDICA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*
PREMIO JUBILACIÓN	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

CLÁUSULAS VIGENTES EN 2006-2012	CENTRO DE TRABAJO / CONTRATA															
	ALBORAIA	ALZIRA	BENETÜSSER	BÉTERA	BURJASSOT	GANDIA	MANISES	MONCADA	OLIVA	PAIPIORTA	PATERNA	SUECA	TORRENT	VALENCIA	XÀTIVA	XIRIVELLA
COMPLEMENTO POR HOSPITALIZACIÓN		*				*				*				*	*	
COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD COMÚN						*		*						*		
AYUDA POR MINUSVALÍA	*		*			*	*	*			*	*	*	*		
AYUDA DE LIBROS						*										
RETIRADA PERMISO CONDUCIR Y ABONO RENOVACIÓN	*			*				*	*	*	*	*	*	*		
PRÉSTAMOS														*		
ECONOMATO														*		
CAPACIDAD DISMINUIDA						*										
DERECHO DE INFORMACIÓN						*										
CUOTA SINDICAL						*										
GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA						*										
NO DISCRIMINACIÓN						*								*		
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL						*								*		
FORMA DE PAGO														*		
FONDO SOCIAL														*		
COMISIÓN DE FORMACIÓN														*		

Fte.: Elaboración propia.

1.1.- Cláusulas relacionadas con el sistema retributivo:

El propio convenio nacional del sector establece en su artículo 30, sobre estructura de las percepciones económicas, que “los convenios de ámbito inferior a éste establecerán dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación la estructura de las percepciones económicas en base a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, pluses salariales y pluses extrasalariales”.

Así, todos y cada uno de los convenios analizados fijan la estructura salarial para el centro de trabajo en cuestión, los conceptos que la forman, en virtud de qué se percibe cada uno de ellos y su importe. También se hace referencia a las revisiones salariales a aplicar en las tablas en cada uno de los años de vigencia de cada convenio.

Del Cuadro 1 podemos concluir que hay una serie de conceptos retributivos que perciben la práctica totalidad de los trabajadores adscritos a las contrataciones gestionadas por la empresa FCC que conforman la estructura salarial básica de la empresa como son: el salario base, el plus de antigüedad, el plus nocturno, el plus por trabajo penoso, tóxico y/o peligroso, el plus de actividad, gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios y el plus transporte.

Sin embargo, otra cuestión bien distinta es el importe por el que se retribuyen en un centro u otro. Así, a título de ejemplo, en los siguientes cuadros observamos como entre la contrata de Gandia y la de Bétera existen diferencias retributivas muy significativas: los trabajadores de Bétera perciben sólo alrededor de un 71% del salario base que perciben los de Gandia; para el caso del plus nocturno los trabajadores de Bétera perciben alrededor del 65% en comparación con los de Gandia; respecto al plus penoso las diferencias oscilan entre percibir un 14% y 31%; en el plus actividad los trabajadores de Bétera únicamente perciben alrededor del 13% de lo que perciben por este mismo concepto los de Gandia; para el caso del plus transporte en Bétera se percibe el 44% de lo que se percibe en Gandia; las diferencias en las pagas extraordinarias de verano y navidad suponen un 73% de lo abonado por ellas en la contrata de Gandia, con el añadido de que la paga de beneficios percibida por los trabajadores de Bétera representa aproximadamente sólo el 41% de lo percibido por ella en Gandia, y de que en el centro de Gandia se abona una paga más (Paga San Martín de Porres), lo que no ocurre en Bétera.

TABLA SALARIAL 2010 GANDIA	SALARIO BASE	PLUS NOCT.	PLUS PENOSO	PLUS ACTIV.	PLUS TRANSP.	PAGAS EXTRAS	PAGA BENEF.	PAGA S.MARTÍN
COND. REC. NOCHE	26,92	6,73	6,73	18,32	5,65	807,60	807,60	807,60
PEÓN REC. NOCHE	25,71	6,43	6,43	18,32	5,65	771,30	771,30	771,30
COND. LIMP. DÍA	26,92	0,00	6,73	18,32	5,65	807,60	807,60	807,60
PEÓN LIMP. DÍA	25,71	0,00	6,43	18,32	5,65	771,30	771,30	771,30

TABLA SALARIAL 2010 VALENCIA	SALARIO BASE	PLUS NOCT.	PLUS PENOSO	PLUS ACTIV.	PLUS TRANSP.	PAGAS EXTRAS	PAGA BENEF.	PAGA S.MARTÍN
COND. REC. NOCHE	23,91	7,24	7,24	10,93	5,08	717,30	502,11	478,20
COND. REC. DÍA	23,91	0,00	7,24	11,51	5,05	717,30	502,11	478,20
PEÓN REC. NOCHE	23,31	7,07	7,07	19,05	4,07	699,30	489,51	466,20
PEÓN REC. DÍA	23,31	0,00	7,07	19,65	4,05	699,30	489,51	466,20
COND. LIMP. DÍA	24,14	0,00	6,04	0,00	4,55	724,20	506,94	482,80
PEÓN LIMP. DÍA	23,53	0,00	5,88	0,00	3,70	705,90	494,13	470,60

TABLA SALARIAL 2010 BÉTERA	SALARIO BASE	PLUS NOCT.	PLUS PENOSO	PLUS ACTIV.	PLUS TRANSP.	PAGAS EXTRAS	PAGA BENEF.
COND. REC. NOCHE	19,18	4,38	2,10	2,34	2,46	557,70	334,83
COND. REC. DÍA	19,18	0,00	2,10	2,34	2,46	575,40	334,83
PEÓN REC. NOCHE	18,59	4,24	0,90	0,00	2,46	557,70	331,88
PEÓN REC. DÍA	18,59	0,00	0,90	0,00	2,46	557,70	331,88
COND. LIMP. DÍA	19,18	0,00	2,10	2,34	2,46	575,40	329,97
PEÓN LIMP. DÍA	18,59	0,00	1,83	0,00	2,46	557,70	316,94

TABLA SALARIAL 2010 ALBORAIA	SALARIO BASE	PLUS NOCT.	PLUS PENOSO	PLUS ACTIV.	PLUS TRANSP.	PAGAS EXTRAS	PAGA BENEF.
COND. REC. NOCHE	19,70	4,92	3,96	0,00	3,77	590,88	334,83
COND. REC. DÍA	19,70	0,00	3,96	0,00	3,75	590,88	334,83
PEÓN REC. NOCHE	19,52	4,89	3,91	1,92	3,75	585,67	331,88
PEÓN REC. DÍA	19,52	0,00	3,91	1,85	3,75	585,67	331,88
COND. LIMP. DÍA	19,41	0,00	3,88	1,87	2,36	582,30	329,97
PEÓN LIMP. DÍA	18,64	0,00	3,72	2,25	2,25	559,30	316,94

Las consecuencias más negativas de la dinámica de empresarización existente en el caso analizado se concretan en que los importes que los trabajadores perciben por idéntico trabajo son muy dispares según el centro de que se trate.

En conclusión, en relación con la estructura salarial, los conceptos que la componen y cómo se retribuyen, vemos que existen diferencias muy cuantiosas entre los convenios de Valencia y Gandía, y el resto de convenios. Estas diferencias vienen motivadas, como ya hemos comentado, porque los recursos económicos con los que habitualmente han contado los municipios de Valencia y Gandía han sido mayores, porque se trata de convenios que tienen un amplio historial de convenios previos negociados, porque sus plantillas son numerosas y cuentan por ello con una representación sindical amplia, sólida y con más experiencia negociadora. Por el contrario, el resto de convenios pertenecen a centros de trabajo ubicados en municipios que en general han contado con menores recursos económicos, con una representación sindical menos amplia (1 ó 3 delegados de personal) y, por tanto, con plantillas de trabajadores más pequeñas, que cuentan con una menor experiencia negociadora (en algunos casos incluso se trata de convenios que se han negociado por primera

vez), aprovechando la patronal todos estos condicionantes para adaptar al máximo los contenidos contemplados en estos convenios a las necesidades derivadas del proceso de trabajo (empresarización), así como al control de los costes de la mano de obra.

1.2.- Cláusulas relacionadas con la jornada de trabajo:

El convenio nacional del sector en su artículo 40 establece que “*los convenios colectivos de ámbito inferior establecerán la jornada de trabajo pactada y su distribución durante su vigencia*”. De la misma manera el artículo 41 contempla que “*los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas*”, potenciando así la negociación en el ámbito de centro de trabajo. De esta forma se favorece que en este ámbito se regule la jornada de trabajo y su distribución con la finalidad, en última instancia, de acompañarla con los requerimientos de prestación de servicios exigidos en el Pliego de Condiciones en cuestión.

Únicamente los convenios de Valencia y Gandía fijan una jornada semanal inferior a 40h/semana (Gandía establece 37,30h/semana y el convenio de Valencia fija 38h/semana para el personal de limpieza y 39h/semana para el personal de recogida).

Respecto a la realización de horas extraordinarias, la práctica totalidad de los convenios analizados contempla la obligatoriedad de su realización a cambio de una compensación económica superior al valor de la hora ordinaria. También se incluye la posibilidad de realizarlas voluntariamente, compensándose económicamente también en este caso. No hay opción a la compensación con tiempo de descanso. Si bien la compensación económica es muy dispar en función del convenio de que se trate: en Valencia un conductor de recogida percibe 13€ hora extra y un peón 12,62€ hora extra, mientras que en Torrent el conductor percibe sólo 8,72€ hora extra y el peón 8,21€ hora extra para el mismo año de referencia.

En relación con el trabajo en días festivos, también aquí los trabajadores son retribuidos de manera diferente, a pesar de trabajar todos en festivo y realizar el mismo trabajo. En la contrata de Valencia se retribuye al conductor de recogida con 101€ festivo trabajado, cuando en la contrata de Torrent el conductor percibe por trabajar en festivo y realizar el mismo trabajo 68,91€ o el convenio de Sueca que contempla para el conductor 56,35€ festivo trabajado.

En conclusión, en relación con las cláusulas sobre jornada de trabajo, observamos que la práctica totalidad de los convenios analizados contemplan cláusulas sobre jornada, su distribución y horarios de trabajo. También cláusulas sobre realización de horas extraordinarias, tanto obligatorias como voluntarias, que en todos los casos serán compensadas con abono dinerario por importe superior al de la hora ordinaria, y cláusulas de trabajo en festivos que también serán retribuidos económicamente. Se trata de cláusulas que tienen un impacto directo en los procesos de trabajo, de ahí

su elevadísima presencia en los convenios de centro de trabajo analizados, pues la empresa quiera tener la máxima disponibilidad y flexibilidad en el uso de la mano de obra. Los trabajadores, a cambio, quieren ser compensados económicamente de forma adicional para así complementar sus retribuciones.

1.3.- Cláusulas relacionadas con el empleo:

El convenio nacional del sector deja en manos también de los ámbitos inferiores el desarrollo de este tipo de cláusulas. Sin embargo, podemos observar que en el caso analizado las cláusulas relacionadas con el empleo han tenido poca presencia en los convenios de referencia.

Únicamente los convenios de Gandia, Paterna, Torrent y Valencia, que por otra parte son las únicas contratas que tienen comité de empresa, contemplan alguna cláusula en relación con el empleo: el convenio de Gandia establece incrementar en 20 trabajadores fijos la plantilla durante los años de vigencia (2006-2010) y que las vacantes producidas por jubilación, ceses voluntarios, despidos e incapacidad laboral de larga duración sean cubiertas por la contratación de nuevos trabajadores; el convenio de Paterna contempla la conversión de 3 contratos temporales en fijos del servicio durante su vigencia (2008-2009); el de Torrent recoge la conversión de 5 contratos temporales en fijos del servicio durante su vigencia (2009-2010); el de Valencia establece que durante su vigencia todas las vacantes que se produzcan entre el personal fijo de plantilla se cubrirán con personal contratado eventualmente.

En conclusión, en relación con las cláusulas de empleo, observamos que son muy pocos los convenios analizados que contemplan cláusulas de conversión de empleo eventual en fijo de servicio, entendiendo que es la empresa la que opone resistencia a que este tipo de cláusulas se hagan extensivas al resto de convenios. Y ello porque se vinculan, por una parte, con un incremento de los costes laborales fijos y, por otra, con una menor flexibilidad en la entrada y en la salida de trabajadores.

Sorprende el alto porcentaje de convenios (56,25%) que regulan la jubilación obligatoria a los 65 años y la jubilación parcial a los 64 años con contrato de relevo (62,5%). Se trata de cláusulas que interesan tanto a la parte económica como a la parte social por diferentes motivos: la empresa porque quiere renovar la plantilla y rejuvenecerla, los sindicatos porque quieren facilitar la jubilación de los trabajadores que cumplen con los requisitos legales y el empleo de los que no lo tienen.

1.4.- Otras cláusulas:

En este apartado destacamos otras mejoras observadas en los convenios de Valencia y Gandia frente al resto de convenios analizados, además de los aspectos comentados anteriormente.

- Cláusula trabajos de superior categoría: sólo el convenio de Gandia mejora la regulación establecida por el ET a favor del trabajador al reducir el tiempo necesario para tener derecho a la consolidación del puesto ocupado de superior categoría.
- Cláusula de permisos retribuidos: únicamente los convenios de Valencia y Gandia amplían de forma significativa tanto la duración de los permisos retribuidos en comparación con el ET, como las causas que dan lugar a los mismos.
- Cláusula de excedencias voluntarias: sólo los convenios de Gandia y Valencia mejoran su regulación respecto a la norma general al contemplar la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.
- Complemento en incapacidad temporal derivada de enfermedad común: únicamente los convenios de Gandia (a partir del quinto día de IT) y Valencia (a partir del día 21 de IT y hasta el día 240) contemplan este tipo de cláusulas en el sentido de que la empresa complementa la prestación hasta el 100%. Además, el de Valencia mejora también la prestación del trabajador ya que durante los 3 primeros días abona el 60% de la base reguladora del mes anterior.
- Seguro de accidente: en todos los convenios analizados de fija, para el caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta del trabajador derivados de accidente laboral, una indemnización a tanto alzado pero de cuantías muy diversas en función del convenio del que se trate (24.157,73€ en el de Valencia, y 6.000€ en el de Manises, por ejemplo). Por otra parte, el convenio de Gandia mejora esta protección al incluir el fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivada de enfermedad profesional.
- Ayuda de libros: sólo el convenio de Gandia recoge esta ayuda (84,14€ año por hijo matriculado en centros escolares).
- Capacidad disminuida: también únicamente el convenio de Gandia contempla la posibilidad de que el trabajador que sea declarado inválido permanente total para la profesión habitual durante un plazo de 2 años tenga preferencia para ocupar puestos vacantes que sean compatibles con su situación de invalidez. Asimismo, este convenio también contempla la posibilidad de que si un trabajador tiene disminuida su capacidad por deficiencias en sus condiciones físicas o por otras circunstancias, sea trasladado a otro puesto de trabajo respetándole el salario correspondiente a la categoría profesional de origen.
- Premio a la natalidad: sólo aparece en el convenio de Valencia (129,58€ por nacimiento de un hijo).

- Préstamos: también esta cláusula se contempla únicamente en el convenio de Valencia y recoge la posibilidad de que el trabajador solicite un préstamo, previa justificación, de 1.000€ sin intereses, si bien la empresa no concederá por este concepto más de 35.000€ anuales.
- Cláusula de garantías del Comité de Empresa: el convenio de Gandia mejora el crédito horario de los miembros del comité de empresa en comparación con lo establecido en el ET.

En definitiva, las cláusulas relacionadas con mejoras sociales, mejora de los permisos retribuidos, mejora de la cobertura en caso de enfermedad, movilidad funcional, derechos sindicales, etc. aparecen casi en exclusiva en los convenios de Valencia y Gandia, y no de manera generalizada en el conjunto de los convenios negociados en la provincia de Valencia, produciéndose así diferencias muy significativas entre las condiciones laborales contempladas en aquellos dos convenios y el resto.

Por otra parte, brillan por su ausencia en todos los textos analizados cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, o la formación de los trabajadores. Además, los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales no van más allá de fijar la obligatoriedad de los trabajadores de realizarse el reconocimiento médico anual, reconocimiento médico que, además, realiza la propia empresa a través de su Servicio Médico Propio.

Como conclusiones finales del estudio de caso interesa hacer constar que el proceso de empresarización de la negociación colectiva en la empresa FCC respecto a los convenios de sus centros de trabajo/contrata en la provincia de Valencia, se ha concretado fundamentalmente en lo que respecta a:

- Sistema retributivo: se determinan los conceptos salariales y extrasalariales así como los importes a percibir por el trabajador en virtud de los mismos para cada categoría profesional, produciéndose diferencias retributivas muy significativas para un mismo puesto en función del centro de trabajo de que se trate, dando lugar, consecuentemente, a desigualdades retributivas que, en última instancia, permiten a la empresa un mayor control de costes laborales en el ámbito que más le interesa como es la contrata.
- Jornada de trabajo: se regula la duración de la jornada bien en cómputo anual, bien en cómputo semanal. Pero sobre todo se regula en detalle, por una parte, el trabajo en festivos (aspecto muy importante por el tipo de actividad de que se trata), y, por otra, la realización de horas extraordinarias, a compensar económicamente en ambos casos, pues como ya hemos comentado interesa tanto a la parte económica como a la social: a la primera porque de esta forma puede realizar un uso flexible de la fuerza de trabajo, a la segunda porque le permite incrementar adicionalmente sus ingresos.

- Salida de los trabajadores de la empresa: a través, por una parte, de la jubilación obligatoria cuando se cumplan con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación contributiva, y, por otra, de la jubilación parcial.
- Las cláusulas relacionadas con mejoras sociales, mejora de los permisos retribuidos, mejora de la cobertura en caso de enfermedad, movilidad funcional, derechos sindicales, etc. aparecen casi en exclusiva en los convenios de Valencia y Gandia, y no de manera generalizada en el conjunto de los convenios negociados en la provincia de Valencia, produciéndose así diferencias muy significativas entre las condiciones laborales contempladas en aquellos dos convenios y el resto y ello como resultado de los subprocesos de negociación colectiva.

V.- CONCLUSIONES FINALES

Las conclusiones finales de la presente comunicación se concretan en:

- I. El convenio sectorial de ámbito nacional, vigente desde 1996, favorece la descentralización de la negociación incluso a los ámbitos del propio centro de trabajo.
- II. El proceso de descentralización de la negociación al ámbito del centro de trabajo da lugar a diferentes procesos de negociación colectiva, diferentes convenios y diferentes condiciones de trabajo y de empleo para trabajadores con idéntico puesto de trabajo y funciones, según el centro de trabajo/contrata de que se trate. Los resultados de los distintos procesos van a ser muy distintos en función de:
 - los recursos económicos de la administración municipal en cuestión
 - el histórico y la experiencia negociadora tanto en el centro en cuestión como de los representantes de los trabajadores
 - el volumen de plantilla del centro y, consecuentemente, de la representación existente (delegado/os de personal, comité de empresa)

Así, por una parte, está el proceso que tiene lugar en la negociación colectiva de los convenios de Valencia y Gandia en los que los recursos con los que hasta hace unos años contaban estas Administraciones permitía regular en los convenios condiciones de trabajo, empleo y sociales superiores, además de tratarse de convenios con una fuerte y sólida representación de los trabajadores que cuenta con una amplia trayectoria y experiencia negociadora (más de 10 años negociando convenios en estas contratas), lo que le permite conocer muy bien a su interlocutor y las estrategias que utiliza, y también ir mejorando con cada nuevo convenio sus contenidos. Por otra

parte, están los procesos desarrollados en las negociaciones de los convenios de los centros de trabajo/contratas de los pueblos en los que, a pesar de que la participación de los trabajadores en los procesos electorales es también muy elevada como ocurre en el caso de Valencia y Gandía, se trata de Administraciones con menores recursos económicos, con plantillas de trabajadores más reducidas que dan lugar a una representación menos amplia (1 ó 3 delegados de personal), contando éstos con una menor trayectoria y experiencia negociadora (algunos convenios son incluso el primero o el segundo de los negociados hasta el momento en la contrata).

III. La estrategia utilizada por la empresa condiciona enormemente el proceso de negociación y los contenidos negociados dado que es ella la que fija el techo de la negociación, adaptándose la parte social al mismo. La estrategia negociadora por parte de la empresa está claramente definida y le permite alcanzar su objetivo de fijar un porcentaje de incremento máximo en el conjunto del convenio. Por el contrario, las estrategias utilizadas por la parte social son más reactivas, están más a la expectativa de ver lo que plantea la empresa y en función de esto priorizar qué cuestiones son las que se van a poner encima de la mesa negociadora.

IV. La empresa analizada restringe la negociación de las condiciones laborales y de empleo al ámbito del centro de trabajo/contrata, adquiriendo este ámbito un peso cada vez mayor a la hora de regular el proceso de trabajo y los costes de la mano de obra. Así, los contenidos de los convenios de centro de trabajo se concretan principalmente en:

- *Sistema retributivo*: se determinan los conceptos salariales y extrasalariales así como los importes a percibir por el trabajador en virtud de los mismos para cada categoría profesional, produciéndose diferencias retributivas muy significativas para un mismo puesto en función del centro de trabajo de que se trate, dando lugar, consecuentemente, a desigualdades retributivas que, en última instancia, permiten a la empresa un mayor control de costes laborales en el ámbito que más le interesa como es la contrata.
- *Jornada de trabajo*: se regula la duración de la jornada bien en cómputo anual, bien en cómputo semanal. Pero sobre todo se regula en detalle, por una parte, el trabajo en festivos (aspecto muy importante por el tipo de actividad de que se trata), y, por otra, la realización de horas extraordinarias, a compensar económicamente en ambos casos, pues como ya hemos comentado interesa tanto a la parte económica como a la social: a la primera porque de esta forma puede realizar un uso flexible de la fuerza de trabajo, a la segunda porque le permite incrementar adicionalmente sus ingresos.

- *Salida de los trabajadores de la empresa*: a través, por una parte, de la jubilación obligatoria cuando se cumplan con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación contributiva, y, por otra, de la jubilación parcial.
- Las cláusulas relacionadas con mejoras sociales, mejora de los permisos retribuidos, mejora de la cobertura en caso de enfermedad, movilidad funcional, derechos sindicales, etc. aparecen casi en exclusiva en los convenios de Valencia y Gandía, y no de manera generalizada en el conjunto de los convenios negociados en la provincia de Valencia, produciéndose así diferencias muy significativas entre las condiciones laborales contempladas en aquellos dos convenios y el resto y ello como resultado de los subprocesos de negociación colectiva.

V. En lo que respecta a las cláusulas relacionadas con mejoras sociales, mejora de los permisos retribuidos, mejora de la cobertura en caso de enfermedad, movilidad funcional, derechos sindicales, etc., hemos podido ver que se trata de contenidos que sólo aparecen en determinados convenios, no de manera generalizada. Todo esto viene a evidenciar que los contenidos de la mayor parte de los convenios analizados son pobres en cuanto a que se limitan casi en exclusiva a aspectos relacionados directamente con el proceso de trabajo y con el control de los costes laborales.

VI. Que la representación de los trabajadores esté constituida por 1 sólo delegado de personal, por 3 delegados o por un comité de empresa condiciona en cierta medida los resultados de la negociación, pues los convenios de Paterna y Torrent, que tienen Comité de Empresa de 5 y de 9 miembros respectivamente, contemplan un mayor número de materias reguladas y en algunas de ellas mejores condiciones que el resto de convenios colectivos de los pueblos.

VI.- BIBLIOGRAFÍA

Federación de Actividades Diversas de CC.OO. (2011): *Los recortes en los presupuestos de las Administraciones Públicas y sus repercusiones en el empleo y la negociación colectiva*, en <http://www.diversas.ccoo.es/aadd/menu.do?Teinteresa:Entrevistas:140025> (fecha de consulta 11 de marzo de 2011).

Federación de Actividades Diversas de CC.OO. (2011): *CCOO denuncia un incremento del deterioro del servicio de saneamiento urbano e incumplimientos generalizados de convenio*, en http://www.diversas.ccoo.es/aadd/menu.do?Areas:Accion_sindical:Noticias:261078 (fecha de consulta 5 de octubre de 2011).