

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
EN 1997  
BALANCE**



*Secretaría Confederal de Acción Sindical  
febrero - 1998*

## INDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. EL CONTEXTO EN EL QUE SE HA DESARROLLADO LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 1997 .....	4
2.1. La situación económica.....	4
2.2. El empleo, el desempleo y la precariedad.....	7
2.3. Las negociaciones interconfederales .....	8
3. LOS OBJETIVOS DE LA NEGOCIACIÓN EN 1997 .....	10
4. EMPLEO Y CONTRATACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	11
4.1. La contratación indefinida en los convenios colectivos.....	12
4.2. Contratos de duración determinada .....	14
4.3. Los contratos formativos .....	16
4.4. Las Empresas de Trabajo Temporal.....	17
4.5. Los despidos.....	18
5. EL TIEMPO DE TRABAJO .....	19
5.1. La jornada de trabajo .....	19
5.2. Las horas extraordinarias .....	23
5.3. Las horas extraordinarias en la negociación colectiva.....	25
5.4. La importancia cualitativa de las horas extra .....	25
6. LOS SALARIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	26
7. LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	29
7.1. Vigencia de convenios .....	29
7.2. Ambito territorial .....	30
7.3. Ambito funcional.....	31
7.4. La estructura de la negociación colectiva .....	32
8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	33
8.1. Organización del trabajo.....	33
8.2. Clasificación Profesional .....	34
9. FORMACIÓN CONTINUA .....	36
10. SALUD LABORAL.....	37
11. CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	40
12. ORDENANZAS LABORALES Y REGLAMENTACIONES DE TRABAJO.....	41

## 1. INTRODUCCIÓN

Un año más queremos hacer balance de la negociación colectiva, en el ánimo de saber cuáles han sido los avances logrados en función de los objetivos perseguidos, y dónde persisten problemas sobre los que habrá que seguir actuando.

A lo largo de 1997 hemos presentado balances de la negociación colectiva unitariamente con UGT; balances que, antes del verano y en el mes de diciembre, nos permitieron dar unas pinceladas sobre algunas de las cuestiones más destacables. Balances en correspondencia con el mismo carácter unitario que han tenido los objetivos para la negociación colectiva de 1997.

Parece conveniente, en todo caso, que desde CC.OO. aportemos una reflexión propia sobre la negociación colectiva, una vez conocidos ya los datos de los convenios registrados en diciembre. Datos aún provisionales; pero que nos permiten conocer ya las tendencias en distintas materias, tal y como hicimos en febrero de 1997 respecto al año anterior.

Persisten, a pesar nuestro, problemas de información. Son pocas las organizaciones sectoriales que a estas alturas nos han remitido balances propios<sup>1</sup>, y algunas más las organizaciones territoriales que han facilitado información sobre la negociación colectiva en su ámbito<sup>2</sup>. Hay que aclarar, sin embargo, que quizás sea éste un año en el que los intentos por obtener información por parte de las distintas organizaciones ha sido mayor que nunca, por lo que a los Balances presentados como tales habría que añadir los distintos informes, notas o comunicados que nos han hecho llegar a la Secretaría Confederal. Quizás a ello haya contribuido el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

También, las fuentes de información son dispares. Mientras algunas organizaciones han hecho trabajos propios de obtención de información, otras organizaciones se basan en información elaborada por organismos o instituciones ajenas. En este balance trataremos de cotejar los datos, pero aún así pueden producirse desajustes entre lo que aquí se exprese y lo que en algunas organizaciones se ha manifestado.

---

<sup>1</sup> Fiteqa; Minerometalúrgica; Fecoma; Transporte.

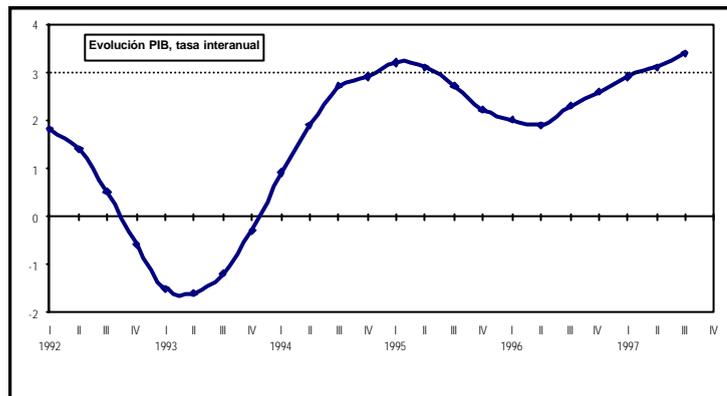
<sup>2</sup> Canarias; Galicia; Navarra; Castilla y León; Madrid; Andalucía; Cataluña. En unos casos son Balances acabados y en otros son avances previos.

## 2. EL CONTEXTO EN EL QUE SE HA DESARROLLADO LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 1997

Analizar la evolución de la negociación sin comprender el contexto en el que ésta se ha desarrollado es imposible. Sin ánimo de ser exhaustivos, habría que destacar la situación económica, la persistencia de problemas en el empleo y el desarrollo de las negociaciones interconfederales, como aspectos claves en el análisis.

### 2.1. La situación económica

Respecto a la situación económica, debemos destacar el ritmo de crecimiento alcanzado a lo largo de 1997. Cuando aprobábamos los criterios para la negociación, a comienzos del pasado año, se estimaba el crecimiento del PIB para ese año en un 3%, cifra ante la que había cierto escepticismo<sup>3</sup>. Sin embar-



go, el propio objetivo marcado en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) se ha sobrepasado, alcanzando el 3,2% de crecimiento del PIB en 1997<sup>4</sup>.

Sobre este crecimiento, valga recordar lo ya escrito en el trabajo del Gabinete Técnico:

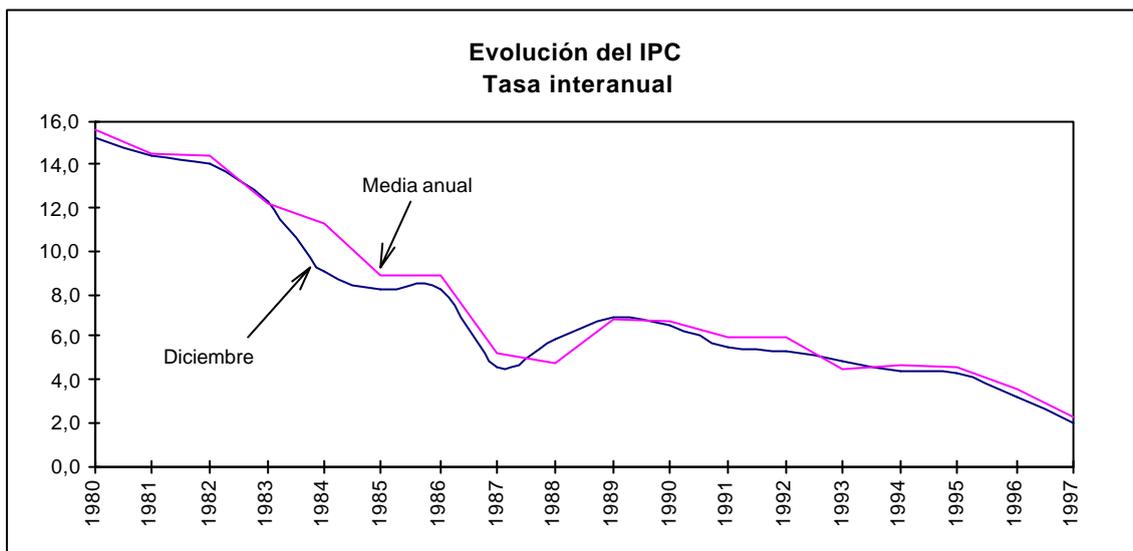
*El ritmo de crecimiento alcanzado es consecuencia de un conjunto de factores que favorecen el crecimiento económico. A los externos se deben añadir otros de carácter más interno: tipos de interés reducidos, estabilidad de precios, elevada tasa de ahorro acumulada, aumento de las expectativas consecuencia de la creación de empleo y una previsible mejora de la estabilidad del mismo y, una situación muy saneada de las empresas después de realizar un fortísimo ajuste en los años precedentes. **Cabría preguntarse qué hubiera sucedido si continuando con el saneamiento de las cuentas públicas no se hubiera reducido la presencia del sector público. Suponiendo que la capacidad de absorción de la oferta productiva española ante incrementos de demanda no esté saturada, se podría haber obtenido todavía mejores resultados si se hubiera mantenido el poder adquisitivo de los empleados públicos, se hubiera aplicado una mayor renovación de la bajas vegetativas del empleo público y apostado por superiores inversiones selectivamente elegidas.***

<sup>3</sup> Incluido el del Banco de España, que rebajaba la previsión de entonces al 2,8%.

<sup>4</sup> Para un análisis más detallado de la evolución de las magnitudes macroeconómicas en 1997, hay que ver el estudio elaborado por el Gabinete Técnico Confederal, "Situación de la economía española y Presupuestos del Estado 1998. Posibles repercusiones derivadas de su aplicación", editado por la Confederación en noviembre de 1997.

*Las positivas cifras alcanzadas en términos de generación de riqueza durante el presente año han venido acompañadas y, en parte influidas, por una situación de estabilidad de precios y una fuerte reducción de los tipos de interés.*

Una estabilidad de precios no prevista ni por el propio Gobierno al inicio del año, de forma tal que mientras su previsión se elevaba al 2,6% lo cierto es que el año ha terminado con una inflación interanual en diciembre del 2%, con un efecto directo en la evolución de la capacidad adquisitiva, como luego veremos.



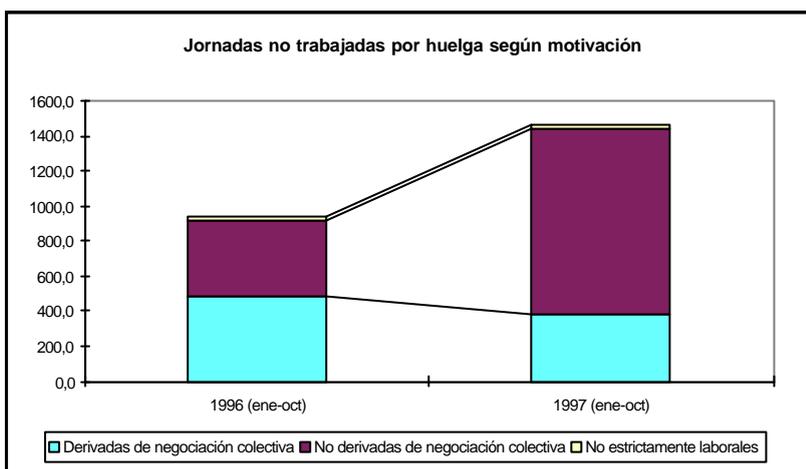
Por otro lado, mientras que en las orientaciones aprobadas para este año hablábamos de unos tipos de interés del 6,25%, a lo largo de 1997 el precio del dinero se ha reducido hasta el 4,75%. Tendencia que, junto a la creación de empleo y una mayor estabilidad del mismo, ha contribuido al despegue del consumo privado hasta alcanzar el 3,5% en el tercer trimestre de 1997.

Con todo ello (reducción de la inflación y de los tipos de interés, así como del déficit público), es previsible que España se encuentre entre los países que conformen el euro como moneda única desde los primeros momentos. **Este proceso acentuará, sin duda, el papel de las relaciones laborales como política de ajuste.** La pérdida de capacidad de otras políticas (como la monetaria) para regular la competencia, trasladará esta responsabilidad a la negociación colectiva. Esto, junto a una forma de organizar la producción más flexible y globalizada, conducirá a nuevas necesidades que deben ser respondidas desde los convenios colectivos.

Pero sin necesidad de que la moneda única esté ya en nuestros bolsillos, la progresiva disminución de los precios y de los tipos de interés, al tiempo que contribuye a consolidar el crecimiento económico **está provocando cambios en la propia negociación colectiva.** Hay que destacar que la situación actual está contribuyendo a desplazar alguno de los ejes centrales de la negociación y de la movilización en los convenios, como es el de los salarios. Por un lado, la discusión ya no es tanto el cuánto supone el incremento, sino cómo se produce, con un

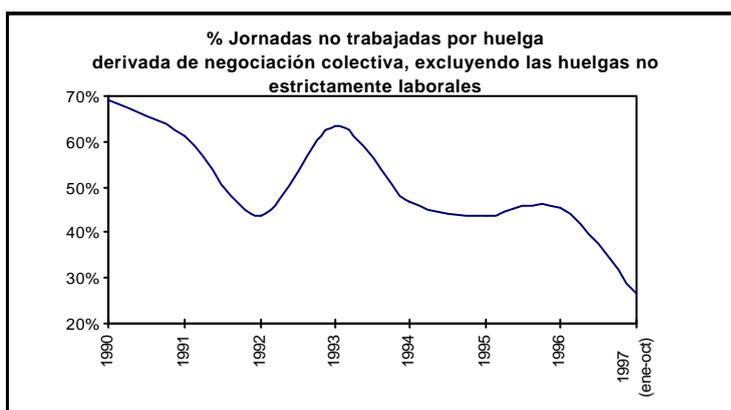
vínculo directo con la productividad y la organización del trabajo (en el apartado referido a los salarios podemos verlo claramente).

Por otro lado, las convocatorias de huelga explicadas por la reivindicación de un determinado incremento salarial en el convenio irán perdiendo peso por un mero cálculo de rentabilidad que relacione los beneficios obtenidos con los descuentos producidos por la participación en una huelga.



Como puede apreciarse, los datos recogidos por el Ministerio de Trabajo confirman esta tendencia: las jornadas no trabajadas por huelga derivadas de la negociación colectiva se han reducido a la mitad en términos relativos, comparando el periodo

comprendido entre enero y octubre de 1997 con el mismo periodo del año anterior. Y la tendencia no está limitada a estos dos últimos años. Si eliminamos en la comparación las huelgas consideradas como “no estrictamente laborales” (por ejemplo, el MTAS incluye en esta clasificación las huelgas generales), la evolución de las huelgas derivadas de la negociación colectiva es claramente descendente.



En definitiva, los cambios en las relaciones laborales, con una fuerte fragmentación entre personas con un contrato indefinido, personas con un contrato temporal y personas desempleadas; los cambios en la organización de la producción y del trabajo; y los cambios en el panorama

económico, están a su vez produciendo cambios sustanciales, tanto en los contenidos de la negociación colectiva como en la movilización que se produce en torno a ella.

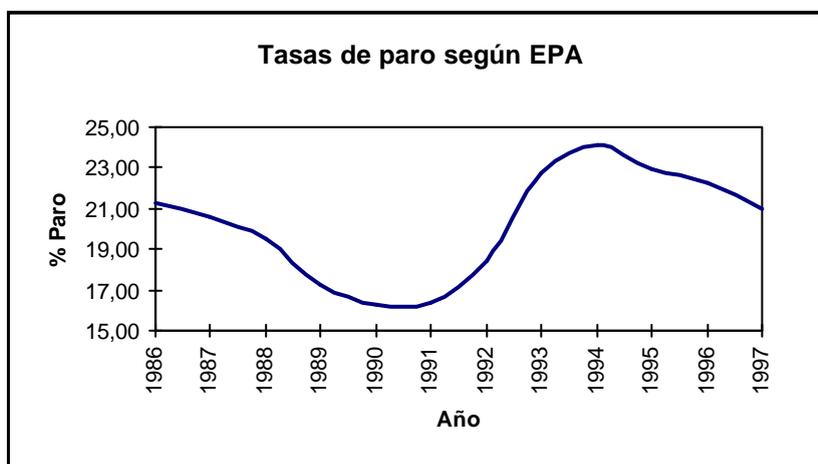
## 2.2. El empleo, el desempleo y la precariedad<sup>5</sup>

La negociación colectiva no se produce de espaldas a la situación del empleo. No sólo por la voluntad que puedan expresar quienes negocian los convenios para tratar de contribuir a resolver los problemas existentes, sino porque las situaciones de desempleo o de temporalidad inciden de manera directa en la capacidad de organización y de movilización. No es sólo un problema de incidencia individual, sino la expresión de un problema social que incide de manera directa en la capacidad de organización colectiva y en el papel de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

Los datos de la EPA del pasado mes de septiembre nos dicen que todavía hay 3.308.500 personas paradas (20,47%) y 3.299.800 personas con un contrato temporal (33,54%). Si tenemos en cuenta que junto a éstas hay 6.524.500 personas con un contrato indefinido, vemos cómo hay una fragmentación en dos grandes bloques, que incide de manera directa en la negociación colectiva.

Desde las organizaciones sindicales nos marcamos en 1997, como objetivo, culminar las negociaciones iniciadas un año antes con la patronal, orientadas a conseguir una mayor estabilidad en el empleo. Disminuir progresivamente la temporalidad y la rotación, a través de medidas que hicieran del contrato indefinido y de la causalización de la contratación temporal los ejes de actuación.

Por otro lado, la disminución del desempleo y la creación de empleo dependen tanto de la iniciativa empresarial como de las políticas económica y de empleo emprendidas por el Gobierno.



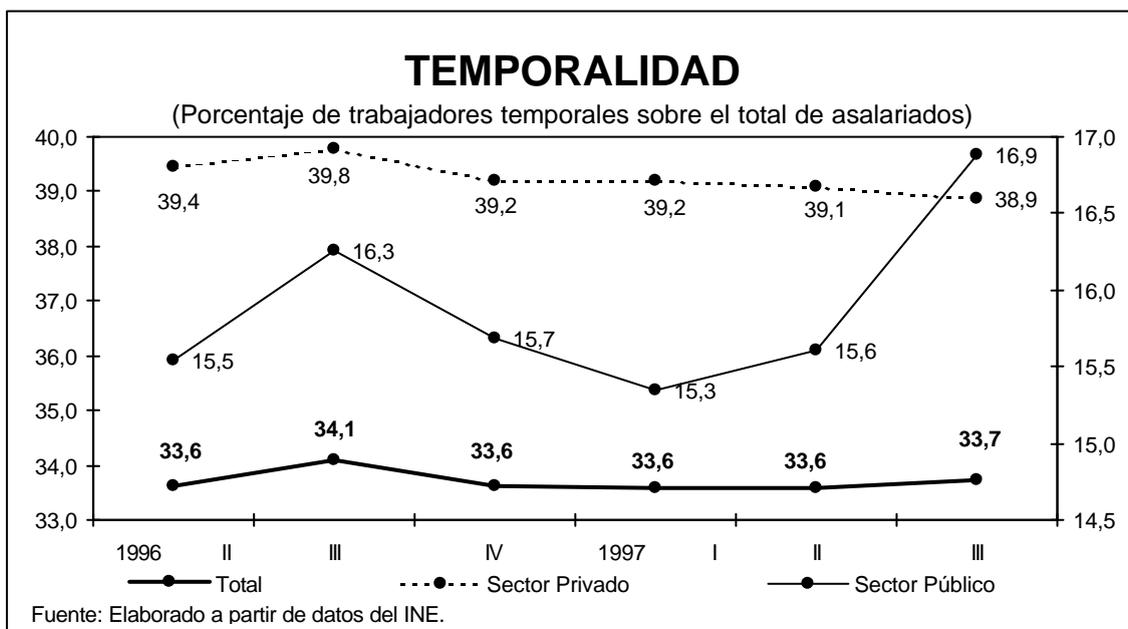
En este sentido, el empleo crecerá, según el proyecto de PGE-98 presentado por el Gobierno, un 2,7% en 1997, siete décimas por encima de lo inicialmente previsto. Esto supone la creación de 335.000 empleos netos, que se distribuyen, prácticamente,

entre la incorporación de nuevos activos al mercado de trabajo y la reducción del desempleo. Esto permite reducir la tasa de paro al 20,9%, 1,3 puntos porcentuales por debajo de la registrada en 1996.

<sup>5</sup> Nos limitamos a dar unos datos básicos. Para una mayor información podemos leer los informes de la Secretaría Confederal de Empleo; los trabajos del Gabinete Técnico Confederal, destacando el referido a los Presupuestos para 1998; y el Balance elaborado en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo.

Por otro lado, la temporalidad sigue siendo hoy todavía excesivamente alta, situándose en el 33,7% de las personas asalariadas en el tercer trimestre de 1997, según la EPA. Este aumento se explica por el incremento de la temporalidad en el sector público, que pasa del 15,3% en el primer trimestre de 1997 al 16,9% en el tercer trimestre. Por el contrario, en el sector privado ha disminuido, pasando del 39,2% al 38,9% en el mismo periodo.

Si comparamos el tercer trimestre de 1997 con el mismo periodo del año anterior, según la EPA, el número de personas asalariadas con un contrato indefinido se ha incrementado en un 4,75%, mientras que el ritmo de crecimiento de los contratos temporales está en un 3,23%. Sin embargo, esta tendencia a la disminución de la temporalidad se está viendo lastrada por varias razones: una negociación colectiva que llegó tarde a la regulación de las causas que justifican, y limitan, la utilización de contratos temporales; una actitud del Gobierno, allí donde actúa como empleador, que no responde a los objetivos de estabilidad en el empleo y que está generando el incremento de la temporalidad en el sector público; y una persistencia de la actitud empresarial que prefiere la disponibilidad que permite un contrato temporal antes que acudir a la contratación indefinida.



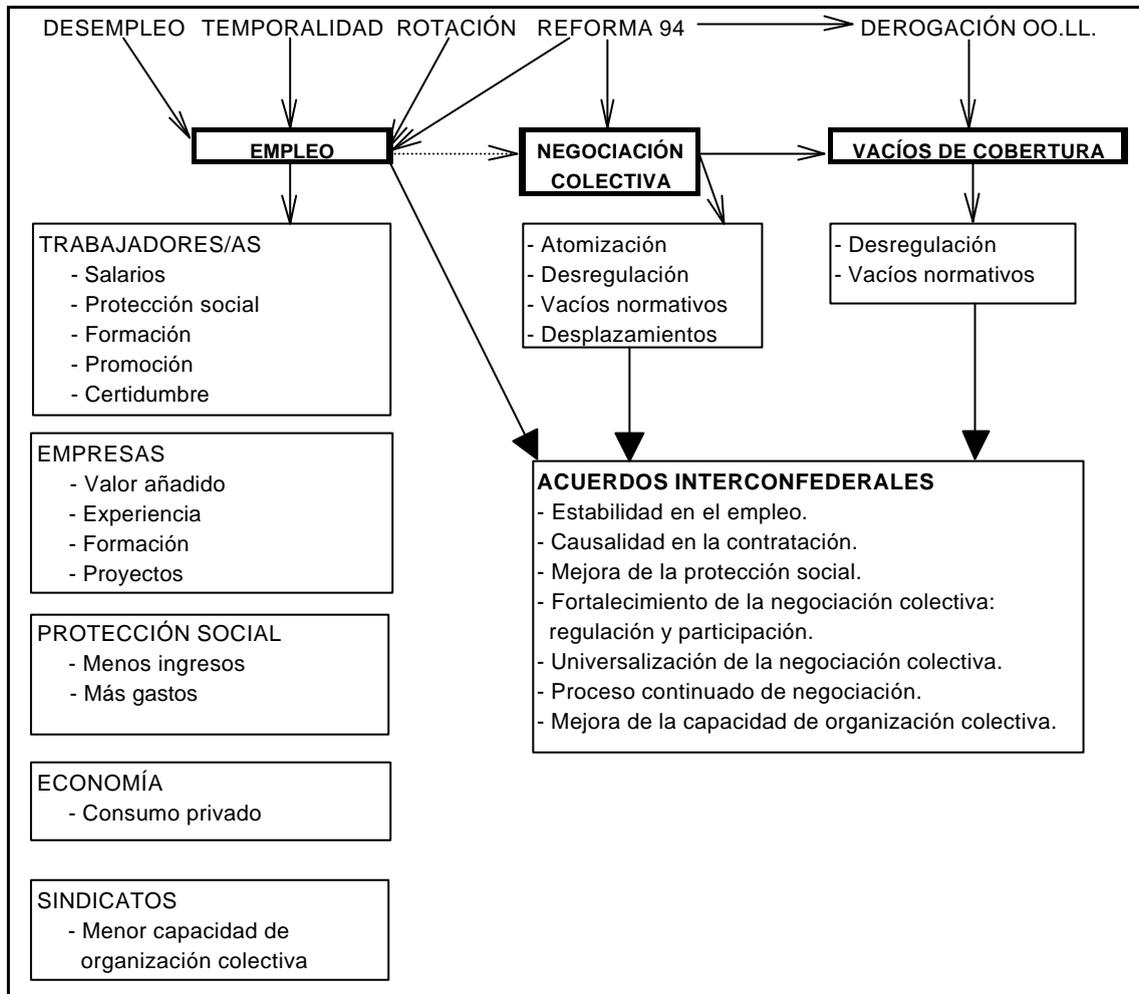
De ahí que sea obligada una posición más activa del conjunto de las organizaciones sindicales para que la negociación colectiva actúe de manera cierta sobre la contratación.

### 2.3. Las negociaciones interconfederales

El año 1997 y la negociación colectiva han estado condicionados por los Acuerdos Interconfederales firmados por CC.OO., UGT, GEOE y CEPYME. Fundamentalmente, los firmados el 28 de abril de 1997 sobre estabilidad en el empleo, negociación colectiva y cobertura de vacíos.

Tres acuerdos que tocan de lleno la negociación colectiva y que sólo tendrán un balance plenamente positivo si nos permiten actuar desde ella, ganando capacidad de intervención sindical. En diferentes apartados nos referiremos a ellos y a su actual desarrollo.

En todo caso, y a modo de recordatorio, valga el siguiente esquema reflejando las bases de partida y los objetivos perseguidos en los Acuerdos.



Lo importante a retener es que estos Acuerdos no son sólo tarea de 1997. Forman parte de este balance porque es obligado su seguimiento, así como su reflejo en los convenios colectivos. Pero **el desarrollo de los Acuerdos Interconfederales sigue siendo una tarea prioritaria en 1998 para toda la organización**, de forma que aseguremos que efectivamente los convenios colectivos responden a los objetivos comprometidos en los mismos.

### **3. LOS OBJETIVOS DE LA NEGOCIACIÓN EN 1997**

Hacer un balance de negociación obliga a poner en relación los objetivos marcados inicialmente en el documento de criterios para la negociación, con los resultados obtenidos finalmente. En el documento unitario presentado en enero del pasado año insistíamos en los siguientes:

- Reducir la temporalidad y la alta rotación en el empleo, mejorar su calidad y evitar su destrucción.
- Conseguir un reequilibrio en la desigual participación de los trabajadores en la renta nacional por medio del empleo o de los salarios.
- Fortalecer y articular la negociación colectiva.
- Mejorar la capacidad de intervención de los convenios para continuar limitando los efectos desreguladores de la reforma laboral.
- Contribuir a la reducción de las más graves desigualdades laborales y a la desaparición de las discriminaciones.

Y junto a todos ellos, reforzar la unidad de acción con UGT en la negociación colectiva.

Trataremos de seguir, por tanto, un esquema de balance que trate de aproximarnos a la valoración sobre los objetivos perseguidos, colocando en primer lugar el empleo, como eje central de nuestras preocupaciones.

## 4. EMPLEO Y CONTRATACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No es casualidad que el primer balance realizado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo (AIEE) incluya entre sus conclusiones una serie de llamadas a la negociación colectiva, conscientes todos los firmantes del Acuerdo de la importancia del papel de los convenios en la regulación de la contratación y, por lo tanto, en la capacidad de alcanzar una mayor estabilidad en el empleo.

El registro de convenios del MTAS supone una fuente estadística que nos permite ver la tendencia de los convenios a incluir o no, entre sus contenidos, cláusulas de empleo. En este sentido, parece confirmarse la tendencia de los dos años anteriores, de forma que alrededor del 60% de los trabajadores y trabajadoras tienen un convenio colectivo que regula, en alguno de sus apartados, aspectos referidos al empleo.

Año	Convenios	Trabajadores	%
1994	1.478	3.269.317	43,60%
1995	2.016	4.077.891	53,60%
1996(*)	2.009	4.453.268	60,90%
1997(*)	1.573	4.252.736	58,85%

\* Los datos aún son provisionales.

En un análisis más pormenorizado es de destacar que la cláusula que parece tener un mayor ritmo de crecimiento es la de **creación de empleo por jubilación anticipada**, que en 1993 no llegaba al 7% de los trabajadores y alcanza en este último año el 18,5%. Parece confirmarse con ello el creciente interés de muchas empresas por rejuvenecer sus plantillas, a pesar de que los actuales contratos de relevo o de sustitución siguen teniendo una baja utilización.

Año 1997	TOTAL DE CONVENIOS			CONVENIOS DE EMPRESA			CONVENIOS DE SECTOR		
	CONVENIOS	TRABAJADORES	%	CONVENIOS	TRABAJADORES	%	CONVENIOS	TRABAJADORES	%
Cláusulas sobre el empleo	1.573	4.252.736	58,85	1.134	533.824	71,56	439	3.718.912	57,38
Creación neta de empleo	82	339.774	4,70	66	30.677	4,11	16	309.097	4,77
Mantenimiento del empleo	271	676.935	9,37	222	128.717	17,26	49	548.218	8,46
Creación de empleo por jubilación anticipada	311	1.335.582	18,48	171	84.335	11,31	140	1.251.247	19,31
Conversión de empleo temporal en fijo	273	717.815	9,93	223	135.455	18,16	50	582.360	8,99
Otras sobre contratación	440	1.834.528	25,39	263	195.738	26,24	177	1.638.790	25,29
Otras relativas al empleo	125	485.082	6,71	93	98.929	13,26	32	386.153	5,96

Fuente: MTAS, 1997, datos provisionales

Por otro lado, la regulación en convenio de **indemnizaciones** por la no renovación del contrato alcanza al 20% de los trabajadores con convenio colectivo en 1997; siendo una de las cláusulas más frecuentes, aunque el registro del MTAS no la incluye entre las cláusulas de empleo.



Igualmente, aunque en porcentajes bastante más bajos, el crecimiento es importante en las cláusulas que regulan la **creación** neta de empleo y el **mantenimiento** del empleo, de forma que la primera aparece casi desde la nada en 1993 llegando al 4,7% en 1997, y la segunda se

duplica en este último año alcanzando el 9,4% frente al 4,6% del año anterior.

Curiosamente, no deja de llamar la atención que la cláusula que menor incremento tiene en la media de convenios es la de **conversión** de contratos temporales en indefinidos, cláusula que alcanza a casi el 10% de los trabajadores con convenio en 1997. Sin embargo, como luego veremos, es una cláusula que funciona sobretodo en las empresas, al tiempo que muchas de éstas han firmado acuerdos o pactos complementarios al convenio colectivo y que no están recogidos en las estadísticas del MTAS.

Ahora bien, recordábamos antes que la Comisión de Seguimiento del AIEE ha hecho una llamada de atención sobre el papel de la negociación colectiva en materia de contratación. En este sentido, no está de más que hagamos alguna reflexión sobre este asunto.

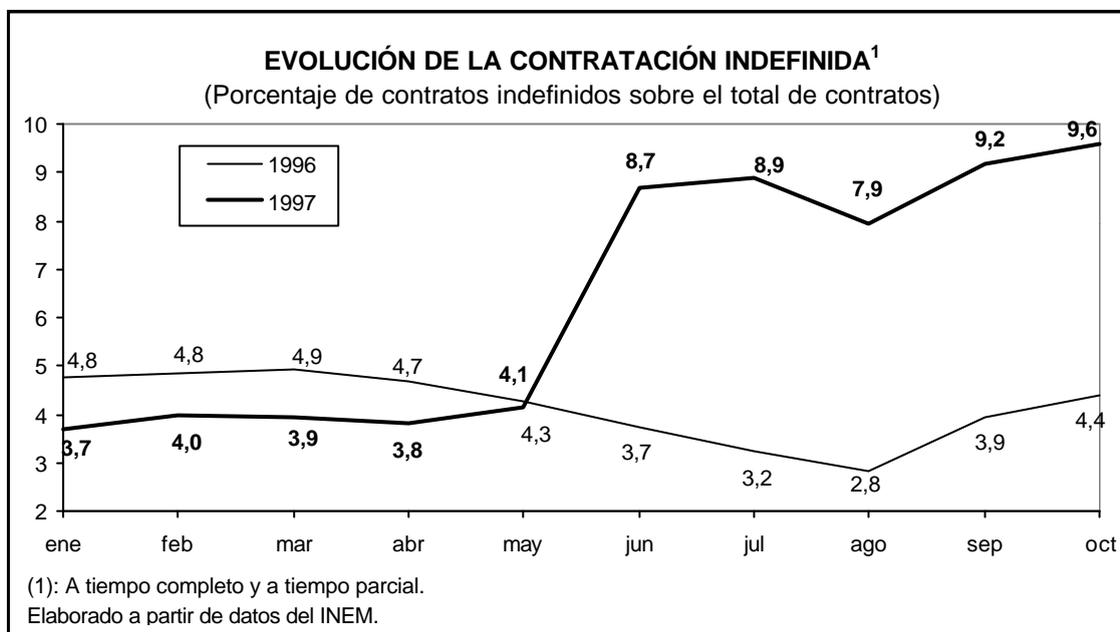
#### **4.1. La contratación indefinida en los convenios colectivos**

Desde los convenios colectivos hay que **fomentar la utilización de la contratación estable** tanto de quienes provienen del desempleo como por la transformación de los contratos temporales en indefinidos. Si no lo hacemos, es seguro que tras el 16 de mayo de este año serán mayores las dificultades para la conversión de contratos y, por lo tanto, para la disminución de la tasa de temporalidad. Como recuerda la Comisión, el colectivo de trabajadores con un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, sólo podrá ser sujeto del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida si así se establece en el convenio colectivo de aplicación. **Debe ser, por tanto, obligada nuestra preocupación por incluir en todos los convenios colectivos cláusulas de conversión de contratos temporales en indefinidos.**

Gran parte de los compromisos de empleo se están haciendo en **convenios de empresa**, y tenemos un amplio muestrario que así nos lo demuestra. Junto a los numerosos casos concretos conocidos en esta Secretaría<sup>6</sup>, el propio registro de

<sup>6</sup> Su relación en este balance sería injusta porque siempre tendríamos algún olvido.

convenios nos avanza algún dato alentador: si en 1993 sólo estaban afectados por cláusulas de conversión de empleo temporal en fijo el 7,16% de los trabajadores de convenios de empresa, los datos provisionales de 1997 elevan ya ese porcentaje al 18,16%.



Por este camino hay que continuar, sin duda. Pero esto no debe impedir el avance, igualmente, en **los convenios sectoriales que, como se ha demostrado en algún caso, pueden ayudar precisamente a la consecución de posteriores acuerdos en el marco de cada una de las empresas.** Y hasta ahora, aunque en un proceso creciente, sólo el 8,99% de los trabajadores con convenio sectorial tienen cláusulas de conversión de empleo temporal en indefinido.

Por último, de los 29 convenios sectoriales estatales que se han firmado hasta la fecha desde mayo de 1997, sólo 4 regulan la posibilidad de conversión de temporales en indefinidos o compromisos de un mínimo de trabajadores fijos en plantilla. De estos 4 convenios que se refieren a compromisos de estabilidad en el empleo, sólo uno de ellos establece con claridad no sólo la posibilidad, sino el compromiso claro de convertir contratos temporales en indefinidos en el plazo de vigencia del convenio.

De ahí que sigamos insistiendo en la necesidad de prestar una mayor atención, si cabe, a la inclusión de cláusulas de conversión de contratos temporales en indefinidos también en los convenios sectoriales. Máxime cuando el mes de mayo de este año supone un cambio cualitativo en el papel de la negociación colectiva para convertir contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida.

#### 4.2. Contratos de duración determinada

La Comisión de Seguimiento del AIEE nos recuerda que hay que ajustar el contenido de los convenios colectivos en materia de **contratación de duración determinada** a las modificaciones que en esta materia se han regulado en el art.15 del ET, especialmente atendiendo a la causa que define cada una de estas modalidades.

No podemos olvidar que entre el contrato de obra y servicio y el eventual por circunstancias de la producción acumulan alrededor del 60% de la contratación temporal.

Estamos convencidos que para avanzar en la estabilidad del empleo hay que hacerlo en **dos direcciones complementarias**: por un lado, promoviendo que las primeras contrataciones lo sean con un contrato indefinido, al tiempo que transformamos el empleo temporal en empleo estable; y, por otro, ajustando la utilización de la contratación temporal a una causa cierta y colectivamente regulada. Si una de estas piezas falla, el camino hacia la reducción de la temporalidad será cada vez más complicado. De ahí que el Acuerdo Interconfederal avanzara en esta doble dirección.

Sin embargo, analizando los convenios colectivos **sectoriales estatales suscritos tras la firma del Acuerdo Interconfederal** no podemos dejar de mostrar nuestra preocupación. De todos ellos, 17 no regulan ni el contrato de obra y servicio ni el contrato eventual; 7 regulan sólo el contrato eventual; y sólo 5 regulan ambos contratos.

Al problema de que **el 59% de los convenios sectoriales estatales firmados después del Acuerdo Interconfederal no regulan ni el contrato de obra y servicio ni el contrato eventual por circunstancias de la producción**, debemos añadir la preocupación por algunas de las regulaciones establecidas allí donde sí se hace.

Según el art.15 del ET podemos intervenir desde el convenio colectivo en los dos principales tipos de contratos de duración determinada:

**\* Contrato de obra y servicio:**

- Identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan abrirse con contratos de esta naturaleza.

**\* Contrato eventual por circunstancias de la producción:**

- Modificar la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.
- Determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales.
- Fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

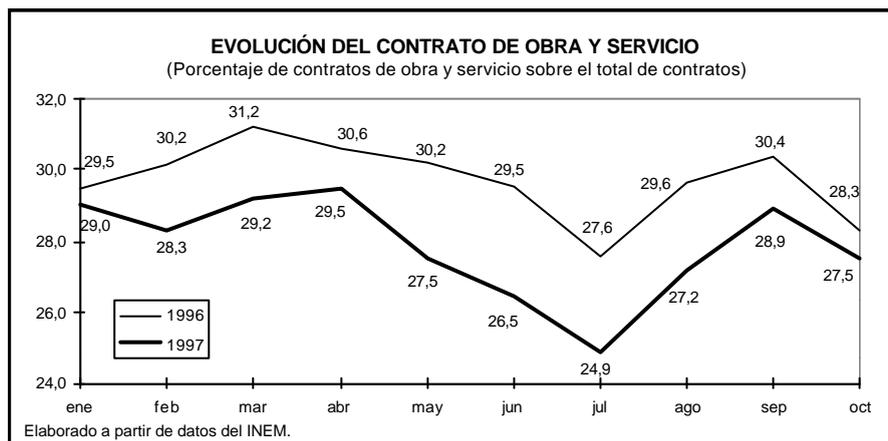
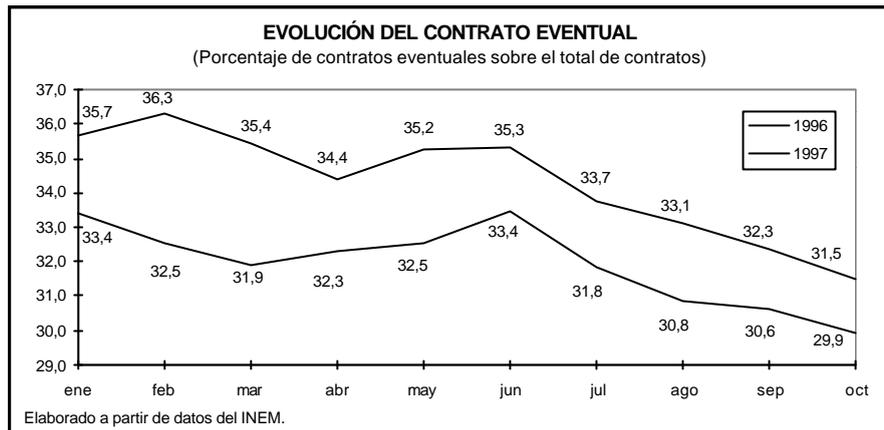
En el caso de la **regulación de los contratos eventuales**, los 12 convenios que abordan el tema establecen la duración máxima del contrato y el periodo máximo de referencia. Sólo 3 de ellos tratan de

delimitar las actividades, y en uno de ellos de forma excesivamente genérica. En 3 de ellos encontramos, también, intentos de limitar la repetición de su utilización consecutiva en un mismo puesto de trabajo. Y también en 4 de ellos se establecen indemnizaciones a la finalización del contrato. Ninguno de los convenios establece ninguna relación entre el volumen de contratación bajo esta modalidad y el total de la plantilla.

En el caso de los **contratos de obra y servicio**, los 5 convenios que los regulan tratan de determinar los trabajos o tareas con sustantividad propia, pero aparecen problemas en 3 de ellos: uno difu-

mina las tareas o labores hasta hacer imposible el control de la causa que justifica el contrato; otro trata de recuperar el de lanzamiento de nueva actividad, aunque con cierto control desde la Comisión Mixta del Convenio; y otro abre la definición a varios servicios en varios establecimientos, y vinculando la duración no a una obra o servicio definidos sino a un máximo de 3 años, descausalizando así la utilización del contrato.

**En resumen, los convenios sectoriales estatales firmados hasta la fecha desde la firma del Acuerdo Interconfederal no están respondiendo, en general, a las expectativas comprometidas en dicho Acuerdo.** Esto puede deberse a diferentes causas: algunos de ellos tenían muy avanzada la negociación cuando sale en mayo la nueva norma, pudiendo ser inconveniente retrasar la firma del convenio y reabrir el capítulo de contratación; en otros puede haberse considerado que la regulación de la contratación no corresponde al ámbito sectorial estatal; puede haber acuerdos sobre materias concretas añadidos al convenio y



que no hayamos tenido en cuenta; o las dificultades de la negociación han hecho imposible ir más allá de donde estamos.

Pero, curiosamente, el art.84 del ET considera que las modalidades de contratación son una de las materias a reservar a los ámbitos superiores de negociación; el silencio de los convenios nos remite directamente al ET y, por tanto, a una indefinición de la causalidad que el propio ET cree que debe asegurarse desde la negociación colectiva; que la nueva norma nazca en mayo de 1997 podría justificar que algún convenio posterior, pero ya casi cerrado, no regulara bien la contratación; pero no puede justificar el silencio sobre la misma en los convenios; y, por último, si al calor del desarrollo de los Acuerdos Interconfederales no podemos abrir paso a un mayor control de la contratación es de esperar que las dificultades en el futuro sean mayores.

Lo hemos dicho en reiteradas ocasiones: el Acuerdo Interconfederal sólo será eficaz si es capaz de reforzar la capacidad de la negociación colectiva. Por eso seguiremos insistiendo todo este año en la continuidad de esta tarea como una tarea prioritaria.

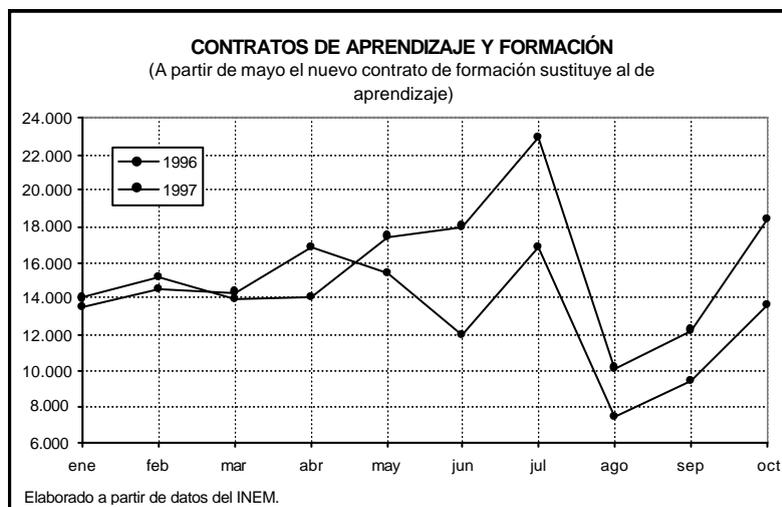
También lo es, determinar actividades o establecer límites porcentuales a la utilización de contratos de duración determinada, lo que tal vez resulta más fácil en el ámbito de cada empresa. Pero debemos insistir de nuevo en que los convenios sectoriales estatales deben contribuir a facilitar esta tarea en cada ámbito inferior de negociación, tal y como se recogía igualmente en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

### 4.3. Los contratos formativos

Fomentar la utilización de los **contratos formativos** como mecanismo de inserción laboral y de adquisición de formación y práctica profesional del colectivo de jóvenes.

El uso del nuevo contrato para la formación creado tras el Acuerdo, se ha reducido en comparación con el antiguo contrato de aprendizaje, al que sustituye.

Este fenómeno se explica por la disminución del universo al que se dirige el nuevo contrato (se rebaja la edad de 25 a 21 años), que además posee una tasa de actividad más baja. Asimismo, las bonificaciones que existen ahora, incentivan que se contraten como indefinidos a los trabajadores que antes se hubiesen contratado



como aprendices. De hecho, entre mayo y octubre, se han producido 9.228 conversiones desde un contrato de aprendizaje o formación. Hay que recordar aquí también, que queda pendiente de desarrollo legal el certificado de profesionalidad, elemento clave para el buen funcionamiento del nuevo contrato para la formación.

De los 29 convenios sectoriales estatales analizados, 18 no hacen ningún tipo de regulación ni del contrato en prácticas ni del de formación.

En la regulación del contrato en prácticas, sólo encontramos 6 convenios que regulen el salario por encima del mínimo legal. Y sólo 3 que tratan de determinar las categorías o grupos profesionales para los que pueden utilizarse estos contratos.

El contrato de formación está regulado en 11 de los convenios analizados. De ellos, 8 establecen salarios; 8 regulan la duración, la mayoría para elevar el periodo máximo a 3 años y sólo uno para elevar el periodo mínimo a 1 año; 6 se refieren al tiempo dedicado a formación; y 4 tratan de delimitar las categorías profesionales en las que puede utilizarse esta modalidad de contratación.

Como se puede apreciar, también en este apartado queda mucho por hacer desde la negociación de los convenios sectoriales estatales.

#### Contrato en prácticas:

- Determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.
- Duración del contrato, entre 6 meses y 2 años.
- Periodo de prueba.
- Retribución.

#### Contrato de formación:

- Número máximo de contratos en función del tamaño de la plantilla.
- Puestos de trabajo objeto de este contrato.
- Duración del contrato, entre 6 meses y 3 años (o 4 años en el caso de personas con minusvalía).
- Tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución.
- Retribución.

#### **4.4. Las Empresas de Trabajo Temporal**

Según han publicado recientemente las patronales del sector, a lo largo de 1997 han gestionado un volumen de cerca de un millón de contratos temporales. Es decir, que de los más de nueve millones trescientos mil contratos temporales hechos a lo largo del pasado año, las ETT gestionaron algo más del 10% y desde las empresas se gestionó de manera directa el 90% restante. En otras palabras, el grueso de la regulación de la temporalidad sigue estando en el seno de las empresas, de forma que sólo mediante la regulación de las causas, la determinación de actividades y los límites al volumen de la temporalidad podremos avanzar en su disminución.

Nuestra actividad sindical ha estado básicamente centrada en el desarrollo del convenio colectivo de ETT, tanto desde el punto de vista informativo como de trabajos de la Comisión Mixta del convenio y, en concreto, la elaboración de las ta-

blas de homologación que progresivamente acercarán los salarios de las ETT a los de los sectores donde actúan.

Además, se puso en marcha, tras los Acuerdos Interconfederales, el Grupo Tripartito que debe decidir los sectores a excluir de las actividades de las ETT, así como el resto de materias comprometidas.

Esto no ha frenado que en algunos convenios colectivos significativos se hayan incluido cláusulas bien sobre los salarios o bien sobre las condiciones en que puede actuar una ETT en el seno de una empresa usuaria. Hay que insistir de nuevo en la necesidad de incrementar la coordinación de todas las organizaciones con la responsable de la acción sindical en el ámbito de las ETT, nuestra Federación COMFIA, con el fin de evitar regulaciones contradictorias que dificulten la aplicación práctica del convenio colectivo.

La modalidad contractual más precaria se realiza en las ETT, por ello se regulan limitaciones o garantías en orden a su limitación, cuyo contenido se relaciona con la prohibición de su utilización; igualdad retributiva y de derechos en general para los trabajadores cedidos, fijando actividades y grupos en los que pueden emplearse trabajadores de las ETT y referencias sobre cuándo no podrán hacerse uso de ellas; así como informar la empresa al comité de los contratos de puesta a disposición y el motivo de su utilización.

La novedad más importante se recoge en el convenio de la Industria Química, y es el conocimiento por parte de los representantes de los trabajadores de los contratos de puesta a disposición entre la empresa química y la ETT, así como de los contratos laborales entre ésta y sus trabajadores empleados en la química, afirmación de la función y responsabilidad de tutela de tales representantes sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de las ETT. Sobre este aspecto, la Comisión Mixta del convenio general de la industria química hizo una aclaración importante sobre la obligación de *“dar a conocer”* los *“contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días...”*, diciendo dicha aclaración: *“Dicha obligación lleva aparejada la necesidad de dar a conocer fehacientemente su contenido y no sólo su existencia, es decir, los datos concretos relativos a tipo de contrato, duración del mismo, puesto de trabajo o actividad asignada, grupo profesional, salario, y, si las hubiere, otras condiciones contractuales”*. Esta última cuestión -otras condiciones contractuales- resulta importante para controlar las obligaciones que en demasiados casos se intentan imponer individualmente a los trabajadores de las ETT (horario, horas extras obligatorias, etc...).

#### **4.5. Los despidos**

Junto a la regulación de la contratación, los Acuerdos Interconfederales han introducido modificaciones tanto en la regulación del art.52.c sobre los despidos por causas objetivas, como en el papel de los convenios colectivos regulando procesos de información y seguimiento sobre éstos.

Pocos son los convenios colectivos conocidos hasta ahora que regulen cláusulas específicas en desarrollo del nuevo art.85.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Es, además, una cláusula no recogida en la información que se integra por el MTAS entre las cláusulas especiales de la negociación colectiva, por lo que su seguimiento estadístico es imposible hasta ahora.

## **5. EL TIEMPO DE TRABAJO**

Al margen de lo pactado en convenio, hay que recordar que el pasado año iniciamos los contactos con la CEOE y la CEPYME para abrir la negociación comprometida sobre tiempo de trabajo. Hasta ahora no hemos ido más allá de un intento de diagnóstico de la situación, poniendo en común los datos existentes en el MTAS (Registro de Convenios y Encuesta de Coyuntura Laboral), el INE y Eurostat. De este primer paso se tiene que desprender un primer documento común entre las organizaciones sindicales y empresariales puramente descriptivo. Gran parte de las reflexiones aquí recogidas son fruto de este trabajo de aproximación realizado por el Gabinete Técnico Confederal.

Por otro lado, al margen de la diferencia entre el relieve que cada uno le damos en una mesa de negociación a la importancia del debate sobre las teorías de la doctrina económica al respecto del tiempo de trabajo, sí parece que estamos básicamente de acuerdo en el índice de materias que deben ser objeto de negociación concreta:

- 1.- Gestión, duración y redistribución del tiempo de trabajo.
- 2.- Horas extraordinarias.
- 3.- Tiempo parcial.
- 4.- Permisos individuales.
- 5.- Prejubilaciones y contrato de relevo.

En el análisis parcial que del tiempo de trabajo puede hacerse desde los datos de la negociación colectiva, querríamos detenernos en dos: la jornada y las horas extraordinarias.

### **5.1. La jornada de trabajo**

Los datos todavía provisionales, pero ya más definitivos de 1996, nos permiten corregir hoy a la baja los cálculos de incremento de la jornada anual pactada que se estaba produciendo. Así, si en el balance de 1996 estimábamos el incremento sobre el año anterior en 6,4 horas<sup>7</sup>, los datos actuales nos permiten reducir esa cantidad a 1,9 horas, sensiblemente inferior.

---

<sup>7</sup> Aunque ya advertíamos en el balance de 1996 que había que ser precavidos ante un dato tan alarmante mientras no estuviera cerrado el registro de convenios de ese año. Y de nuevo hay que serlo ante el dato de 1997, excluido por su provisionalidad en varios trabajos sobre jornada.

Aún así, podemos ver que 1994 fue el último año con reducción en la jornada media pactada, produciéndose a partir de ese año un incremento paulatino que refleja, en parte, un resultado puramente estadístico.

	<b>Total convenios</b>	<b>Diferencia con año anterior</b>	<b>Empresa</b>	<b>Sector</b>
1983	1845,2		1824,3	1849,6
1984	1798,0	-47,2	1797,7	1798,1
1985	1793,1	-4,9	1781,4	1795,5
1986	1786,8	-6,3	1772,9	1789,7
1987	1782,1	-4,7	1761,8	1786,0
1988	1778,8	-3,3	1755,7	1783,1
1989	1772,2	-6,6	1743,5	1777,3
1990	1769,7	-2,5	1739,1	1775,1
1991	1768,0	-1,7	1733,3	1774,0
1992	1766,6	-1,4	1727,6	1773,5
1993	1763,5	-3,1	1723,4	1769,8
1994	1763,4	-0,1	1724,2	1769,7
1995	1765,9	2,5	1719,4	1773,3
1996	1767,8	1,9	1723,9	1774,3
1997	1769,0	1,2	1723,6	1774,2

No obstante lo anterior, hay que tener en cuenta que la Estadística de Convenios calcula la jornada global, ponderando la jornada pactada en cada convenio por el peso que tienen los trabajadores -cubiertos por él- sobre el conjunto de la negociación colectiva. De tal manera que la jornada de los convenios con mayor cobertura tiene una mayor influencia en la determinación de la jornada global.

Esta forma de calcular la jornada global, aunque correcta, hace que su evolución venga determinada por dos factores: por un lado, la variación de la jornada que se pacta en cada convenio y, por otro, por la variación del peso de los trabajadores cubiertos en los distintos convenios, como consecuencia de la alteración de la distribución del empleo entre los distintos sectores.

Como consecuencia de la influencia de estos dos factores, puede llegar a ocurrir que se pacte en todos los convenios la misma jornada que el año anterior y, no obstante, la jornada global, por ejemplo, disminuya. Esto puede llegar a ocurrir si se da una redistribución del número de trabajadores cubiertos, de los sectores con convenios donde la jornada pactada es más alta (industria y construcción) hacia sectores donde ésta es más baja (agricultura y servicios).

La jornada global aumenta con respecto a 1993, muy ligeramente en 1995 (18 minutos) y de manera más importante en 1996 (casi 7 horas). No obstante, el Re-

gistro de Convenios para 1996 está todavía abierto (aún queda algo más de un millón de trabajadores por registrar), lo que podría influir en el resultado actual<sup>8</sup>.

En el cuadro adjunto se ha considerado, de manera separada, la influencia de cada factor (jornada pactada y distribución sectorial de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva) sobre la evolución de la jornada global para los años 1995 y 1996, en relación a 1993, año a partir del cual empieza a aumentar la jornada global pactada.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA PACTADA							
	1993		1995		Variación ponderada de la jornada		
	Jornada anual	Nº trabaj.	Jornada anual	Nº trabaj.	Variación provocada por cambios en la jornada pactada	Variación provocada por cambios en la distribución sectorial de los trabajadores cubiertos por NN.CC.	Variación total
Agricultura	1.738,6	683.493	1.785,4	705.990	4,5	3,0	7,5
Industria	1.784,8	2.654.690	1.782,8	2.474.790	-0,9	-53,2	-54,1
Construcción	1.784,7	809.539	1.776,0	798.345	-1,0	-5,6	-6,6
Servicios	1.745,7	3.046.859	1.742,9	3.319.869	-3,1	56,6	53,5
TOTAL	1.763,8	7.194.581	1.764,1	7.298.994	-0,5	0,8	0,3

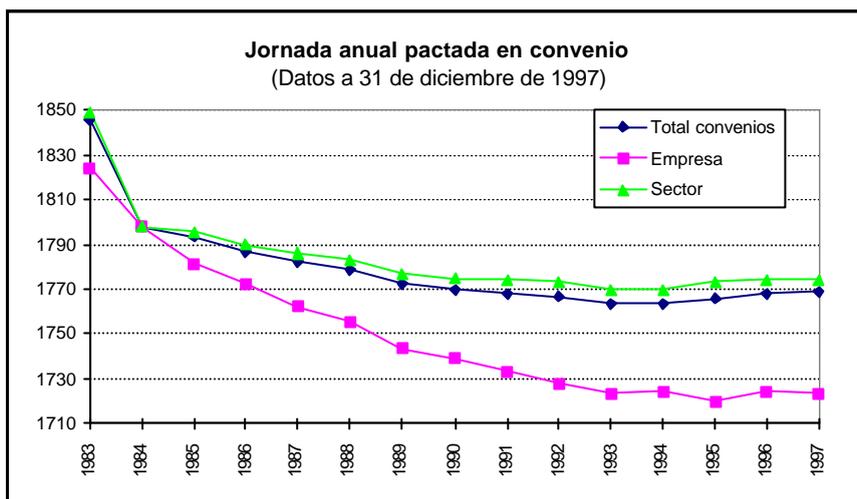
  

	1993		1996 <sup>1</sup>		Variación ponderada de la jornada		
	Jornada anual	Nº trabaj.	Jornada anual	Nº trabaj.	Variación provocada por cambios en la jornada pactada	Variación provocada por cambios en la distribución sectorial de los trabajadores cubiertos por NN.CC.	Variación total
Agricultura	1.738,0	683.493	1.796,0	539.346	5,3	-12,2	-6,9
Industria	1.784,8	2.654.690	1.783,2	2.242.932	-1,7	-3,4	-5,1
Construcción	1.784,7	809.539	1.769,3	675.194	-1,7	-3,9	-5,6
Servicios	1.745,7	3.046.859	1.755,5	2.663.208	-4,9	29,5	24,6
TOTAL	1.763,8	7.194.581	1.769,2	6.120.680	-3,1	10,0	6,9

(1): Datos provisionales, base de datos abierta.  
Fuente: Elaborado por la Secretaría de Acción Sindical y el Gabinete Técnico de CC.OO.

La explicación del aumento de la jornada global es el mismo para ambos años. Los aumentos se explican por variaciones en la distribución del número de trabajadores entre los distintos convenios, que se agrupan por sectores. Por el contrario, en todos los sectores (excepto en la agricultura, donde los aumentos han sido importantes), se pactan disminuciones de jornada.

<sup>8</sup> De hecho, en el momento de elaborar este balance sabemos que la jornada media de 1996 fue de 1.767,8; algo por debajo de la reflejada en el cuadro. Aún así, hemos querido mantener la referencia para ver los componentes que explican la evolución de la jornada media pactada.



La redistribución sectorial que se ha dado de los trabajadores cubiertos, ha ido de la industria y la construcción (que son sectores con jornadas medias altas) hacia los servicios y la agricultura (que registran, por contra, jornadas medias

más bajas). Por tanto, el resultado esperado hubiese sido que este factor también contribuyese a disminuir la jornada. De hecho, el trasvase secular de trabajadores de la industria a los servicios es un elemento que actúa como reductor estructural de la jornada.

Sin embargo, no hay que olvidar que estamos tratando con medias ponderadas para cada sector. Dentro de cada rama conviven convenios con jornadas anuales por encima y por debajo de su media. Cuando se estudia en detalle el trasvase de trabajadores cubiertos entre la industria y los servicios, se observa que el sector industrial donde disminuyen más los trabajadores cubiertos es '*Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria*' (donde la jornada es de 1.782 horas al año, es decir, está por debajo de la registrada para el conjunto de la industria). Por contra, en los servicios, el sector que más aumenta su peso es '*Otras actividades empresariales*'<sup>9</sup> (cuya jornada anual está por encima de la jornada media registrada en la industria). Por tanto, lo que ha ocurrido es que se ha dado un trasvase de los sectores industriales con jornada más baja a los servicios con jornada más alta, lo que ha provocado un aumento de la jornada global.

En conclusión, el aumento de la jornada global pactada, tanto en 1995 como en 1996, se explica en todos los sectores (excepto la agricultura) por un factor (la distribución sectorial de los trabajadores cubiertos por convenio) que queda fuera del ámbito de influencia sindical.

En todo caso, lo que parece evidente es que la reducción de la jornada de trabajo va vinculada inexorablemente a la negociación sobre aspectos vinculados a la producción, la organización del trabajo y la reordenación de la jornada. Quizás, uno de los convenios más significativos en esta línea sea el firmado por CC.OO. para las empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado.

<sup>9</sup>.- También aumentan en 1996, el 'Comercio al por menor' y la 'Hostelería'.

## 5.2. Las horas extraordinarias

El total de horas extraordinarias declaradas, realizadas por trabajador contratado a tiempo completo, vienen aumentando en España desde 1993, año en el que se rompe la tendencia a la baja que se venía registrando desde principios de la década.

Este dato cobra aún más importancia si se tiene en cuenta que la jornada efectiva de estos trabajadores también rompe su tendencia a la baja en 1993 y empieza a aumentar a partir de dicho año. Es decir, a partir de 1993 cada vez se trabajan más horas ordinarias y extraordinarias por trabajador.

La naturaleza de esta evolución no es en modo alguno atribuible a la salida de la crisis. Prueba de ello es que, a lo largo de los últimos años y en comparación con la etapa de crecimiento anterior, ha aumentado la concentración de horas extraordinarias en un colectivo cada vez más reducido de trabajadores. Parece razonable pensar, por tanto, que muchas de las horas extraordinarias que se realizan y se declaran actualmente, lo son en menoscabo de la creación de empleo.

Mientras que en el tercer trimestre de 1990, son casi doce de cada cien trabajadores a jornada completa, los que realizan el total de horas extra, en el mismo período de 1996 no llegan a diez los trabajadores que se reparten todas las horas extra<sup>10</sup>. Esto, unido al aumento del global de horas extraordinarias, ha supuesto que un trabajador a jornada completa que realiza horas extra pasara de hacer 26,2 horas extra de media al trimestre en la etapa de crecimiento anterior, a realizar 28,4 en la etapa actual.

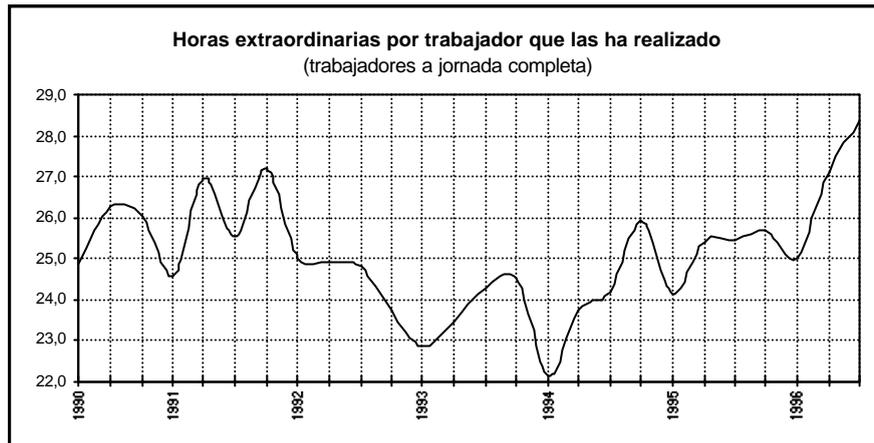
Este fenómeno es todavía más acusado en algunas divisiones económicas. Por ejemplo, en la división de '*Instituciones financieras, Seguros, Servicios a empresas y Alquileres*', en comparación con la etapa de crecimiento anterior, el número medio trimestral de horas extra por trabajador a jornada completa que las realiza, se ha multiplicado en 2,7 veces. Y así, mientras que en el tercer trimestre de 1990 se hacían 21,5 horas extra de media, en 1996 esta cantidad aumentó hasta 57,5.

Estos elementos, junto a los incrementos que experimenta hoy la producción, aumentan las oportunidades de que las horas extraordinarias puedan acumularse para transformarse en nuevos puestos de trabajo. Oportunidades que inexplicablemente no se están aprovechando y que una reforma efectiva de la actual regulación sobre horas extraordinarias impulsaría.

---

<sup>10</sup>.- En los servicios la concentración es incluso mayor, el 7% de los trabajadores a jornada completa realizan todas las horas extra.

Aunque es difícil estimar el empleo potencial que se puede estar cubriendo con horas extraordinarias, el aumento de la concentración de las horas extraordinarias en un colectivo cada vez más pe-



queño de trabajadores, así como su localización principalmente en las grandes empresas<sup>11</sup>, apuntan hacia la existencia de un empleo potencial significativo. Ahora bien, más allá de las estimaciones que se puedan realizar, cualquier medida que contribuya a reducir la elevada tasa de desempleo que presenta la economía española tiene que ser bienvenida.

A las posibilidades de transformar horas extras en empleo se une su mayor coste, que viene a ser en media un 60% superior al de la hora ordinaria. En efecto, no es ya que el empresario tenga que acumular un número suficiente de horas extra para crear un nuevo puesto de trabajo, sino que con ello libera un 60% de sus costes que puede invertir igualmente en la creación de puestos de trabajo. Por tanto, el empleo encubierto bajo las horas extraordinarias no sólo se induce por el tiempo que se acumula, sino también por los costes que se liberan. Además, crear nuevos puestos de trabajo no se consigue en exclusiva con la acumulación de horas extra, sino que éste es un proceso complementario a otro más importante, el aumento de la producción.

Los datos que se han comentado hasta aquí -que son los únicos disponibles- se refieren sólo a los trabajadores a jornada completa; pero los trabajadores a tiempo parcial también tienen la posibilidad de realizar horas extraordinarias. Tal y como ha señalado el Consejo Económico y Social (CES) en su última memoria publicada 'tampoco puede descartarse la influencia [ en el aumento de las horas extra ] de la contratación a tiempo parcial que, al ajustar las necesidades de jornada, puede llevar a la necesidad de incrementos posteriores a través de las horas extraordinarias'. Estos incrementos cobrarían cada vez más importancia dado el progresivo peso que la contratación a tiempo parcial tiene entre los asalariados.

<sup>11</sup> .- En media, un trabajador de una empresa de más de doscientos trabajadores viene a realizar casi tres veces más horas extra que un trabajador de una pequeña empresa (de menos de veinte trabajadores). También puede ser el efecto de un mayor control sobre las horas realizadas, más fácil de llevar a cabo en empresas con comité o fuertemente sindicalizadas, que en PYMES.

### **5.3. Las horas extraordinarias en la negociación colectiva**

De las diversas cláusulas que se incluyen sobre horas extras en la negociación colectiva, destacan, por su importancia, las que reducen su número respecto al tope máximo legal, reducción respecto al año anterior, y su eliminación. Destacan, igualmente, las referidas a su no abono y compensación por tiempo de descanso, por lo general en cuantía superior a las horas realizadas: de 1,5 a 1,75 horas de descanso para cada hora extra realizada.

En este tema los avances son reducidos; pero en algunos casos, muy importantes. Así han de entenderse los acuerdos concluidos en el sector del *Calzado* y en los convenios de las empresas *Miguel Bellido* de Ciudad Real y *Bayer Hips Industrial*, entre otros, para que todas las horas extras realizadas se compensen obligatoriamente, por descanso. Este debe ser el mecanismo a generalizar, sin olvidar la importancia de los compromisos de reducción de las horas extras.

En los datos registrados en el MTAS a 31 de diciembre, observamos que en 1.445 convenios se incluyen cláusulas sobre horas extras que afectan a 2.809.868 trabajadores, el 38,28 % del total. Dato preocupante si recordamos que en 1995 el porcentaje se elevaba al 48,5% y en 1996 al 42,5%, en una tendencia decreciente que choca con la preocupación sindical expresada permanentemente en todos los foros y propuestas.

Su eliminación total se incluye en 359 convenios, que afectan a 861.556 trabajadores (11,92%); la reducción respecto al tope máximo legal se incluye en 110 convenios, que afectan a 271.856 trabajadores (3,76%); y la reducción respecto al año anterior afecta a 253.742 trabajadores (3,51%).

Ahora bien, incluso aquellos convenios que establecen la desaparición se limitan, en general, a reproducir el contenido del Acuerdo Marco Interconfederal de 1980: "*horas extraordinarias habituales: supresión*", sin que ésto signifique que se hayan buscado formas de controlar las realizadas y transformarlas a partir de una nueva organización del trabajo en empleo. En definitiva, buscar alternativas que hagan innecesaria su realización.

### **5.4. La importancia cualitativa de las horas extra**

El aumento del número de horas realizadas; la concentración de las que se realizan; los costes superiores a la hora ordinaria; y las posibilidades que da un momento de crecimiento económico, deberían suponer un esfuerzo adicional para convertir las horas extraordinarias en empleo. No deberíamos admitir, desde CC.OO., que en una situación de desempleo y de precariedad como la actual no se hagan todos los esfuerzos posibles para convertir horas extraordinarias en nuevos empleos.

Pero, además, debemos comprender otros fenómenos que van ligados al debate de las horas extra, porque no sólo inciden negativamente en el empleo. En primer

lugar, porque perjudican la salud y la seguridad de los trabajadores, obligando muchas veces a turnos continuados o a sobreesfuerzos que van directamente en contra de todos nuestros trabajos para prevenir los riesgos laborales.

Y a lo anterior deberíamos añadir una reflexión: chocan con la regulación colectiva de las condiciones de trabajo. Está comprobado que en las empresas donde la realización de horas extraordinarias o prolongaciones de jornada es habitual, son éstas las que condicionan el salario, la jornada, la promoción y, en muchas ocasiones, la formación y la clasificación. En otras palabras, el convenio colectivo pierde valor ante situaciones que se suelen pactar individualmente. Y si el convenio colectivo pierde valor, lo pierde con él la capacidad de organizarse colectivamente.

Por último, colocan al trabajador en permanente disponibilidad. En definitiva, se refuerza el poder empresarial frente a quienes, individualmente, no tienen capacidad de presión.

De ahí que insistamos en la necesidad de una nueva regulación (sobre topes, distribución irregular, voluntariedad, periodo de descanso); limitación (jornadas especiales, tiempo parcial, cómputo en descanso); costes; ordenación (remuneración adicional; información al trabajador; resumen mensual, especificando pago o descanso); y control (controladores laborales e Inspección de Trabajo).

## 6. LOS SALARIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El incremento salarial pactado a 31 de diciembre de 1997 es de un 2,98%, sustancialmente superior al IPC registrado en tasa interanual a esa misma fecha, del 2%. Ahora bien, para hacer un análisis correcto hay que recordar que la previsión inicial del Gobierno era de un IPC del 2,6%, corregido a mitad de año cuando ya muchos convenios estaban cerrados y otros habían avanzado ya las negociaciones y plataformas con esa orientación.

Esta información del MTAS no difiere, básicamente, de la presentada a mediados de diciembre de forma conjunta por CC.OO. y UGT. Sin embargo, y con el fin de no reproducir una tabla ya presentada hace casi dos meses, nos remitimos en este balance a los datos a 31 de diciembre presentados por el MTAS:

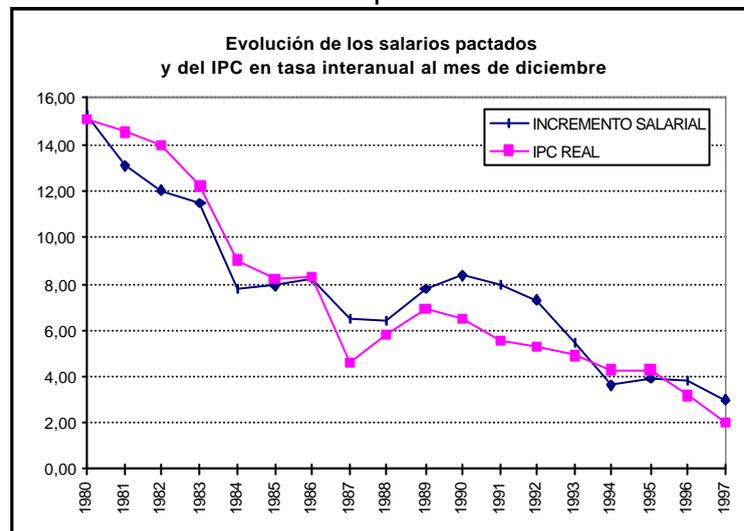
	Empresa	Sector	Total
<b>Convenios nuevos:</b>			
Número de convenios	1.326	614	1.940
Trabajadores afectados	331.113	3.314.531	3.645.644

Subida salarial media	2,67	2,95	2,93
<b>Revisiones de convenios:</b>			
Número de convenios	1.362	461	1.823
Trabajadores afectados	414.839	3.166.279	3.581.118
Subida salarial media	2,40	3,12	3,04
<b>Total convenios:</b>			
Número de convenios	2.688	1.075	3.763
Trabajadores afectados	745.952	6.480.810	7.226.762
Subida salarial media	2,52	3,04	2,98

Fuente: Ministerio de Trabajo. Registro de Convenios.

Estos datos nos permiten hablar de un ligero incremento del poder adquisitivo de los salarios en 1997, confirmando así la tendencia apuntada en el año anterior<sup>12</sup>.

Hay que resaltar, además, que esto es posible con una disminución de la inflación y un ligero incremento del empleo. Ahora bien, no todos los sectores han tenido el mismo comportamiento salarial, apreciándose diferencias entre ellos que oscilan entre el agrícola (con un 3,3% de incremento) y el de construcción (con un 2,78%); mientras la industria (2,93%) y los servicios (2,99%) tienen comportamientos similares.



Dentro de los subsectores, y sin olvidar que los salarios de los empleados públicos se vieron congelados en 1997, el único que refleja porcentajes de incremento salarial por debajo de la inflación real es el de "fabricación de otro material de transporte" (con un 1,59%), si nos atenemos a convenios que no sean de empresa.

Por otro lado, en un análisis somero de los datos, destaca que los convenios sectoriales obtienen incrementos salariales superiores a los convenios de empresa. Dentro de éstos, destaca el escaso incremento salarial obtenido en los convenios de empresa de ámbito autonómico, limitado a un mínimo 0,72%.

<sup>12</sup> Para un mayor análisis sobre salarios, costes laborales y distribución de la renta, ver el documento del Gabinete Técnico Confederal sobre los Presupuestos para 1998, ya citado.

	CONVENIOS	TRABAJADORES	INCREMENTO SALARIAL
<b>TOTAL</b>	3.763	7.226.762	2,98
<b>CONVENIOS EMPRESA</b>	2.688	745.952	2,52
<b>PROVINCIAL</b>	2.318	373.303	2,71
<b>AUTONOMICOS</b>	86	60.713	0,72
<b>INTERAUTONOMICOS</b>	284	311.936	2,64
<b>CONVENIOS DE SECTOR</b>	1.075	6.480.810	3,04
<b>GRUPO DE EMPRESAS</b>	45	23.675	2,33
<b>SECTOR LOCAL-COMARCAL</b>	20	9.179	3,20
<b>SECTOR PROVINCIAL</b>	910	3.717.542	3,03
<b>S. INTERPROVINCIAL</b>	35	402.068	3,69
<b>S. NACIONAL</b>	65	2.328.346	2,94

Fuente : MTAS, 1997, cierre provisional.

Al margen de los incrementos salariales, hay tres datos que también conviene resaltar:

- Las cláusulas de salvaguarda afectan al 56,10% de los trabajadores con convenio, porcentaje que en el año anterior se elevaba al 61,8% y en 1995 al 62,1%. Este proceso de disminución puede deberse a la relajación en un entorno de baja inflación, pero no nos cabe duda que las cláusulas de garantía de los salarios siguen siendo absolutamente necesarias.
- La existencia de salario mínimo de convenio afecta al 32,27% de los trabajadores.
- Los incentivos ligados a la productividad alcanza ya al 31,77%, cuando el pasado año era sólo del 27,7%, un porcentaje que se mantenía relativamente estable desde hace años. Habrá que esperar al cierre de los datos de 1997, pero de confirmarse el dato significaría que efectivamente van ganando paso los elementos variables del salario.

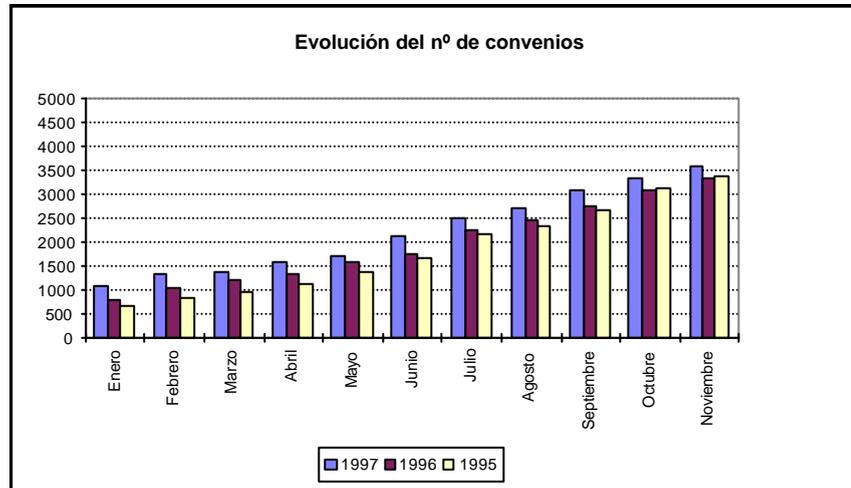
## 7. LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tal y como sucede todos los años, el registro del MTAS junto a los retrasos en la negociación de algún convenio hacen que los datos que manejamos sobre el total de los convenios sean aún provisionales. Sin embargo, los datos de los dos últimos años nos permiten ver que estamos negociando cada año algo más de 4.800 convenios colectivos para cerca de ocho millones de personas asalariadas.

AÑO	CONVENIOS	EMPRESAS	TRABAJADORES
1983	3.655	869.700	6.226.300
1984	3.796	836.900	6.181.900
1985	3.834	847.100	6.131.100
1986	3.790	891.800	6.275.100
1987	4.112	996.800	6.867.700
1988	4.096	958.331	6.864.738
1989	4.302	982.651	6.993.751
1990	4.595	1.037.906	7.623.867
1991	4.848	1.006.167	7.821.850
1992	5.010	1.055.084	7.921.935
1993	4.749	1.048.193	7.737.138
1994	4.581	950.700	7.502.100
1995	4.827	975.100	7.605.100
1996(*)	4.887	1.006.700	7.980.200
1997(*)	3.763	847.500	7.226.800

(\*) Datos provisionales

Por otro lado, la negociación colectiva en 1997 ha acelerado el ritmo de negociación de los convenios colectivos, de forma tal que en el mes de julio ya estaban registrados más de la mitad de los que se negocian cada año.



No se detecta, por tanto, que las negociaciones confederales produjeran una cierta paralización de la negociación de los convenios, tal y como pudo temerse por la actitud de alguna patronal.

### 7.1. Vigencia de convenios

Lo que de nuevo se confirma con los datos de 1997 es que cada vez son menos los convenios colectivos vigentes para un solo año: si el año pasado eran el 31%

los convenios firmados sólo para ese año, en éste el porcentaje sigue reduciéndose hasta el 26%. Es decir, en general, o se han aplicado convenios

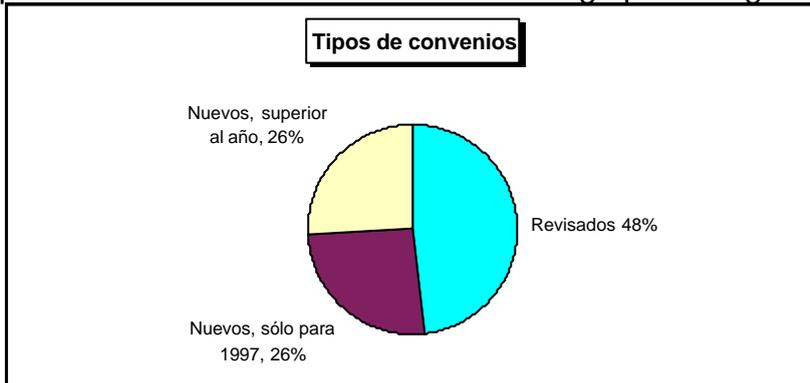
1997	Total	Revisados	Firmados		
Diciembre			Total	Anual	Superior al año
Convenios	3.763	1.823	1.940	963	977
Empresas	847.502	422.089	425.413	182.126	243.287
Trabajadores	7.226.762	3.581.118	3.645.644	1.318.154	2.327.490

1997	Total	Revisados	Firmados		
Diciembre			Total	Anual	Superior al año
Convenios	100%	48,4%	51,6%	25,6%	26,0%
Empresas	100%	49,8%	50,2%	21,5%	28,7%
Trabajadores	100%	49,6%	50,4%	18,2%	32,2%

plurianuales firmados en años anteriores, o se han firmado convenios nuevos que tendrán aplicación también para años futuros.

Este dato nos permite ver una mayor estabilidad en la negociación colectiva, que permite abordar con una visión más a largo plazo negociaciones sobre aspectos



relacionados con la organización del trabajo o la clasificación profesional. Sin embargo, ésto nos obliga también a asegurar competencias para las comisiones mixtas de los convenios que permitan una mayor

continuidad de los procesos de negociación en el seno de las empresas y de los sectores. Al mismo tiempo, la estabilidad de precios podría estar influyendo al suponer una pérdida de incertidumbre respecto al futuro.

## 7.2. *Ambito territorial*

Como puede apreciarse en el siguiente cuadro, entre 3 Comunidades Autónomas concentran casi la tercera parte de los trabajadores con convenio colectivo, y casi la tercera parte de los convenios existentes: Andalucía, Cataluña y Madrid. En el otro extremo, La Rioja es la comunidad con menor número de convenios y de trabajadores incluidos en su ámbito.

CC.AA	CONVENIOS	TRABAJADORES	% Convenios	% Trabajadores	Trab /Conv
ANDALUCÍA	494	932.030	13,14%	12,96%	1.887
ARAGÓN	145	140.424	3,86%	1,95%	968
ASTURIAS	92	106.526	2,45%	1,48%	1.158
BALEARES	74	140.158	1,97%	1,95%	1.894
CANARIAS	154	188.096	4,10%	2,62%	1.221
CANTABRIA	98	55.261	2,61%	0,77%	564
CASTILLA LA MANCHA	162	160.692	4,31%	2,24%	992
CASTILLA LEÓN	330	203.755	8,78%	2,83%	617
CATALUÑA	410	841.628	10,90%	11,71%	2.053
CEUTA Y MELILLA	30	11.143	0,80%	0,15%	371
PAÍS VALENCIA	292	401.381	7,77%	5,58%	1.375
EXTREMADURA	65	108.610	1,73%	1,51%	1.671
GALICIA	253	196.511	6,73%	2,73%	777
LA RIOJA	33	24.455	0,88%	0,34%	741
MADRID	300	585.839	7,98%	8,15%	1.953
MURCIA	86	142.098	2,29%	1,98%	1.652
NAVARRA	74	82.141	1,97%	1,14%	1.110
C.A.VASCA	305	209.955	8,11%	2,92%	688
INTERAUTONOMICOS	363	2.658.624	9,65%	36,98%	7.324
<b>TOTAL</b>	<b>3.760</b>	<b>7.189.327</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.912</b>

Fuente: MTAS, 1997, datos provisionales. Se observa un descuadre numérico con los datos totales facilitados por el MTAS: convenios, 3.763; trabajadores, 7.226.762. No obstante, en nuestro balance utilizaremos los datos del MTAS.

### 7.3. Ambito funcional

Como no puede ser de otra forma, la distribución funcional está en relación directa con la estructura productiva. Así, es el sector Servicios el que concentra el grueso de la actividad negociadora con un 56,28% de los convenios negociados y un 46,75% de los trabajadores en su ámbito.

Por otra parte, el sector industrial concentra el 40,53% de los convenios y un 35,48% de los trabajadores.

Sectores Económicos	Nº Convenios	Nº de Empresas	Trabajadores Afectados
Aarario	64	141.343	656.995
Industria	1.525	221.830	2.563.927
Construcción	56	49.307	627.205
Servicios	2.118	435.022	3.378.635
<b>Total</b>	<b>3.763</b>	<b>847.502</b>	<b>7.226.762</b>

Fuente: MTAS, 1997, datos provisionales

#### 7.4. La estructura de la negociación colectiva

Los convenios sectoriales de ámbito provincial continúan siendo el grueso de la negociación colectiva, en cuanto a número de trabajadores se refiere. Repitiéndose el mismo dato del año anterior,

agrupan al 52% de los trabajadores con convenio, seguidos en importancia por los sectoriales nacionales con un 32% de los trabajadores.

	Convenios	Empresas	Trabajadores
<b>Empresa provincial</b>	2.318	2.318	373.303
<b>Empresa supraprovincial</b>	370	370	372.649
<b>Grupo de Empresas</b>	45	146	23.675
<b>Sector local-comarcal</b>	20	1.364	9.179
<b>Sector provincial</b>	910	637.649	3.717.542
<b>Sector interprovincial</b>	35	47.280	402.068
<b>Sector nacional</b>	65	158.375	2.328.346
<b>Total</b>	<b>3.763</b>	<b>847.502</b>	<b>7.226.762</b>

Fuente: MTAS, 1997, datos provisionales

De nuevo, resalta el ligero pero constante incremento de convenios de empresa, sin que el aumento en más de mil convenios de empresa desde 1983 haya supuesto un incremento del número de trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Es imposible hacer un análisis certero a la vista de estos datos, pero convendría analizar cuál es la situación.

Podría estar, en parte, derivada de un proceso de fragmentación empresarial que arrastra, a su vez, a la negociación colectiva generando nuevas unidades de negociación.

Año	Convenios de Sector	Convenios de Empresa	Total
1983	1.279	2.376	3.655
1984	1.257	2.539	3.796
1985	1.244	2.590	3.834
1986	1.202	2.588	3.790
1987	1.295	2.817	4.112
1988	1.270	2.826	4.096
1989	1.286	3.016	4.302
1990	1.341	3.254	4.595
1991	1.374	3.474	4.848
1992	1.383	3.627	5.010
1993	1.375	3.374	4.749
1994	1.346	3.235	4.581
1995	1.366	3.461	4.827
1996	1.332	3.555	4.887
1997	1.075	2.688	3.763

Fuente: MTAS, 1997, datos provisionales

La preocupación no es simplemente numérica. No se trata de que haya muchos o pocos convenios de empresa, sino que éstos nazcan desvinculados de los convenios sectoriales y, en muchas ocasiones, de los procesos de dirección sindical.

En este sentido, es obligado recordar el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva y su voluntad de conformar un nuevo sistema de negociación co-

lectiva que contribuya a racionalizar su estructura, evitando la atomización actualmente existente y a cuyo efecto es conveniente establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos de negociación, de manera que determinadas materias quedaran reservadas al convenio colectivo sectorial estatal, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores y otras puedan ser objeto de negociación en estos ámbitos inferiores.

Así mismo, según el calendario operativo fijado en el AINC, las organizaciones sectoriales, en el plazo de seis meses, debían elaborar un informe sobre la situación de la negociación colectiva, en los sectores de su competencia, y las propuestas de reformas que debían producirse en cuanto a su estructura y a su articulación.

A pesar de que la elaboración de informes está sufriendo un lamentable retraso, de la información de los ya recibidos y elaborados por distintas Federaciones de CC.OO., puede deducirse que en 49 sectores o subsectores es necesario comenzar una negociación para cambiar la actual estructura y que sólo 10 de ellos han iniciado algún tipo de negociación al respecto. De ahí nuestra insistencia en la necesidad de cumplir el calendario operativo, de seguir avanzando en cambios estratégicos que permitan universalizar la negociación colectiva, sindicalizar las relaciones laborales ante los actuales cambios productivos, proteger los derechos de los trabajadores/as, revitalizar lo colectivo y reforzar los vínculos organizativos.

Por otro lado, a lo largo de 1997, han aparecido siete nuevos convenios sectoriales de ámbito estatal y se ha gestado el Acuerdo sobre la estructura de la negociación colectiva de la Industria del Metal. Este acuerdo, es de una indudable importancia no sólo por la amplitud del sector o el efecto arrastre que pueda tener, sino por su acierto a la hora de definir los ámbitos de negociación y la articulación de materias dentro de esos ámbitos.

## **8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **8.1. Organización del trabajo.**

En los criterios para la negociación colectiva de 1997, nos seguíamos planteando la necesidad de conseguir en todas las materias relacionadas con la organización del trabajo una disminución del poder discrecional del empresario, en beneficio de una mayor intervención sindical, introduciendo en los convenios la incorporación de medidas ante cualquier decisión empresarial que afecte a la organización del trabajo.

El análisis cuantitativo, basado en los datos del MTAS, nos muestra que en este año se han incorporado cláusulas de participación en la organización del trabajo

en el 13,8% del total de convenios. Los convenios de empresa consiguen incluirla en el 16,1% de los convenios y los de ámbito sectorial en un 8%.

En cuanto a su evolución, los datos recogidos desde 1994 muestran, hasta 1996, una clara tendencia al alza. El pequeño descenso observado en 1997, por el momento, no significa un cambio en la tendencia, ya que los datos del MTAS no están cerrados y una vez incluidos todos los convenios esta pequeña variación puede modificarse.

Las cláusulas de movilidad geográfica y movilidad funcional, aunque parten de porcentajes bajos, tal y como puede verse, mantienen una tendencia positiva, más si tenemos en cuenta que estas son materias disponibles a la negociación colectiva.

AÑO 1997	TOTAL CONVENIOS			C . EMPRESA			C. SECTOR		
	convenios	trabajadores V.A.	%	convenios	trabajadores V.A.	%	convenios	trabajadores V.A.	%
Total	3.763	7.226.762	100%	2.688	745.952	100%	1.075	6.480.810	100%
Movilidad geográfica	364	1.834.528	25,39	254	188.105	25,22	110	1.443.164	22,27
Movilidad funcional	565	1.454.232	20,12	440	211.168	28,31	125	1.243.064	19,18
Definición y funciones grupos profesionales	264	891.672	12,34	207	173.545	23,26	57	718.127	11,08
Participación en la organización del trabajo	520	1.372.033	18,99	433	200.797	26,92	87	1.171.236	18,07

Fuente: MTAS, 1997 datos provisionales

AÑO	TOTAL CONVENIOS				C. EMPRESA				C. SECTOR			
	1997	1996	1995	1994	1997	1996	1995	1994	1997	1996	1995	1994
Total convenios	3.763	4.510	4.827	4.581	2.688	3.270	3.461	3.235	1.075	1.240	1.366	1.346
Movilidad geográfica	9,6%	9,2%	7,9%	5,5%	9,4%	9,5%	8,8%	6,3%	10,2%	8,3%	5,9%	3,7%
Movilidad funcional	15%	15,5%	14,5%	11,1%	16,3%	17,7%	17,1%	13,7%	11,6%	9,7%	7,7%	5%
Definición y funciones grupos profesionales	7%	10,9%	10,1%	7,7%	7,7%	11,8%	11,8%	9,1%	5,3%	8,5%	5,7%	4,3%
Participación en la organización del trabajo	13,8%	14,4%	12,9%	11,1%	16,1%	17,2%	15,6%	13,7%	8%	7%	5,8%	4,8%

Fuente : MTAS, 1997 datos provisionales

El análisis cualitativo, basado en el estudio de una muestra de convenios sectoriales y de empresa, nos muestra que el avance no es sólo en referencia al número de cláusulas sino que en algunos convenios sectoriales y en más convenios de empresa hemos conseguido incorporar todo aquello que nos proponíamos: información previa, período de consulta y negociación para aplicar cambios en la organización del trabajo y para la implantación de nuevos sistemas.

## 8.2. Clasificación Profesional.

La tendencia general en la configuración de los distintos sistemas de clasificación profesional en los convenios colectivos, puede ser descrita como de

flexibilización de las estructuras categoriales de los antiguos nomenclátors de las OO.LL.

La mayor parte de los convenios de ámbito estatal o interprovincial han venido a incluir las estructuras de encuadramiento profesional de sus respectivas OO.LL., si bien puede apreciarse que el número de categorías se reduce en varios casos y se actualizan algunos de sus contenidos, en la línea de incrementar las posibles tareas y funciones a desarrollar por los trabajadores, respecto de las anteriores definiciones de categorías.

Sin embargo, son varios los convenios que modifican sustancialmente las estructuras de clasificación profesional, introduciendo una mayor flexibilidad en la prestación del trabajo.

La característica común a todos ellos es la de recoger (aún con diversidades en su concreción) el concepto de Grupo Profesional del Estatuto de los Trabajadores, como aquel que "agrupe unitariamente las aptitudes profesionales y el contenido básico de la prestación".

El Convenio de Hostelería es el único de éstos que, además de establecer la clasificación en base a Áreas Funcionales y Niveles Profesionales incluye, dentro de éstos últimos, la definición de Categorías Específicas. La justificación de esta particularización en el sistema clasificatorio se basa en la nítida frontera que parece darse entre las profesiones tradicionales del sector, como trayectorias profesionales con una considerable autonomía en su desarrollo.

Mientras unos convenios realizan el encuadramiento por medio de Áreas y Niveles (en los cuales cada una de las interrelaciones entre ambos constituirían un Grupo Profesional), los demás lo hacen a través de Grupos Profesionales de carácter jerárquico.

Para estos últimos, las acotaciones de las polivalencias (como expresión de la flexibilidad de la calificación profesional) es más amplia, si bien, en algunos de ellos, se regula en las cláusulas sobre la movilidad funcional, o por medio del concepto de "idoneidad profesional". Convenios que tratan de recoger la experiencia, ya dilatada, del Convenio General de la Industria Química.

De manera sintética, podríamos decir que hay un modelo más flexible de clasificación (sólo en Grupos y sin cláusula de idoneidad profesional) y otro con una mayor acotación y una regulación más precisa de la flexibilidad en el encuadramiento profesional.

Actualmente se encuentran en proceso de negociación (con diversidad en sus ritmos y en sus enfoques) un cierto número de convenios de ámbito estatal, en los cuales las organizaciones patronales mantienen el criterio de clasificaciones en base a Grupos, de exclusivo carácter jerárquico, mientras los sindicatos seguimos planteando, genéricamente, el criterio de "doble encuadramiento".

Estas consideraciones vienen a poner de manifiesto la importancia de seguir definiendo, con precisión y exhaustividad, los conceptos en que deben basarse los sistemas de clasificación profesional.

Por otro lado, los datos del MTAS nos muestran que desde el año 94 al año 96 los convenios han reflejado una progresiva negociación sobre esta materia. Sin embargo, el descenso que muestran esos mismos datos, en el año 97, es de difícil valoración hasta que no estén incorporados todos los datos del año.

## 9. FORMACIÓN CONTINUA

La Formación constituye un factor fundamental en relación con la inversión y con las estrategias de recursos humanos. Y debemos considerarla como un derecho y como una condición laboral que permita desarrollarse a los trabajadores/as en todas sus dimensiones, garantizando la reducción de las desigualdades de cualificación, la promoción y el desarrollo profesional.

Por ello, la negociación colectiva para el año 1997, se ha enmarcado en la perspectiva de desarrollar en los convenios colectivos los nuevos contenidos recogidos en el renovado Acuerdo Nacional de Formación Continua.

En cuanto al objetivo de desarrollar, de forma negociada, los **planes agrupados** en el marco de los convenios colectivos estatales, para garantizar que alcancen el ámbito de las PYMEs los resultados, a la vista de la financiación concedida, son muy satisfactorios. Si bien en 1993, el 29,6% de la financiación concedida se otorgó a planes agrupados, en los que se hallan integradas preferentemente las PYMEs, en la actualidad esta cifra se sitúa en el 62% del total de la financiación concedida, perteneciendo cerca del 50% de los participantes a empresas de menos de 200 trabajadores.

Según los datos provisionales del MTAS, las cláusulas de formación profesional se han incluido en 1.314 convenios, un 34,92%, y afectan a 4.084.961 trabajadores, el 56,53% de los trabajadores sujetos a negociación colectiva. En cuanto a su distribución, se incluyen en 325 convenios de sector, con 3.585.467 trabajadores afectados, un 55,32%, y en 989 convenios de empresa con 499.494 trabajadores afectados, el 66,96% del total.

Planes de Formación se han pactado en 679 convenios y afectan a 2.160.608 trabajadores. Las ayudas de estudios, afectan al 5,88% del total de trabajadores y se incluyen en 524 convenios. Los permisos retribuidos para la formación afectan a 859.591 trabajadores y se incluyen en 484 convenios. Otros temas referidos a formación se incluyen en 247 convenios y afectan a 1.658.710 trabajadores/as.

	TOTALES			CONV DE EMPRESA			CONV DE SECTOR		
	CONV	TRABAJADORES	%	CONV	TRABAJADORES	%	CONV	TRABAJADORES	%
Formación Profesional	1.314	4.084.961	56,53	989	499.494	66,96	325	3.585.467	55,32
Plan de Formación	679	2.160.608	29,9	518	394.395	52,87	161	1.766.213	27,25
Ayuda de estudios al trabajador	524	425.127	5,88	485	240.973	32,3	39	184.154	2,84
Permisos retribuidos para la formación	484	859.591	11,89	404	222.073	29,77	80	637.518	9,84
Otros	247	1.658.710	22,95	135	55.847	7,49	112	1.602.863	24,73

Fuente : MTAS, 1997 datos provisionales

En cuanto a su evolución, si observamos los datos del MTAS desde 1994, todas estas cláusulas mantienen una tendencia al alza. Si a esto unimos los datos facilitados por la encuesta de evaluación de los Planes de Formación, en la que un 89,7% valoran muy positivamente la formación recibida y un 60% consideran que han mejorado mucho o bastante sus expectativas de promoción profesional, veremos que el trabajo realizado es valorado muy positivamente por los trabajadores. De ahí, la necesidad de seguir avanzando en la línea de adherirse al II ANFC y de constituir órganos paritarios que permitan el desarrollo del mismo.

AÑO	CONVENIOS				C. EMPRESA				CONVENIOS SECTOR			
	1997	1996	1995	1994	1997	1996	1995	1994	1997	1996	1995	1994
Total convenios	3.763	4.510	4.827	4.581	2.688	3.270	3.461	3.235	1.075	1.240	1.366	1.346
Formación profesional	34,9%	34,8%	33,2%	27,6%	36,7%	37%	36,1%	30,1%	30,2%	29,1%	26,1%	21,1%
Plan de formación	18%	17,1%	11,5%	11,8%	19,2%	18,6%	17,7%	13,7%	14,9%	13,1%	9,8%	7,2%
Ayuda de estudios	13,9%	14%	13,2%	11,2%	18%	18,1%	17,2%	14,8%	3,6%	3,3%	2,9%	2,6%
Permisos retribuidos	12,8%	12,8%	11,8%	9,3%	15%	14,7%	13,7%	11%	7,4%	7,7%	7%	5,3%
otros	6,5%	6,6%	6,4%	6,3%	5%	4,9%	4,8%	4,8%	10,4%	10,9%	10,5%	9,9%

Fuente MTAS, 1997 datos provisionales

## 10. SALUD LABORAL

En los criterios para 1997, dábamos prioridad a dos objetivos: desarrollar la Ley de Riesgos Laborales a través de los Reglamentos y constituir Comités de Seguridad y Salud en los ámbitos sectoriales con competencias y funciones análogas a los comités de centro de trabajo.

Respecto al primer objetivo, poco después de publicarse la Ley, se constituye la Mesa Tripartita de Salud Laboral dando como fruto los doce Reglamentos siguientes :

1. Reglamento de los Servicios de Prevención.
2. Reglamento sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en manipulación manual de cargas que entrañan riesgos, en particular dorso-lumbares, para los trabajadores.
3. Reglamento por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

4. Reglamento sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
5. Reglamento sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos.
6. Reglamento sobre protección contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos.
7. Reglamento sobre protección de trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos.
8. Reglamento sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
9. Reglamento por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
10. Reglamento que establece disposiciones mínimas de seguridad y salud a bordo de buque de pesca.
11. Reglamento que establece disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras.
12. Reglamento por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Respecto al segundo objetivo, en los convenios se va recogiendo la adaptación de la Ley, pero se observa una mayor dificultad a la hora de regular que los Comités Sectoriales y sus representantes tengan las mismas competencias y funciones que los Comités de Centro. También avanzamos lentamente, en el objetivo de destinar un porcentaje de la masa salarial a garantizar los recursos materiales necesarios para su buen funcionamiento.

Vamos progresando, en el reconocimiento de un mínimo de 40 horas para formación, y la formalización de la misma se está encauzando a través de Acuerdos más generales. Ejemplo de ello, entre otros, pueden ser:

- Los Acuerdos tripartitos para la formación en el País Vasco y Navarra, asegurando la formación, en el período 97-98, de todos los delegados de prevención de las dos CC.AA.: 6.000 en el P. Vasco y 1.000 en Navarra.
- El Acuerdo de Cataluña con PIMEC, en el que se establece la formación para los delegados y delegadas de las pequeñas y medianas empresas asociadas en PIMEC y un protocolo de evaluación de riesgos.
- El Acuerdo en Castilla La Mancha sobre evaluación del nivel de riesgos en pequeñas empresas.
- El Acuerdo del sector del metal de Zaragoza, entre CC.OO., la patronal del sector y la Mutua de Accidentes de Zaragoza. En él se regula la formación, así como la elaboración y evaluación de mapas de riesgo. El mismo, está

dando muy buen resultado a la hora de acceder a las Pymes y sindicalizar las relaciones laborales en las mismas.

- En el ámbito del sector público, cabe destacar el Acuerdo establecido con el Instituto Nacional de la Salud, en el que se recogen entre otras cuestiones las referidas a la existencia de un Comité de Salud Laboral, programas de prevención de riesgos, cursillos en materia de Salud Laboral, etc....

En cuanto a datos de orden cuantitativo, se han incluido cláusulas de salud laboral en 2.860 convenios y afectan a 3.974.354 trabajadores: el 54,99%.

Los convenios de empresa que incluyen estas cláusulas son 2.277 y afectan al 94,23% de los trabajadores de este ámbito: 702.945 trabajadores. En los convenios de sector, se recogen en 583 y afectan a 3.271.409 trabajadores, el 50,48% del total.

Cláusulas	TOTALES			CONVENIOS EMPRESA			CONVENIOS SECTOR		
	Convenios	Trabajadores	%	Convenios	Trabajadores	%	Convenios	Trabajadores	%
Salud Laboral	2.860	3.974.354	54,99	2.277	702.945	94,23	583	3.271.409	50,48
Existencia Comité de S. H.	1.929	2.717.966	37,61	1.677	668.051	89,56	252	2.049.915	31,63
Programa Prevención Riesgos	1.108	1.254.690	17,36	991	443.436	59,45	117	811.254	12,52
Cursillos en materia S.L.	1.032	1.070.385	14,81	938	459.855	61,65	94	610.530	9,42
Reconocim. Médico anual a cargo de la empresa	2.437	3.034.970	42	1.941	542.277	72,70	496	2.249.2693	38,46
Reconocimiento ginecológico	453	585.378	8,10	382	221.220	29,66	71	364.158	5,62

Fuente : MTAS, 1996-97 datos provisionales

Respecto a su evolución, los datos reflejan claramente el alto grado de implicación sindical para regular todas estas materias en los convenios. No obstante, llama la atención, en comparación con otros parámetros, el bajo porcentaje en que se encuentran todavía los programas de prevención de riesgos.

AÑO	CONVENIOS				C. EMPRESA				CONVENIOS SECTOR			
	1997	1996	1995	1994	1997	1996	1995	1994	1997	1996	1995	1994
Total convenios	3.763	4.510	4.827	4.581	2.688	3.270	3.461	3.235	1.075	1.240	1.366	1.346
Salud Laboral	76%	73,5%	70,5%	64,3%	84,7%	81,7%	79,1%	71,5%	54,2%	52,1%	48,6%	47,2%
Existencia Comité S.H	51,2%	47,2%	43,4%	38,8%	62,3%	56,5%	52,7%	46,9%	23,4%	22,7%	19,9%	19,3%
Programa Prevención de Riesgos	29,4%	27%	23,9%	20,7%	36,8%	33,2%	30,2%	25,9%	10,8%	10,4%	8%	8,3%
Cursillos en materia de Salud Laboral	27,4%	24,6%	21,8%	19,3%	34,8%	31%	27,9%	24,7%	8,7%	7,7%	6,3%	6,3%
Reconocimiento médico	64,7%	63,7%	62,2%	56,7%	72,2%	71,4%	70,6%	63,5%	46,1%	43,3%	40,7%	40,2%
Reconocimiento ginecológico	12%	11,7%	11,2%	9,1%	14,2%	13,6%	13,2%	10,3%	6,6%	6,6%	6,1%	6%

Fuente : MTAS, 1996-97 datos provisionales.

## 11. CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El análisis de la situación de las mujeres en el mercado laboral constata que sigue existiendo una fuerte discriminación por razón de sexo: baja tasa de actividad, alta tasa de desempleo, segregación ocupacional, infravaloración de las profesiones feminizadas, desigual retribución por trabajo de igual valor, mayor precariedad y eventualidad en la contratación, protagonismo en la economía sumergida y menor protección por desempleo.

Por ello, y por entender que la negociación colectiva es un valioso instrumento contra cualquier tipo de discriminación, nos planteábamos, y nos seguimos planteando para este año, avanzar en la eliminación de las desigualdades existentes.

A la hora de evaluar los resultados de nuestra actuación, nos encontramos con una gran dificultad ya que los datos del MTAS sólo muestran el número de cláusulas de no discriminación incluidas en los convenios y no permiten analizar, lo que es más necesario, resultados cualitativos en referencia al tipo de regulación y a la extensión de las mismas. Mientras persisten convenios en los que sólo se regulan cláusulas genéricas sobre el principio de no discriminación y el acoso sexual, otros van más allá y concretan ese principio en todos los artículos en que éste puede ser vulnerado.

No obstante, los datos muestran una progresiva inclusión de este tipo de cláusulas. En el año 97, se extienden a 546 convenios y afectan al 31,46% de las personas incluidas en todos los convenios firmados en este año y, a diferencia de otras cláusulas, muestran una evolución más positiva en los convenios de sector.

	TOTAL CONVENIOS			CONVENIOS EMPRESA			CONVENIOS SECTOR		
	Convenios	Trabajadores	%	Convenios	Trabajadores	%	Convenios	Trabajadores	%
No discriminación y promoción de igualdad de sexo	546	2.273.427	311,46	366	240.249	32,21	180	2.033.178	31,37

Fuente: MTAS, datos de 96 y 97 sin cerrar.

AÑO	TOTAL CONVENIOS				C. EMPRESA				CONVENIOS SECTOR			
	1997	1996	1995	1994	1997	1996	1995	1994	1997	1996	1995	1994
Total convenios	3.763	4.510	4.827	4.581	2.688	3.270	3.461	3.235	1.075	1.240	1.366	1.346
No discriminación y promoción igualdad de sexos	14,5%	14,7%	13,8%	12,1%	13,6%	14,5%	13,9%	12%	16,7%	15%	13,3%	12,5%

Fuente: MTAS, datos de 96 y 97 sin cerrar.

A pesar de las dificultades de evaluación ya comentadas, la pequeña muestra de convenios sectoriales estatales y de grandes empresas que hemos podido analizar demuestra que nuestra persistencia en el objetivo va dando sus frutos y, aunque más lentamente de lo que deseáramos, se van incorporando regulaciones para conseguir la plena igualdad, de hecho y de derecho, de mujeres y hombres.

Estos convenios son los que van incorporando, en todo su articulado, el derecho a la no discriminación y lo hacen en: ingreso; contratación; promoción y definición de los grupos profesionales; retribuciones; absentismo; maternidad; bajas, licencias y excedencias; salud laboral. Y además, cláusulas de acción positiva y comisiones paritarias específicas.

Especial mención merecen algunas de las regulaciones pactadas para las competencias de esas comisiones paritarias en las que, sin ser transcripción literal de todas ellas, se recoge el conocimiento y desarrollo de aspectos de igualdad de oportunidades y la no discriminación y respeto de derechos entre empleados en general, y particularmente entre empleados de distinto sexo. A su vez, el desarrollo de estas competencias ha permitido llegar a acuerdos sobre materias concretas en las que las partes firmantes se comprometen a aplicar las medidas oportunas para:

- La igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Recibir igual retribución a igual trabajo
- Evitar toda desigualdad de trato en lo referente a derechos y obligaciones.
- Impedir toda discriminación en la contratación de nuevas incorporaciones.
- Actuar en cualquier situación que pueda suponer abuso de poder o acoso en su más amplio sentido.
- Adoptar las medidas de formación, capacitación y perfeccionamiento profesional que favorezcan la promoción de la mujer dentro de la plantilla, tanto en el aspecto cuantitativo como en el cualitativo.

Otro aspecto de interés, por los avances que de él pueden derivarse para la negociación colectiva, son los resultados del programa transnacional Now-Luna de "acciones positivas para la igualdad de oportunidades en el empleo y la formación profesional" promovido por nuestra Secretaría Confederal de la Mujer. Este programa, que pretende el triple objetivo de: diagnosticar situaciones discriminatorias; formar delegadas y delegados; diseñar, negociar y desarrollar medidas de acción positiva, se ha desarrollado en 19 empresas de diversos sectores y a estas fechas ofrece el siguiente balance:

- Diez, ya tienen puestos en marcha sus planes de acción positiva.
- Cinco, tienen elaborados los planes de acción positiva y están en fase de negociación.
- Cuatro, tienen los planes en proceso de elaboración
- 287 representantes sindicales de las empresas implicadas en el proyecto han recibido formación específica.

## **12. ORDENANZAS LABORALES Y REGLAMENTACIONES DE TRABAJO**

El 28 de abril de este año, con el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos, se cierra el proceso de derogación de OO.LL., que comenzó en 1983 y se intensificó tras la reforma laboral de 1994. No hay que olvidar, que la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994 dio por derogadas 56 ordenanzas por entender que la negociación colectiva existente ofrecía cobertura suficiente y mantuvo la vigencia de 70 hasta finales de 1995, 9 de ellas de forma parcial.

En la actualidad y tras el AICV, este proceso sustitutorio de las OO.LL. se encuentra en la siguiente situación:

- Hay **83 Ordenanzas** o Reglamentos cuyo **proceso de sustitución está cerrado**, por no existir vacíos normativos, por acuerdos sustitutorios, por haberse dictado laudos o por quedar comprendidas en el ámbito del Acuerdo Interconfederal de Vacíos de 1997.
  - **15**, por considerar la Comisión de Seguimiento del AIOR y la CCNCC que no plantean problemas de vacíos de regulación.
  - **36**, por haber alcanzado las partes acuerdo sustitutorio.
  - **9**, por haber sido sometidas a arbitraje las discrepancias, con laudos dictados.
  - **23**, por cobertura de vacíos derivada del Acuerdo Interconfederal, vigente, durante cinco años, desde el 1 de enero de 1998.
- Hay **15 Ordenanzas** o Reglamentos **cuya sustitución se encuentra en proceso abierto**: bien porque continúan en negociación, por estar pendientes de dictar laudo o por estar con acuerdo de prórroga. Los sectores o subsectores en ésta situación son los siguientes:

**Por continuar negociaciones, o no haberse agotado sus posibilidades.**

- Trabajo en el Campo
- Espectáculos y Deportes - Exhibiciones Cinematográficas. ( siguen negociando).
- Construcción (Sector Azulejos)
- Pesca Marítima en Buques Bacaladeros, (en el plazo de un mes se constituye la mesa de negociación ).
- Plátanos y demás frutas de Canarias. (preacuerdo, siguen en negociación)
- Empresas de Publicidad. (negociado vacíos, faltan condiciones económicas).
- Profesionales Teatro, Circo, Variedades y Folklore (teatro de Barcelona).
- Transporte por Carretera (Viajeros) Reanudan las negociaciones.

**En proceso de arbitraje . \*Pendientes de dictar LAUDO:**

- Industrias de Captación y Distribución de Aguas (árbitro Sr. Montalvo)
- Limpieza de Edificios y Locales (árbitro Sr. Montalvo)

**Con acuerdos de prórroga**

- Construcción (sector Cementero, prórroga hasta 31-marzo-1998)
- Embarcaciones Tráfico interior de Puertos (Remolcadores) (Prórroga hasta 31-diciembre-1996. Hay acuerdo de eficacia limitada de ANADE con UGT. Comprende los 4 puntos de cobertura para convocar por sub-comisión)
- Metropolitano de Barcelona ( próxima firma de texto refundido).
- Seguros y Capitalización -Agentes y Corredores de Seguros- (finalizada negociación de vacíos, falta acuerdo salarial)
- Marina Mercante (preacuerdo pendiente de firma)

Este balance de situación del conjunto de las OO.LL., pone de manifiesto que después del AICV a partir del 1 de enero de 1998 queda finalizada la fase normativa y es preciso cumplir a la mayor brevedad posible la fase de negociación con objeto de acordar la cobertura total de vacíos normativos.

En el caso de las 23 Ordenanzas cerradas por el AICV es preciso: por un lado controlar la aplicación total o parcial del AICV, en dependencia de las materias que ya estuviesen cubiertas; por otro lado comenzar de inmediato las negociaciones oportunas para la adaptación en ámbitos inferiores de la estructura salarial y de la clasificación profesional, pudiendo recurrir en este apartado a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo.

En el caso de las 15 Ordenanzas cuya sustitución, por diversas causas, se encuentra en proceso abierto, culminar lo antes posible la negociación para su sustitución.