

DOCUMENTOS



NEGOCIACIÓN COLECTIVA 1999

CRITERIOS Y ORIENTACIONES DE UGT



NEGOCIACIÓN COLECTIVA 1999

CRITERIOS Y ORIENTACIONES DE UGT

MADRID, FEBRERO DE 1999





Edita: *Comisión Ejecutiva Confederal de UGT*
a través de Publicaciones Unión (Colección Documentos)

Producción: *Consuldis S.A.*

Depósito legal: M-8397-1999

Primera Edición: *Febrero 1999*

Este libro ha sido impreso en papel ecológico



SUMARIO

INTRODUCCIÓN	5
NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 1999 CRITERIOS Y ORIENTACIONES	5
1. Marco de la negociación colectiva 1999	7
1.1 Inicio de la tercera fase de la Unión Monetaria.	7
1.2 Entorno de crecimiento económico importante	7
1.3 Agotamiento de una etapa.....	8
1.4 Estado del desarrollo de los Acuerdos Interconfederales para el Empleo y la Negociación Colectiva	8
1.4.1 Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo	8
1.4.2 Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva	10
1.4.3 Acuerdo para la Cobertura de Vacíos	11
2. Objetivos confederales para 1999	
2.1 Aumentar la creación y la estabilidad del empleo:	
avanzar hacia las 35 horas y mejorar la calidad del empleo	12
2.1.1 Trasladar y desarrollar en todos los ámbitos de la negociación colectiva el AIEE y el próximo acuerdo sobre tiempo parcial, y corregir la excesiva temporalidad y su tendencia creciente en las Administraciones Públicas	12
2.1.2 Avanzar hacia las 35 horas para crear empleo	25
2.1.3 Potenciar la Formación Continua	28
2.2 Mejorar las condiciones de trabajo y de vida.....	32
2.3 Asegurar el carácter solidario de los convenios	37
2.4 Mejorar el poder adquisitivo, para aumentar el empleo y equilibrar la distribución de la renta	45
2.5 Fortalecer la estructura de la negociación colectiva, continuando el proceso de vertebración, articulando y reforzando los ámbitos funcionales y personales.	50
ANÁLISIS DE BASE	
PARA UNA ESTRATEGIA SALARIAL	53
1. El escenario: una necesaria referencia a Europa	55
2. La evolución salarial.....	58
3. La situación salarial de partida: comparación internacional	59
4. Consecuencias: la productividad como determinante del crecimiento salarial	62
5. Contexto económico para 1999	64
6. La moderación salarial.....	65
7. Resumen de conclusiones	69



APÉNDICE 1: ¿Se adaptan los salarios a la productividad?	71
APÉNDICE 2: El Salario Mínimo Interprofesional	73
APÉNDICE 3: Otros cuadros	77
APÉNDICE 4: La resistencia de la inflación en el IPC: actividades responsables	80
 RIESGOS LABORALES	 85
1. Aspectos técnicos preventivos	91
2. Derechos laborales	96
3. Aplicación de la normativa en las pequeñas y medianas empresas	98
 RESOLUCIONES DEL II COMITÉ CONFEDERAL DE UGT	 101
Criterios y orientaciones de la negociación colectiva	103
 ANEXOS	 105
1. Situación comparada de las empresas y de los trabajadores españoles	107
2. Evolución de los resultados empresariales	111
3. Situación del mercado laboral	112
4. Convergencias e inflación	113
5. Otros datos sociales	115



INTRODUCCIÓN

En el año 1999 concurren una serie de circunstancias que dotan a la negociación colectiva de una importancia singular. Algunas de ellas, como la incorporación de España al euro, tienen un carácter estructural porque entraña un marco nuevo en el que se va a desenvolver la actuación sindical.

La fijación definitiva del tipo de cambio de la peseta con las restantes monedas que integran el euro vincula aún más estrechamente nuestro futuro económico al destino del conjunto de los países que forman la Unión Monetaria.

Para UGT el único proyecto posible para la sociedad española pasa en este contexto por la progresiva y completa integración en Europa. Este es el nuevo marco en el que colectivamente nos vamos a desenvolver en el futuro.

Desde ámbitos empresariales sólo se destaca insistentemente que todo esto conlleva un panorama de mayor concurrencia para las empresas (probablemente pretendiendo que ello recaiga sobre los trabajadores), pero sindicalmente es preciso contraponer que el proyecto de plena integración en Europa significa mejorar, acortar distancias en todos los órdenes, sobre todo en el empleo y los derechos sociales y laborales: ésta es la convergencia real.

La negociación colectiva, de la que dependen la determinación de las condiciones de trabajo y, en parte, el funcionamiento de las empresas del país no es ajena a este cambio de contexto.

En segundo lugar, el presente año se caracteriza porque el momento económico y empresarial es muy bueno y es responsabilidad nuestra aprovechar especialmente los ciclos positivos para conseguir avances de consideración en la posición de los trabajadores. No sólo porque el contexto objetivamente lo permita y haya menos dificultad para hacerlo, sino porque en momentos de recesión y crisis empresarial hemos asumido costes y sacrificios.

Este comportamiento sindical exige simetría en la actitud empresarial. El crecimiento económico es intenso y las empresas se encuentran en una situación prácticamente nunca conocida: los niveles de beneficios y rentabilidad están en máximos históricos. Todo les es favorable (demanda, precios, tipos de interés, ...) y eso tiene que revertir en los trabajadores. No pueden quedar al margen.

En tercer lugar, hemos mejorado las herramientas de la negociación colectiva. Lo que debe ofrecer nuevas oportunidades, a condición de que vayamos aprendiendo en profundidad su manejo, para que su utilización permita explotar al máximo su potencialidad.

La negociación colectiva está, en efecto, mejor armada. Mecanismos de solución extrajudicial de conflictos (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, e instancias de mediación en las Comunidades Autónomas), sistemas para resolver los vacíos de cobertura, medidas para avanzar en la estabilidad del empleo (Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo), promoción de la formación continua (II Acuerdo de Formación Continua), normativas de prevención de riesgos laborales (Plan de Acción contra la Siniestralidad Laboral), y señaladamente un modelo compartido por las federaciones empresariales para vertebrar y articular la negociación colectiva (Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva), entre otros, constituyen ya un importante conjunto de esas herramientas que, funcionando de forma adecuada, deben dar mayores oportunidades para resolver los problemas y avanzar en la negociación colectiva.

En cuarto lugar, la negociación colectiva de 1999 tiene que centrar la atención y concentrar fuerzas sobre grandes objetivos compartidos a nivel confederal para impulsar de forma colectiva el avance en los mismos.

Varias cuestiones sobre todo tienen que centrar nítidamente la estrategia y las prioridades sindicales en las plataformas de negociación. Primero, las 35 horas como objetivo a medio plazo, para



que mediante la reducción del tiempo de trabajo se impulse la creación de empleo. Acortar la jornada laboral, sacándola de la petrificación en la que lleva sumida muchos años, registrando sólo reducciones marginales, se debe hacer mediante las fórmulas más variadas posibles: reducciones diarias o semanales, aumento de las vacaciones o permisos, cambios en la organización horaria para reducir el tiempo de trabajo, bolsas o cuentas de horas a disposición del trabajador, etc. Asimismo, hay que tender a la supresión de horas extras, en primer término, por medio de mecanismos que limiten la capacidad arbitraria del empresario para hacer uso de ellas.

El segundo objetivo es la mejora sustancial de los salarios. Los incrementos salariales juegan un papel esencial para elevar los niveles de vida, pero también para reforzar la creación de empleo. No hay mejor prueba que lo sucedido en los dos últimos años, en los que la mejora más intensa y general del poder adquisitivo ha conseguido, empujando la demanda de consumo, una mayor creación de empleo.

El tercero tiene que seguir situado en el aumento de la estabilidad del empleo. Es preciso dar nuevos y más importantes pasos en la regulación en el convenio de un marco de contratación aplicable en el sector y/o en la empresa. La reforma legal derivada del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo ha remitido a la negociación colectiva un amplio número de materias en todas las modalidades de contratación, con la clara intención de restringir la temporalidad y aumentar la contratación indefinida. Estas son las herramientas básicas que se explican exhaustivamente en el documento de criterios y orientaciones que contiene esta publicación y que habrá que utilizar, adaptándolas a las circunstancias concretas de cada sector y empresa.

En cuarto lugar, la mejora de las condiciones de trabajo, con especial atención a los contenidos de seguridad y salud en los que el conocimiento de los instrumentos legales y de las principales tareas a realizar debe servir para enfocar adecuadamente la negociación en los niveles sectoriales y de empresa. Junto a ello, el convenio tiene que ser una garantía de igualdad de trato y de derechos para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su sexo, edad, fórmula de contratación o cualquier otra característica. La revisión metódica y exhaustiva de los textos de los convenios debe asegurar la desaparición de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y, sobre todo, evitar que los empresarios puedan utilizar cuestiones como las clarificaciones profesionales, por ejemplo, o ciertos aspectos de contratación o complementos retributivos, para establecer condiciones desiguales injustificadas entre los trabajadores.

En suma, un buen planteamiento de objetivos sindicales generales y sectoriales en la mesa de negociación permite centrar las discusiones sobre nuestras prioridades y no sobre los temas de interés puramente empresarial. La popularización, asimismo, entre los trabajadores de esas reivindicaciones mejora la relación de fuerzas, los atrae al sindicato y tiene un valor que excede claramente del instrumental en la negociación del convenio, recuperando para el sindicato el papel de referente social y ayudando a que los trabajadores respalden políticas de progreso.

Los objetivos generales para la negociación colectiva de 1999 han sido puestos en común a nivel confederal con Comisiones Obreras, lo que debería facilitar la elaboración de plataformas unitarias o de posiciones conjuntas que hagan posible un avance importante en las condiciones laborales pactadas.

En definitiva, la negociación colectiva de 1999 cobra, por las razones expuestas, una importancia crucial para poner un acento más ofensivo en nuestra actuación sindical, movilizándolo a todo el Sindicato para aprovechar este momento y emprender un camino que eleve las condiciones de trabajo y sitúe el papel de los trabajadores plenamente en los niveles europeos.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA 1999 CRITERIOS Y ORIENTACIONES





1. MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 1999

1.1 INICIO DE LA TERCERA FASE DE LA UNIÓN MONETARIA

El 1 de enero de 1999 entra en funcionamiento la 3ª fase de la UEM, caracterizada en esta primera etapa por:

- fijación irrevocable de los tipos de cambio de las monedas;
- introducción del EURO como moneda de cuenta;
- establecimiento de una política monetaria común, a cargo del Banco Central Europeo.

Ello anula el instrumento del tipo de cambio para conseguir mejoras de competitividad de las economías, por lo que los diferenciales de inflación, y por tanto de costes, tendrán, si se mantienen durante un período prolongado de tiempo, repercusiones directas sobre los niveles salariales o de empleo.

Esta cuestión puede favorecer las pretensiones empresariales de convertir la negociación colectiva en un factor de ajuste y de concurrencia salarial entre los países de la UEM. Una concepción contraria al planteamiento sindical de que la negociación colectiva sea un instrumento que contribuya a la convergencia real.

1.2 ENTORNO DE CRECIMIENTO ECONÓMICO IMPORTANTE

El crecimiento de la economía española previsto para 1999 en los Presupuestos Generales del Estado es del 3,8%, en línea con el de 1997 y en los máximos de la actual etapa expansiva.

Según la Central de Balances del Banco de España el resultado neto alcanzó en 1997 cifras equivalentes al 20% del Valor Añadido Bruto de las empresas, y superiores al 23% en el segundo trimestre de 1998.

Según la Comisión Nacional del Mercado de Valores, las mayores empresas no financieras que cotizan en Bolsa elevaron sus beneficios un 18% en 1997 y un 24% en el primer semestre de 1998.

1.3 AGOTAMIENTO DE UNA ETAPA

- Negativa de las patronales a aplicar los Acuerdos Interconfederales y a dar nuevos pasos (estabilidad del empleo, Reducción del Tiempo de Trabajo).
- Cerrazón del Gobierno a negociar las cuestiones sindicales planteadas (restringir la temporalidad y rotación del empleo en el sector privado y en el público, fomentar la reducción del tiempo de trabajo creando un marco normativo homogéneo y favoreciendo con estímulos financieros la negociación, proteger a los desempleados, ...).



1.4 ESTADO DEL DESARROLLO DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.4.1 Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE)

a) Balance de la contratación indefinida y temporal en el primer año de aplicación y desarrollo del AIEE

El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo se concibió para corregir los graves problemas que presenta el mercado laboral: impulsar la estabilidad en el empleo a través del fomento de la contratación indefinida y reducir la temporalidad, rotación y precariedad.

Así, con el objetivo de potenciar la contratación indefinida y reforzar la causalidad de los contratos temporales, se realizaron las reformas legales ya conocidas y se regularon incentivos dirigidos a la contratación estable de determinados colectivos con dificultades para la inserción en el mercado laboral, así como para la transformación de contratación temporal en indefinida.

Según datos de la EPA, que son los que reflejan la incidencia real que sobre el empleo ha tenido el nuevo marco de contratación derivado del Acuerdo de Estabilidad, la contratación indefinida registrada a lo largo del primer año de aplicación del Acuerdo presenta una evolución muy positiva, aumentando de manera importante, pero la utilización no causal de los contratos temporales y la rotación no se ven reducidas.

- Se produce un cambio en la composición de la creación de empleo: en la anterior etapa de crecimiento económico (1986-1990) todo el empleo neto creado era temporal e incluso se destruía empleo indefinido; mientras que en el primer año de vigencia del Acuerdo, el 84% del empleo neto creado ha sido con contratación indefinida.
- Pero el empleo temporal no se reduce en volumen ni en rotación. La tasa de temporalidad desciende a lo largo del año de aplicación del Acuerdo menos de una décima(situándose en el segundo trimestre del presente año en el 32,9. Además, cabe resaltar que los índices de temporalidad si bien descienden en el sector privado un punto y medio, en el sector público sin embargo aumentan en igual cuantía.
- La contratación temporal (registrada por el INEM) aumenta a lo largo del último año un 10%. Entre las principales modalidades responsables de dicho aumento se encuentran: el contrato eventual (con un aumento del 20%) y el contrato a tiempo parcial (con un aumento del 25%).
- Aumenta en conjunto el peso que representan los contratos de duración inferior a 6 meses, que suponen el 80% de la contratación temporal; mientras los contratos de duración inferior a un mes representan el 58%.
- La duración inicial media de los contratos temporales disminuye, pasando de 81 días en 1996 a 69 días tras la de mayo de 1997 debido al aumento del peso de la contratación temporal.
- El número de prórrogas de contratos temporales crece ligeramente por encima del crecimiento de los contratos. Y de manera más acentuada en el contrato eventual



por circunstancias de la producción, donde las prórrogas crecen un 35% frente a los contratos que lo hacen en un 20%.

- El 20% de las personas con contrato temporal suscriben el 50% del total de contratos y el 80% restante ven prorrogado su contrato un mínimo de dos veces y media.
- Los contratos suscritos por Empresas de Trabajo Temporal conllevan una elevada rotación de la contratación: el 61% de los contratos temporales tenían una duración inferior a 5 días y el 78% una duración igual o inferior a 15 días.

b) La contratación en la negociación colectiva

Del estudio detallado de la contratación y su estabilidad en algunos de los convenios colectivos sectoriales estatales, de Comunidad Autónoma, y de empresa, vigentes durante el primer año de aplicación del Acuerdo de Estabilidad en el empleo, se pueden extraer algunas conclusiones relevantes, que vienen a indicar que, en este período de tiempo, se produce una insuficiente intervención de la negociación colectiva en cuanto a la contratación temporal.

- La conversión de contratos temporales en contratos indefinidos de la nueva modalidad contractual de fomento de la contratación indefinida se incorpora, no obstante, de forma genérica, pero sin cuantificar ni concretar, en casi todos los convenios o acuerdos firmados.
- La articulación de compromisos de limitación de la contratación temporal es escasa.
- En cuanto a las modalidades de contratación:
 - En los contratos de obra o servicio determinado, se identifica de forma excesivamente genérica y amplía el objeto o las tareas dotadas de autonomía y sustantividad propia.
 - En el contrato eventual por circunstancias de la producción se suele fijar la duración máxima, pero no la motivación (causalidad), las circunstancias reales para poder realizar este contrato, las actividades para las que puede desarrollarse y el porcentaje máximo de contratos en relación a la plantilla.
 - El contrato a tiempo parcial aparece escasamente regulado en los convenios.
 - En el contrato fijo-discontinuo se recogen, con el objetivo de mantener la ocupación plena, controles previos a otras contrataciones externas.
 - Los contratos formativos reciben diversas mejoras.
- No se establece a través de la negociación colectiva procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos. (Destacar la excepción que en este terreno establece el Convenio de industria del Calzado, que detalla un procedimiento de información previa, estudio conjunto con los representantes de los trabajadores de la situación real de la empresa y la fijación de una cantidad en depósito si se autoriza la reestructuración de plantilla).



1.4.2 Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva (AINC)

En cumplimiento de las obligaciones incluidas en el capítulo VI del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, la Comisión Paritaria Interconfederal dió cumplimiento a las primeras obligaciones derivadas de dicho Acuerdo:

- Solicitar de las **Asociaciones de Empresarios y Federaciones sindicales un informe de situación sobre la estructura de la negociación colectiva existente en su sector.**
- Identificar las reformas necesarias, señaladas por cada parte, que se deben llevar a cabo en la misma, en relación a una previa definición de los ámbitos funcionales correspondientes, la homogeneidad de los mismos y las condiciones de trabajo pactadas que se deben realizar en cada uno de los sectores de actividad correspondientes.

Puesta de manifiesto dicha necesidad de reforma, lo interesante, por tanto, es conocer qué propuestas deben ser las adecuadas para producir una estructura negocial capaz de abordar y asumir los modelos derivados de las necesidades que se han de articular, modelo establecido en el AINC.

Teniendo en cuenta el nivel de propuestas realizadas, tanto a nivel sindical como empresarial, solamente una mínima parte de las mismas han llegado a ser coincidentes en cuanto a los cambios que se deben producir en la actual estructura negocial.

Estamos, por lo tanto, aún de conseguir el objetivo acordado en cuanto a la superación de la estructura actualmente vigente con el fin de racionalizar la negociación colectiva y evitar su atomización, puesto que del contenido de los informes recibidos y de la disparidad de las propuestas señaladas por las organizaciones empresariales es difícil poder dar un impulso para conseguir dicho objetivo.

Por ello, y en virtud a lo establecido en el calendario operativo en relación a las obligaciones que corresponden a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo sería conveniente:

- Elaborar las propuestas correspondientes en orden a la definición de los nuevos ámbitos sectoriales estatales que como ámbitos funcionales pueden incorporar los distintos convenios colectivos,
- realizar las propuestas convenientes solicitando la intervención de la Comisión Mixta puesto que la misma podrá mediar a requerimiento de las partes en el supuesto de que halla discrepancias, ofertas o soluciones.
- En orden al desarrollo de las materias contenidas en el apartado IV del AINC, impulsar su completa regulación adecuándolo a la articulación propuesta.
- En relación a los ámbitos donde no existe ninguna regulación por la no existencia de partes legitimadas para negociar, la tarea más inmediata debe centrarse en constituir mesas de negociación dirigiéndose, si ello es posible, a los empresarios de los sectores con la intención de transmitirles la necesidad e importancia de su constitución como asociación.

1.4.3 Acuerdo para la Cobertura de Vacíos

Acordado ya un texto-borrador que sustituye a la anterior regulación de la figura de extensión de convenios (Real Decreto de Extensión hoy en vigor), se procedió por



parte de la Administración, UGT, CC.OO., CEOE y CEPYME a la redacción más idónea del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a dicho procedimiento referido a la extensión de convenios.

Los aspectos nucleares de la nueva figura, son los siguientes:

- En relación a los supuestos con respecto a los cuales procede la extensión se reducirán a uno, el cual se refiere a los perjuicios derivados para trabajadores y empresarios por la imposibilidad de suscribir en su ámbito correspondiente un convenio colectivo de los previstos en el título III del E.T, originada por la ausencia de partes legitimadas para ello.
- Procedimiento, más rápido y ágil, fijándose los efectos desestimatorios de la ausencia de resolución expresa.
- Efectos desestimatorios de la ausencia de resolución expresa.
- Adecuación en cuanto a la Autoridad Laboral competente.

Finalizado el correspondiente trámite parlamentario dicha norma entrará en vigor a los tres meses, plazo durante el cual se realizarán las modificaciones oportunas, si ello es pertinente, de nuestro borrador de Real Decreto de Extensión siempre y cuando dichas modificaciones supongan la necesidad de adaptación correspondiente, teniendo en cuenta la normativa actual en materia de derecho administrativo.

2. OBJETIVOS CONFEDERALES PARA 1999

2.1 AUMENTAR LA CREACIÓN Y LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO: AVANZAR HACIA LAS 35 HORAS Y MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO

2.1.1 *Trasladar y desarrollar en todos los ámbitos de la negociación colectiva el AIEE y el próximo acuerdo sobre tiempo parcial, y corregir la excesiva temporalidad y su tendencia creciente en las Administraciones Públicas*

Los Acuerdos para la Estabilidad del Empleo y la Negociación Colectiva firmados en el mes de abril de 1997 siguen constituyendo el instrumento adecuado con el que abordar la negociación colectiva del próximo año para avanzar en la estabilidad del empleo y racionalizar y universalizar la negociación colectiva. En definitiva, para impulsar de forma vertebrada y articulada los contenidos convencionales que mejoren la calidad el empleo.

Contamos con un nuevo marco legal, la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, adaptado a la filosofía y compromisos contenidos en dichos Acuerdos, por lo que, transcurrido más de un año desde la implantación de la nueva normativa, es el momento de profundizar en su correcta y completa aplicación.



Es preciso reiterar, a efectos de la finalidad que perseguimos con este documento de trabajo, que la nueva normativa que proviene de los Acuerdos tiene la virtud de remitir y dar amplias competencias a la negociación colectiva para mejorar la regulación legal en múltiples aspectos concretos en materia de contratación.

Desde este punto de vista, la reforma que los Acuerdos Interconfederales han producido en la contratación tiene dos fases. La primera, la reforma legal (del E.T. y de los decretos de desarrollo), incluida una "solicitud" a la negociación colectiva, realizada indicando niveles apropiados de intervención, es decir, señalando la articulación que debería tomar la regulación contractual. La segunda, es la intervención concreta de los convenios colectivos aprovechando esta capacidad.

Si esta segunda fase no se utiliza a fondo, se habrá perdido una parte sustancial de la operatividad de los Acuerdos Interconfederales para mejorar la estabilidad del empleo, y para limitar la temporalidad.

Principios generales:

- Los principios que inspiraron los Acuerdos para la Estabilidad del Empleo han de constituir el eje central en torno al que se desarrolle el próximo proceso de negociación:
 - El asentamiento de la primacía de la cultura de la estabilidad, relegando definitivamente la temporalidad que, como criterio empresarial, imperaba hasta abril del 97. El contrato indefinido es la norma, la contratación temporal la excepción. Este principio es clave tanto para las nuevas contrataciones como para las temporales aún existentes que deben convertirse en indefinidas.
 - La garantización de la causalidad en aquellas modalidades permitidas por nuestra legislación para los supuestos que realmente demanden una relación laboral de duración determinada.

Competencias de cada ámbito:

- El papel de la negociación colectiva ha sido ampliamente reforzado tras las modificaciones normativas derivadas del AIEE, principalmente dando el protagonismo y las competencias a los convenios sectoriales estatales, pero no sobre la base de la desregulación -como sucedió con la reforma de 1994-, sino bajo la recuperación del principio de respeto a los mínimos legales.

Elemento esencial para fortalecer la negociación colectiva -siempre respetando el principio de autonomía de las partes-, es su adecuada articulación y vertebración desde el sector estatal, para, a partir de ahí, hacer una correcta distribución de materias entre el ámbito estatal, territorial y/o de empresa.

- La atribución de la regulación de numerosos aspectos en materia de contratación a la negociación colectiva, principalmente a la sectorial estatal, permite una mayor participación y codecisión sindical necesaria para conjugar un nivel idóneo de flexibilidad con mayor regulación y causalización de la contratación.

Partiendo, por tanto, de este principio, flexibilidad combinada con regulación, deben incorporarse y adaptarse las normas vigentes adecuándolas a la situación existente en cada sector.



- Lograr la estabilidad en el empleo es el objetivo clave que debe guiar el proceso de la negociación colectiva.

A tal fin, el contrato indefinido y el contrato para el fomento de la contratación indefinida debe ser el eje alrededor del cual se articule toda la regulación de las modalidades contractuales de los convenios, tanto para las nuevas contrataciones como para dotar de estabilidad a los trabajadores que tengan contratos de duración determinada o temporal.

- Inexorablemente ligado a lo anterior, está la necesidad de reforzar la causalidad de la contratación temporal y establecer cláusulas restrictivas, garantizando la cobertura de los puestos de trabajo estables con contratos indefinidos y limitando aquella, exclusivamente, a las actividades que efectivamente tengan duración determinada. En todo caso, deberían regularse cuantos aspectos requieran de adaptación.

Contrato de obra o servicio determinado: identificación de los trabajos o tareas que, teniendo sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, puedan cubrirse con este tipo de contratos.

Su regulación corresponde a los convenios sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los de empresa.

Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos:

Identificación de las actividades que puedan ser objeto de su utilización, duración máxima de estos contratos y período dentro del cual pueden realizarse, atendiendo al carácter estacional de la actividad, sin que en ningún caso pueda exceder de 18 meses el período máximo ni la duración del contrato superar las tres cuartas partes del período que se establezca.

Determinación de las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales.

Fijación de criterios generales sobre la adecuada relación entre el volumen de estos contratos y la plantilla total de la empresa.

Establecimiento de una indemnización a la finalización del contrato.

Su regulación corresponde a los convenios sectoriales estatales o, en su defecto, al sectorial de ámbito inferior (se deben incluir los de empresa en cuanto al establecimiento de porcentajes máximos de estos contratos respecto al total de la plantilla).

Contratos formativos:

- **Prácticas:** la determinación de los puestos de trabajo, grupo, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato, así como la duración del mismo, según características del sector y de las prácticas a realizar, dentro de los límites fijados legalmente (no menos de 6 meses ni más de dos años) corresponde a los convenios colectivos sectoriales estatales o en su defecto a los sectoriales de ámbito inferior.



Asimismo el convenio colectivo puede modificar la duración del período de prueba establecida por ley y fijar la retribución de los trabajadores en prácticas, garantizando niveles retributivos dignos y nunca inferiores a los que fija la Ley para el caso de no regulación por convenio.

Establecimiento de compromisos de conversión en contratos por tiempo indefinido.

- **Para la formación:** determinación, por convenio sectorial estatal o en su defecto sectorial de ámbito inferior, en función del tamaño de la plantilla, del número máximo de contratos a realizar y del puesto de trabajo objeto de este contrato.

Sólo si existe un plan formativo de empresa, los convenios de empresa pueden establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla.

Sólo el convenio sectorial estatal o, en su defecto, el sectorial de ámbito inferior puede establecer una duración distinta a la fijada por ley en atención a las características del oficio o puesto de trabajo y a los requerimientos formativos del mismo, sin que se permita que la duración mínima sea inferior a 6 meses ni la máxima superior a 3 años.

Respetando el límite mínimo del 15% de dedicación de la jornada máxima prevista en convenio o, en su defecto, de la máxima legal a la formación teórica, los convenios colectivos pueden establecer el tiempo de dicha formación teórica y su distribución, así como la alternancia o concentración del mismo.

En cuanto a la retribución es también el convenio colectivo el llamado a establecerla, debiéndose garantizar una retribución digna y no inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado.

Transformación de temporales en indefinidos a tiempo completo:

a) Criterios generales

La conversión de los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, **en el nuevo “contrato de fomento de la contratación indefinida”** constituye pieza esencial en el objetivo de aumentar la estabilidad del empleo.

La necesidad de que los convenios regulen dicha conversión ha adquirido la categoría de condición sin la que no puede operar tal mecanismo dado que, como establece la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997, a partir del 17 de mayo del presente año sólo **a través de la negociación colectiva puede articularse la reiterada conversión** (aunque la conversión de temporales a contratos indefinidos ordinarios no requiere de la intervención de la negociación colectiva).

Esto significa que, para que las empresas utilicen el nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida en los supuestos de conversión de contratos temporales, necesitan que el convenio les habilite para ello. Esta cuestión otorga a la parte sindical la capacidad de exigir como contrapartida de esa habilitación compromisos concretos de conversión de temporales y, cuando sea posible, la limitación en el uso futuro de los contratos temporales.

El fortalecimiento del papel de la negociación colectiva que todo ello supone tiene aún mayor relevancia teniendo en cuenta las competencias que también tiene atri-



buidas respecto a la regulación de los contratos de duración determinada y temporal y que deberá incidir en garantizar la utilización causal de los mismos.

Por otra parte, los incentivos actualmente aún en vigor para fomentar la contratación indefinida y la estabilidad del empleo, regulados en la Ley 64/1997, de 26 de diciembre, y los que el Gobierno tiene previsto establecer, además de otras ayudas públicas constituyen un elemento de apoyo para el objetivo de priorizar la contratación indefinida de aquellos colectivos más vulnerables a la temporalidad. Hay que destacar a este respecto que, probablemente, a partir de mayo de 1999 los incentivos a la conversión de temporales en indefinidos serán superiores para los supuestos que hayan sido pactados en convenio colectivo.

b) Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del AIEE

A la hora de abordar la regulación de las conversiones deberían tenerse en cuenta las recomendaciones acordadas por la Comisión de Seguimiento del AIEE en fecha 23 de julio pasado.

Los criterios que son objeto de tales recomendaciones deben partir de la consideración del ámbito sectorial, articulando en el respectivo convenio o acuerdo de empresa los elementos establecidos en aquel.

A continuación se resumen las recomendaciones que dicha Comisión establece:

- **La articulación de la conversión de contratos temporales, incluidos los formativos, se debe realizar en el ámbito sectorial estatal correspondiente** o, en su defecto, en el ámbito inferior incluido el de empresa. Cuando la conversión se realice directamente en los convenios de empresa, deberán tenerse en cuenta los criterios establecidos en ámbitos superiores.
- Es necesario incorporar cláusulas de conversión en los convenios colectivos que se estén negociando, o se vayan a negociar, a la vez que deben establecerse cauces adecuados para regular la conversión en los convenios colectivos que, estando en vigor, no contienen dichas cláusulas (utilizando el procedimiento legal establecido que mejor se adecúe).
- En cuanto a la formulación y puesta en práctica de la cláusula de conversión se propone que:
 - Los contratos temporales, incluidos los formativos, durante la vigencia del convenio, puedan convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida, regulado en la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre;
 - Los convenios colectivos incluyan una previsión de transformación de contratos temporales en fomento de la contratación indefinida;
 - Los convenios colectivos fijen los criterios para proceder a la conversión y establezcan sus efectos;
 - Los convenios colectivos de empresa determinen el número o porcentaje de plantilla afectada por dicha transformación;



- Es conveniente regular en los convenios colectivos todas las materias que en materia de contratación la Ley remite a la negociación colectiva:
 - En los contratos por obra o servicio, es necesario identificar aquellos trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con este tipo de contrato.
 - En los contratos eventuales por circunstancias de la producción es necesario identificar: actividades objeto de su utilización, duración máxima del contrato, período de utilización, y relación entre el volumen que representa este contrato y el conjunto de la plantilla.
 - En los contratos formativos es necesario determinar: puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto del contrato; número máximo de contratos; duración máxima; y tiempo dedicado a formación, con su distribución.

Reducir la rotación, la precariedad y el encadenamiento de contratos temporales:

- El objetivo de mejorar la calidad del empleo implica necesariamente reducir las altas tasas de temporalidad y rotación que continúan caracterizando nuestro mercado laboral.

Para ello, resulta imprescindible establecer medidas negociadas que, en línea con el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, eviten el recurso excesivo a la contratación temporal, el uso indebido de esta forma de contratación, el encadenamiento injustificado de contratos de duración determinada y, en definitiva, la reducción de la elevadísima rotación que existe originada por la corta duración de los contratos temporales. El inadecuado, abusivo e incluso fraudulento uso de la contratación temporal vulnera el principio de causalidad que debe garantizarse a través de la negociación colectiva, donde tienen que establecerse las cautelas precisas que eviten las perversiones señaladas.

- Tomando como referencia la negociación que actualmente se lleva a cabo entre la CES y la UNICE y las propuestas que tanto UGT como CC.OO. hemos presentado en las negociaciones con el Gobierno, los convenios deberían incluir cláusulas para favorecer la estabilidad del empleo estableciendo:
 - Que la suscripción con la misma empresa de más de dos contratos sucesivos, dará lugar a la conversión de la relación laboral del trabajador en indefinida. A estos efectos se considerarán contratos sucesivos cuando el tiempo que medie entre la extinción de uno y la firma del siguiente no sea superior a un mes.
 - Igualmente, que la realización de más de dos prórrogas del contrato inicial, sea cualquiera la duración de las prórrogas, dará lugar a la conversión de la relación laboral en indefinida.
 - Que a efectos de la conversión en indefinido se debe equiparar sucesión de contratos con prórroga de contratos, de forma tal que opere si en una misma empresa enlaza un contrato inicial y una prórroga del mismo con un nuevo contrato temporal y viceversa, es decir, un contrato inicial con otro contrato y una prórroga de éste último. A estos efectos se considerará que hay enlace de contratos cuando entre ambos contratos o entre la prórroga del anterior y el nuevo contrato no medie más de un mes.



- Sin alterar el principio de causalidad y la duración máxima legal de las distintas modalidades de contratación temporal, el período máximo en el que un trabajador puede estar vinculado laboralmente con una misma empresa mediante uno o varios contratos temporales será el de tres años, procediendo la conversión transcurrido dicho período (se entiende que el período de tres años no ha sido interrumpido si entre los distintos contratos que pueda haber suscrito el trabajador no ha mediado más de un mes).

Delimitar la contratación a tiempo parcial:

La negociación colectiva tiene que desempeñar un papel fundamental en la regulación de los contratos a tiempo parcial, en un doble sentido:

- por la nueva configuración que estos contratos van a tener a raíz del Acuerdo alcanzado, que atribuirá a la negociación colectiva la regulación de aspectos esenciales para su adecuado funcionamiento;
- por la necesaria delimitación que debe efectuarse sobre el uso de este tipo de contratos evitando su masiva e indiscriminada expansión, siendo preciso establecer limitaciones que impidan que se produzca la sustitución de otras formas de contratación más adecuadas para atender las necesidades que se pretenden. En este sentido, especialmente deberá:
 - Limitarse la contratación en proporción a la plantilla de la empresa.
 - Prohibirse que un puesto de trabajo se cubra mediante varios contratos a tiempo parcial.
 - Prohibirse la realización de este tipo de contrato en determinadas actividades y con respecto a trabajadores que ya estén contratados en otra empresa a jornada completa.

El principio de acuerdo alcanzado en el Mesa sobre el tratamiento global del trabajo a tiempo parcial pretende configurar un marco normativo adecuado para promover el empleo estable a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo, así como mejorar la protección social de estos trabajadores.

La regulación normativa aún existente actualmente para estos contratos, a raíz de la reforma laboral efectuada en 1994, tenía unos objetivos claros: flexibilizar esta forma de empleo mediante la supresión del límite máximo de la jornada a tiempo parcial, y la admisión de otras fórmulas de cómputo y distribución de la misma, admitiendo como unidad de medición de trabajo la hora y aumentando el período de referencia hasta el anual, permitiendo la conjugación casi ilimitada de ambos elementos temporales, y **convirtiendo el contrato a tiempo parcial en contrato por horas, puesto que posibilita al empresario la contratación de la cantidad estrictamente necesaria y su ubicación en el momento preciso.**

Con esta base normativa fuertemente desreguladora, la regulación convencional ciertamente se ha caracterizado por tratar de forma residual a estos contratos. Así, de enero a agosto de 1998, de los convenios examinados a nivel sectorial y de empresa de ámbito estatal y de sector y de empresa de ámbito territorial provincial, interprovincial y autonómico, tan sólo 60 convenios colectivos contienen cláusulas de con-



tratación a tiempo parcial y de contratos fijos discontinuos. Por lo tanto, la **primera conclusión que podemos sacar de la regulación convencional de dicho contrato es la ausencia en la mayoría de sectores y actividades**, excepto cuando la prestación de servicios a realizar a través de un contrato a tiempo parcial o fijo discontinuo es una necesidad de la organización productiva.

Con la perspectiva de un nuevo panorama normativo -después del citado principio de Acuerdo- en el que se van a atribuir a los convenios colectivos competencias de regulación sobre aspectos sustanciales, **ha de producirse necesariamente un cambio, a iniciativa sindical, en la tónica señalada sobre el tratamiento de estos contratos.**

En consecuencia, los convenios colectivos deberán abordar los siguientes aspectos, siempre teniendo en cuenta el proyecto de Acuerdo que se ha alcanzado:

- La delimitación del trabajo a tiempo parcial. Establecer en todos los niveles de negociación en términos de la jornada habitual en el sector o en la empresa, los límites mínimos y máximos de la jornada que se considera como trabajo a tiempo parcial, siempre con la referencia legal del 77% como máximo de la jornada a tiempo completo.
- La determinación de la jornada y su distribución horaria, así como la concreción mensual y semanal y la determinación de los días en que los trabajadores contratados a tiempo parcial van a prestar servicios, **aspectos esenciales para evitar la precariedad del contrato a tiempo parcial, estableciendo pautas o normas de carácter colectivo a lo que en la nueva regulación se establece como obligación empresarial y derecho individual del trabajador (que su jornada y distribución horaria quede reflejada de forma inamovible en el contrato de trabajo).**
- **Uno de los aspectos de mayor importancia es incorporar al convenio normas y límites al establecimiento en el contrato de trabajo de la jornada irregular.**
- La duración de la interrupción durante la jornada diaria cuando sea partida, así como, en su caso, la posibilidad de que pueda realizarse más de una interrupción. **En este sentido, debe evitarse una regulación que provoque la continua dependencia del trabajador al verse sometido a largas esperas entre el comienzo de la jornada y la continuación de la misma tras la interrupción, o a que la jornada se desarrolle "a saltos". Así, como referencia, la regla general debería ser no establecer más de una interrupción con una duración no superior a las 2 horas.**
- La regulación de las horas complementarias:
 - * El volumen de horas complementarias.- Sólo por convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior, el límite máximo legal del 15% de la jornada contratada como ordinaria podrá ampliarse hasta un máximo del 30%.
 - * Este aspecto es clave para la negociación colectiva, **debiendo aplicarse con criterios muy restrictivos y contrapartidas muy importantes esa posibilidad de ampliación.** En definitiva, la regla general con la que abordar este tema es la de mantener el límite legal de horas complementarias.



- * Los períodos de **distribución** y la proporción de horas complementarias en cada período, así como la posibilidad de transferir o no horas complementarias a otro, y, en caso positivo, en qué porcentaje se transferirán.
 - * No deben sobrepasarse los tres meses, ni posibilitar la realización cada trimestre de más del 25% de las horas complementarias pactadas, como tampoco la transferencia de las mismas, todo ello para impedir una abusiva disponibilidad del empresario y provocar la concentración de largas jornadas.
 - * **La intervención de los convenios que resulta más interesante en esta materia consiste en establecer normas de distribución, del 25% de las horas, dentro del trimestre, es decir, distribuciones mensuales o semanales de ese 25%.**
 - * El preaviso con el que el trabajador debe conocer la realización de dichas horas, que establece el Proyecto de Acuerdo en 7 días, puede modificarse por convenio si existen circunstancias especiales que justifiquen otro distinto.
 - * A fin de permitir al trabajador una mejor compatibilidad entre su vida laboral y social, deberían establecerse plazos más amplios para el preaviso, **sin que en ningún caso se rebaje de los 7 días señalados, y tal vez un contenido más exhaustivo del preaviso (la regulación legal establecerá comunicación del día y hora de realización).**
- El establecimiento de procedimientos para la aplicación de la movilidad voluntaria del trabajador desde un puesto de trabajo a tiempo completo a otro a tiempo parcial y viceversa.

Los convenios colectivos estarán habilitados para fijar requisitos o procedimientos de preferencia para hacer efectivo el derecho de opción del trabajador de un tipo de jornada a otra.

Es fundamental desarrollar lo que establecerá la norma en materia de obligación de información tanto a los representantes de los trabajadores como a los propios trabajadores, por parte del empresario, sobre las vacantes que se produzcan en la empresa.

- El establecimiento de criterios de preferencia para acceder a un puesto de trabajo a tiempo completo de los trabajadores que presten servicios a tiempo parcial cuando existan vacantes de su grupo profesional o categoría equivalente. Dicha competencia se atribuye a los convenios colectivos sectoriales.
- El establecimiento de procedimientos que faciliten el acceso efectivo a la formación continua de manera que permita al trabajador que cambia su jornada desempeñar adecuadamente sus nuevos cometidos.
- El establecimiento de especialidades y requisitos para la conversión de contratos a tiempo completo en a tiempo parcial cuando estén motivados principalmente por necesidades familiares o formativas (a solicitud del trabajador), lo que no excluye que puedan tenerse en cuenta otro tipo de necesidades y por lo tanto de motivaciones.
- Elemento importante, asimismo, lo constituye la obligación de que el empresario, en caso de negativa a la solicitud de cambio de jornada del trabajador, justi-



fique suficientemente la misma por escrito tanto al trabajador como a la representación legal de los trabajadores de la empresa.

- Un aspecto que los convenios colectivos deberán cuidar con especial atención, es el principio de igualdad de trato de todos los trabajadores con independencia de que su jornada sea a tiempo parcial o completo, evitando radicalmente establecer diferencias de cualquier clase que, salvo que se deriven estrictamente del tiempo de trabajo, serán declarados ilegales.

Fijos discontinuos:

- Debe diferenciarse claramente del genérico a tiempo parcial, estableciendo la exigencia de que se contrate mediante esta figura siempre que, con independencia de la continuidad de la actividad de la empresa, se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad.
- Es imprescindible que el convenio determine el orden y forma en la que los trabajadores serán llamados.
- Asimismo los convenios deben regular las condiciones y preferencias para que los trabajadores fijos discontinuos accedan a la condición de trabajadores fijos en prestación de servicios continuos.

Contrato de relevo:

- Es importante fomentar a través de la negociación colectiva la utilización de este contrato. En este sentido, y conforme con lo que se establece en el Principio de Acuerdo, los convenios colectivos favorecerán:
 - la flexibilización de la distribución de la jornada entre trabajadores relevados y relevistas. Criterios para el reparto de la jornada entre ambos;
 - la posibilidad de coincidencia horaria entre relevado y relevista que permita la transmisión de conocimientos y experiencias;
 - permitir el desempeño de un puesto de trabajo similar al del relevado por parte del relevista.

Limitar la utilización de Empresas de Trabajo Temporal y garantizar los derechos de los trabajadores:

El incesante aumento, año tras año, del peso de las Empresas de Trabajo Temporal en la contratación temporal de nuestro país -el 14% de los contratos temporales formalizados en 1997 se realizó a través de ETTs-, unido a la deficiente regulación normativa por la que se rigen dichas empresas, que siguen constituyendo un elemento de precarización de nuestro mercado laboral, hace necesario prestar una especial atención en los convenios a las posibilidades de actuación de aquellas desde varios frentes:

a) Control sindical de la contratación. Limitaciones a la contratación a través de ETTs

- El recurso a las ETTs debe restringirse, definiendo y delimitando, a tal efecto, las actividades y puestos de trabajo en los que pueda utilizarse trabajadores cedidos



y limitándolo, en todo caso, a aquellas actividades que no sean las habituales de la empresa.

- Deben garantizarse y ampliarse los derechos de información, participación y control de los representantes de los trabajadores. Y ello en diferentes sentidos:
 - Antes de la contratación con una ETT, a fin de comprobar la idoneidad de utilizar este sistema de contratación;
 - En el proceso de selección de la ETT, a fin de garantizar que se encuentra en el ámbito del convenio estatal sectorial de ETTs;
 - Una vez realizado el contrato de puesta a disposición, los representantes de los trabajadores, en el ejercicio de sus competencias de velar por el cumplimiento de la normativa laboral, deben recibir información tanto sobre el contrato de puesta a disposición como sobre el contrato de trabajo, dada la directa e indisoluble relación que ambos contratos tienen;

En el ámbito de las Administraciones Públicas no se utilizarán las Empresas de Trabajo Temporal para cubrir sus necesidades temporales de contratación. Ello viene avalado en cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que han de ser respetados por las Administraciones Públicas para seleccionar a su personal, tanto fijo como temporal, y en cumplimiento de la proposición no de ley aprobada por unanimidad el 25 de marzo de 1998 en el Congreso de los Diputados, Comisión de Política Social y Empleo.

b) La representación sindical de los trabajadores cedidos

El AIEE estableció la procedencia de atribuir la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en todo lo que atañe a la prestación de sus servicios en las usuarias. Modificado en tal sentido el art. 17 de la Ley 14/1994, y aunque expresamente establece que ello no conlleva ampliación del crédito de horas mensuales, debería negociarse dicha ampliación, atendiendo especialmente al volumen de contratación que a través de ETTs se produzca en la empresa. En todo caso, debería ponerse el mayor acento en ejercitar por los representantes sindicales en la empresa el nuevo derecho de representación reconocido legalmente que ya no requiere la solicitud previa del trabajador en misión.

c) La igualdad de trato

- Es fundamental garantizar las mismas condiciones laborales entre los trabajadores de la empresa usuaria y los trabajadores en misión. Por ello, es imprescindible avanzar en la equiparación de las condiciones de trabajo y salariales entre ambos colectivos de trabajadores.
- Podrían incluirse, asimismo, compromisos estableciendo derechos de preferencia para ocupar vacantes en la empresa para aquellos trabajadores que proceden de ETT, fijando, a tal efecto, criterios y procedimientos.



d) Salud y Seguridad en el puesto de trabajo

Las modalidades de contratación tienen una indudable incidencia en los factores de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, siendo un hecho constatado la existencia de un elevado nivel de incidencia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales en los trabajadores temporales.

Resulta por tanto necesario reforzar los mecanismos tendentes a garantizar el derecho fundamental a la salud que tienen todos los trabajadores mediante el establecimiento de cláusulas que:

- Amplíen o adapten las actividades y trabajos que por su especial peligrosidad deban ser objeto de exclusión en el ámbito negociador correspondiente, y que sin embargo no hayan sido recogidas en el futuro Real Decreto que establecerá exclusiones a la actividad de ETTs;
- Refuercen y amplíen los derechos de información y control de los delegados de prevención o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores sobre la formación e información recibida para cada trabajador cedido que preste servicios en puestos de trabajo peligrosos, estableciendo expresamente el derecho a recibir la documentación pertinente relativa a tales extremos, en el sentido que se recoge en el borrador del citado Real Decreto.

Temporalidad en las Administraciones Públicas

La tasa de temporalidad, si bien ha descendido en el último año en el sector privado, en el sector público ha tomado direcciones opuestas, viéndose incrementada hasta un punto y medio. Los responsables de dicho aumento han sido, por un lado la Administración Central, que sustituye empleo fijo por temporal y, por otro las Corporaciones Locales, que crean más empleo temporal que fijo.

Por tanto, ante la cada vez más elevada tasa de eventualidad y precariedad entre el personal temporal que presta servicios en las Administraciones Públicas, tanto bajo la modalidad de contratos laborales como nombramientos administrativos temporales, es necesario que se adopten medidas legales para reducir los niveles de contratación temporal. No obstante, junto al papel de dicha regulación, es preciso mantener la mejora de la calidad del empleo como objetivo prioritario en los procesos de negociación colectiva con las diferentes Administraciones Públicas.

En este sentido se plantean como propuestas concretas:

- En los supuestos excepcionales en que proceda acudir a la contratación temporal, asegurar el cumplimiento estricto del principio de causalidad.
- Limitar o suprimir la utilización de ETTs para cubrir necesidades temporales de contratación.
- Establecer como criterio objetivo preferente en la selección y adjudicación de los contratos públicos, el número de contratos indefinidos sobre el conjunto de la plantilla.



2.1.2 Avanzar hacia las 35 horas para crear empleo

El crecimiento de la productividad reduce la creación de empleo

Las nuevas formas de producción han supuesto que en los últimos 25 años, tanto en España como en la mayoría de los países de nuestro entorno se haya más que duplicado la productividad, mientras que el empleo ha crecido algo menos de un punto. Si bien dicho incremento de la productividad es un factor económico positivo, es necesario su correcta distribución para que de ello se derive creación de empleo. Los datos demuestran que los crecimientos de productividad en España no se corresponden con equivalentes crecimientos del empleo. Es decir, la incorporación de nuevas tecnologías y métodos de producción son elementos necesarios para mejorar la competitividad, pero los efectos que arrastran sobre el empleo obligan a aplicar medidas adicionales que permitan aumentar la creación de empleo y conseguir una mejor distribución de la riqueza.

La reducción de la jornada permite aumentar el nivel de empleo

La relación horas trabajadas por ocupado y puestos de trabajo disponibles es inversamente proporcional y así lo intentan poner de manifiesto estudios realizados al respecto, que finalmente vienen a demostrar que ante la necesidad de la economía de realizar un número determinado de horas de producción, reducciones colectivas del tiempo de trabajo han tenido efectos positivos sobre la creación de empleo. Y que de no haberse reducido la jornada de trabajo en las últimas décadas el nivel de desempleo sería ahora más elevado.

El ritmo actual de la reducción de jornada es insuficiente

Sin embargo, la jornada laboral desde hace 15 años no ha sufrido modificaciones legales y ha permanecido, pese a las reducciones llevadas a cabo en algunos ámbitos de la negociación colectiva, básicamente estancada, disminuyendo menos de un 2%. Por contra, la productividad sí se ha visto fuertemente incrementada, lo que implica que tanto para generar suficiente empleo como para reducir el paro, la economía tendría que mantener el crecimiento con ritmos elevados. Es por ello que el reparto de trabajo debe ser considerado como instrumento prioritario a aplicar ante el objetivo final de erradicar el dualismo laboral, donde un sector de la población activa trabaja demasiadas horas y otro ni tan siquiera encuentra la oportunidad de un empleo.

La prolongación de la jornada reduce la intensidad de la creación de empleo

El uso excesivo de horas extraordinarias perjudica claramente la generación de empleo. Y, evidentemente, una reducción de jornada individual será efectiva para la creación de nuevos empleos cuando se impida, mediante normas legales o negociación colectiva, la realización de horas extraordinarias; siendo la negociación colectiva la que regule aquellos supuestos en los que sí puedan realizarse.

Otros mecanismos que facilitan la reducción de la jornada y conllevan aumentos del empleo son los referentes a reducir la vida laboral, e interrumpir voluntariamente el trabajo mediante fórmulas de permisos y excedencias que faciliten el reciclaje profesional, la formación, así como atender necesidades familiares.



Objetivo de UGT a medio plazo: la Ley de Ordenación General de la Reducción y Reorganización del Tiempo de Trabajo

La apertura de un proceso general de negociaciones descentralizadas en los convenios para abordar la reducción y reorganización del tiempo de trabajo vinculada a la creación de empleo, se vería impulsada con un instrumento legal que regulando gestión, duración y reducción incitara a tal negociación.

Dicha legislación debería, en primer lugar, establecer un objetivo cierto y mínimo de reducción de tiempo de trabajo a 35 horas; en segundo lugar, incitar a la aplicación y adaptación de la reducción del tiempo de trabajo poniendo a disposición de empresas y sindicatos toda la capacidad para buscar las fórmulas más adecuadas, contando para ello con instrumentos legales y dispositivos financieros adecuados; y, en tercer lugar, considerar todos los aspectos del tiempo de trabajo que optimizan la creación de empleo, fomentando la mayor velocidad en su aplicación, a través de la negociación colectiva, la intensidad en la reducción del tiempo de trabajo y las fórmulas innovadoras en la reorganización del tiempo de trabajo.

En suma, nuestro objetivo no es una norma legal de simple aplicación directa, sino una Ley que desata un proceso masivo de negociaciones de reducción del tiempo de trabajo, sindicalizando el proceso y buscando a través de las mismas compatibilizar la reducción y la creación de empleo con la reorganización del tiempo de trabajo y la competitividad de las empresas.

Objetivo para la negociación colectiva de 1999: avanzar hacia las 35 horas

- La reducción y reorganización del tiempo de trabajo debe considerar para su adaptación las más amplias fórmulas a través del proceso de negociación: reducción de la jornada semanal, aumento de los días de descanso y vacaciones, permisos y excedencias (por razones formativas, familiares y sociales), jubilaciones anticipadas, contrato de relevo y conversión de empleo en tiempo parcial de carácter voluntario, entre otras.
- Es esencial incorporar a todas las plataformas el objetivo de las 35 horas con una perspectiva de mantenerlo en el tiempo, con el fin de:
 - Lograr la máxima difusión y respaldo entre los trabajadores;
 - Avanzar en la elaboración de propuestas que abran terreno a la negociación, haciendo compatibles las preferencias de los trabajadores (en cuanto a las formas de reducción y la nueva organización de la jornada -aumento de vacaciones, festivos, reducción de jornada semanal, crédito de horas, etc.-) con los requerimientos empresariales (mayor tiempo de utilización de los equipos, mayor tiempo de prestación de servicios por la empresa); no debe asimilarse en este sentido, reorganización con flexibilidad y disponibilidad arbitraria para el empresario;
 - Sustener el objetivo en el tiempo, modulando su consecución;
 - Producir una presión general sobre los empresarios, y sobre los poderes públicos que aumente las posibilidades de negociación a nivel interprofesional;
 - Impulsar el proceso de reducción de la jornada laboral, que ha quedado prácticamente estancado en los últimos años;



- Producir un recambio en el contenido reivindicativo de la negociación colectiva, teniendo en cuenta que, con tasas de inflación tan bajas, el elemento movilizador de los crecimientos salariales tiende progresivamente a debilitarse.

Reducir las horas extraordinarias para crear empleos

- Definición de las causas que pueden dar lugar a la realización de horas extraordinarias.
- Prohibición expresa de las horas extraordinarias (excepto por causa de fuerza mayor) para aquellas actividades de mayor riesgo o penosidad.
- Incompatibilidad de realización de horas extraordinarias, salvo las trabajadas por causa de fuerza mayor con la distribución irregular de la jornada ordinaria.
- Reducción del actual tope anual de 80 horas a 60 horas. Restablecer los topes diarios en 2 horas, y mensual en 10 horas.
- Las horas extraordinarias compensadas con descanso deberán computarse a los efectos del tope diario de dos horas.
- Por encima de las 60 horas extraordinarias (ya hayan sido éstas remuneradas o compensadas por descanso) a cada hora extraordinaria adicional compensada por descanso (que están limitadas sólo a los efectos del tope diario) le corresponderá, como mínimo, una hora y tres cuartos de descanso.
- En el caso de horas extraordinarias compensadas por descanso, el empresario tendrá la obligación de comunicar al trabajador, en un plazo que deberá establecerse, el momento en que podrá disfrutar del mismo. Asimismo, debe reducirse el período en el que se tiene que producir dicha compensación.
- Establecer expresamente que en el resumen mensual entregado al trabajador y al comité de empresa se diferencie entre horas extraordinarias remuneradas y compensadas por descanso, y, además, si éstas se han realizado por causa de fuerza mayor.

2.1.3 Potenciar la Formación Continua

La Formación Continua es un derecho permanente de los trabajadores que constituye un elemento para favorecer la igualdad de oportunidades y la promoción personal y profesional ante la continua evolución de los nuevos sistemas de producción, motivados por la implantación de nuevas tecnologías que afectan al sistema laboral. Como tal derecho debe reflejarse en la negociación colectiva, puesto que la formación no sólo es un valor estratégico para cualquier país, sector de producción o empresa, sino que también supone para esta una inversión al objeto de consolidar su futuro.

Existen estudios de la Unión Europea que demuestran que la cualificación profesional mediante la formación permanente es motivo de creación de empleo, del mantenimiento de los existentes y expansión empresarial mediante la atracción de inversiones de capital.

La experiencia acumulada desde el año 1993 (firma del I Acuerdo Nacional de Formación Continua) mediante la gestión Paritaria de la Formación Continua por los agentes sociales, es una buena base para reflejar este sistema en el seno de las empresas.



Así pues, son varios los objetivos e ideas básicas que deberían quedar reflejadas de manera articulada para ser negociadas en la Negociación Colectiva dentro de un apartado específico de Formación Continua:

- Consolidación y fortalecimiento de la Formación Continua
- Igualdad de oportunidades de los trabajadores
- Favorecer a los colectivos más inestables: mujeres, mayores de 45 años, trabajadores con escasa cualificación, trabajadores temporales
- Concreción de la Formación Continua en Planes de Formación
- Concreción de los Permisos Individuales de Formación (PIF)
- Constitución de Comisiones Paritarias Sectoriales de Formación Continua donde no existan

La plasmación de los objetivos citados podría realizarse a través de cláusulas como las que a continuación se señalan:

Consolidación y fortalecimiento de la Formación Continua

“La Formación Continua o Permanente es un derecho de los trabajadores como un elemento de igualdad de oportunidades, de promoción personal y profesional, sin distinción de sexo o edad.

Los trabajadores tendrán derecho al acceso de la Formación Continua ante las instituciones creadas al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y subvenciones públicas de acuerdo con la normativa legal vigente, mediante la presentación de Planes de Formación, cuyos requisitos se establecerán en la cláusula correspondiente”

Igualdad de oportunidades

“Todos los trabajadores concurrirán a la Formación Continua en igualdad de condiciones y a ser formados en las nuevas tecnologías u otras que afecten al cambio del sistema de producción. La empresa acordará con la Representación Legal de los Trabajadores, el Plan Estratégico de la empresa en el que la Formación Continua sea un elemento de la misma”.

Favorecer los colectivos más inestables

“Se tendrá en cuenta, con carácter preferente, los siguientes colectivos en el acceso a los Planes de Formación Continua:

- Hombres y mujeres trabajadores con escasa cualificación
- Hombres y mujeres mayores de 45 años
- Mujeres trabajadoras en proporción a la plantilla de la empresa”

Concretar la Formación Continua en Planes de Formación

“Los trabajadores tendrán derecho al acceso de la Formación Continua mediante la presentación de Planes de Formación ante las instituciones subvencionadoras de la misma, de acuerdo con la normativa legal vigente.



La empresa acordará con la Representación Legal de los Trabajadores, los Planes de Formación que como mínimo contendrán lo siguiente::

- Objeto del Plan
 - Ámbito de aplicación
 - * personal
 - * temporal
 - Destinatarios y número de participantes
 - Contenido y acciones a desarrollar
 - Calendario de ejecución
 - Lugar de impartición
 - Seguimiento del Plan de Formación
 - Evaluación del Plan de Formación.
- Objeto del Plan
- “Se entiende por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores y trabajadoras que permita compatibilizar la mejora de la competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador”
- Ambito de aplicación
- Personal: “Podrán participar en las iniciativas formativas los trabajadores asalariados, cualesquiera que sean las funciones que desempeñen. También podrán participar los trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos en los períodos de no ocupación, los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo, así como los acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado”.
 - Temporal: La Vigencia del Convenio.
- Destinatarios y número de participantes
- “La empresa acordará con la Representación de los Trabajadores, los destinatarios de la Formación Continua, el número de participantes, así como la preferencia de los colectivos más inestables: mujeres trabajadoras, trabajadores de más de 45 años y trabajadores y trabajadoras con escasa cualificación”.



- Contenido y acciones a desarrollar

“La empresa acordará con la Representación de los trabajadores los contenidos de las acciones formativas y que sean como consecuencia de un estudio de necesidades de formación de los trabajadores, basados en la calidad, así como los resultados que se esperan del Plan”.

- Calendario de ejecución

“La empresa acordará con la Representación Legal de los Trabajadores las fechas previstas de ejecución, de acuerdo con la normativa legal vigente”.

- Lugar de impartición

“Los trabajadores conocerán con antelación suficiente el lugar de impartición de las acciones formativas”

- Seguimiento del Plan de Formación

“La empresa acordará con la Representación Legal de los Trabajadores la creación de una Comisión de Seguimiento del Plan de Formación, compuesto por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores, cuyo cometido principal será la de la consecución de los objetivos propuestos en dicho Plan, persiguiendo la calidad y eficacia”.

- Evaluación del Plan de Formación

“Al final de la ejecución de las acciones formativas, la Comisión de Seguimiento del Plan de Formación, evaluará el resultado de las mismas, analizando si han sido de acuerdo con los resultados esperados”.

Concretar los Permisos Individuales:

“Los trabajadores tendrán derecho al acceso de los Permisos Individuales de Formación (PIF), de acuerdo con los requisitos y prioridades – recogido en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua-.”

La empresa acordará con la Representación Legal de los Trabajadores, los trabajadores solicitantes a esta modalidad de Formación que cumplan los requisitos del Acuerdo citado”.

Constitución de Comisiones Paritarias Sectoriales donde no existan:

Para Convenios Colectivos Sectoriales, Estatales o Acuerdos Específicos entre Organizaciones Sindicales y Empresariales.

“Las partes firmantes se comprometen a crear en el plazo más breve posible una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que, cumpliendo la Normativa Legal Vigente, tendrá las funciones recogidas en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua”.



2.2 MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA

En materia de Salud y Seguridad:

La prevención de riesgos laborales y la salud y seguridad en el trabajo se sitúan en el ámbito de la mejora de las condiciones de trabajo y deberán ser objeto de negociación en este bloque conceptual.

Hasta ahora ha predominado la negociación de la mejora de condiciones de trabajo en las grandes empresas estableciéndose aún más diferencias entre éstas y la pequeña y mediana empresa.

En los Convenios Colectivos Sectoriales se deberán establecer aspectos estratégicos que garanticen mínimos comunes homogéneos que superen lo establecido en las normas de obligado cumplimiento y en los Convenios Colectivos de Empresa se acordarán niveles de prevención adecuados a sus singularidades.

El objeto de la Negociación Colectiva es completar, adaptar y mejorar la normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo. Como estrategia negociadora se propone la superación, en términos generales, de los mínimos establecidos en la Normativa laboral general y específica y que, hasta el momento, entre otras, incluye:

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Reglamentos específicos de desarrollo intersectorial.
- Reglamentos específicos de desarrollo sectorial.
- Ordenes Ministeriales.
- Normas no laborales de obligado cumplimiento, como la Ley de Industria y otras.
- Normas técnicas de referencia, como ISO, CEN, CENELEC, AENOR.

Los contenidos a introducir en los convenios colectivos se pueden articular en tres grandes bloques temáticos:

Aspectos Técnico preventivos:

Son aquellos que por deficiencias en las normas han quedado sin reglamentar con la precisión necesaria ocasionando, frecuentemente, polémica y judicialización de procesos.

En este sentido debería avanzarse en el reconocimiento de las patologías laborales que no están recogidas en el cuadro de enfermedades profesionales.



También, deberán concretarse los derechos de participación y consulta con respecto al procedimiento, la valoración y la periodicidad de la evaluación de riesgos así como sobre los contenidos de los protocolos específicos para la vigilancia de la salud.

Con el fin de conocer la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse se procederá a la evaluación inicial de riesgos para lo que deberá acordarse la metodología más idónea en cada caso. Proponemos la utilización de las Guías Técnicas que el I.N.S.H.T. ha elaborado para la evaluación de los riesgos, ya que estas guías han sido elaboradas con la consulta de los agentes sociales.

Es fundamental establecer un Plan de Prevención: acordar su vigencia en cada empresa y sector, así como su evaluación y revisión anual y, en caso necesario, para otros períodos de tiempo que se consideren mas idóneos.

Con carácter general en estos planes **se negociarán**, como mínimo, los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo y la evaluación inicial de riesgos;
- Definición de Objetivos Generales y Específicos;
- Desarrollo de los objetivos específicos mediante Programas de Actuación;
- Asignación de medios materiales y humanos;
- Asignación de tareas;
- Programas de Seguimiento;
- Evaluación final y Plan de Formación.

En cuanto a los Servicios de Prevención es fundamental adecuar el modelo preventivo, integral, integrado y participativo a la realidad sectorial y acordar las modalidades de Servicio de Prevención y las disciplinas preventivas que lo componen, en relación lógica con la concurrencia de los riesgos existentes en la empresa.

Protección de menores: incluir los contenidos que quedan por transponer de la Directiva 94/33/CEE, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, que no han sido incluidos en la LPRL ni en el Estatuto de los Trabajadores u otras normas.

Protección a la maternidad y del periodo de lactancia: Se concretarán los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en las trabajadoras embarazadas y en el ámbito de cada empresa, los puestos de trabajo con riesgos específicos para estas trabajadoras, la relación de puestos de trabajo alternativos y funciones exentas de riesgo.

Sobre el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales de las Mutuas, reguladas en la O.M. de 22 de abril de 1997, el ejercicio del control y del seguimiento de la actividad preventiva desarrollada por las Mutuas, tanto con cargo a las cuotas como en calidad de Servicios de Prevención Ajenos, deben hacerse explícitos en los



Convenios, utilizando los términos y fórmulas más adecuados para ello. Respecto a las normas no laborales de obligado cumplimiento, en los Convenios Colectivos se deben incluir aspectos que, regulados por la normativa industrial o sanitaria favorezcan el cumplimiento de la normativa laboral.

Dentro de las normas técnicas de referencia, la seguridad en el producto es el fundamento de la protección del usuario; siendo el trabajador en tanto que usuario de productos, máquinas, equipos, sustancias, etc. adquiridos por el empresario objeto de la protección. Es importante establecer mecanismos de control para que los fabricantes, importadores y suministradores proporcionen a los empresarios, y éstos a los trabajadores la información necesaria, en idioma y términos comprensibles, para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Derechos laborales:

Son aquellos que han quedado establecidos de forma insuficiente en las normas laborales y que se deben ampliar a través del diálogo para la democratización de las relaciones laborales.

Es necesario que el Delegado de Prevención, disponga de un crédito horario adicional, para el ejercicio de sus amplias atribuciones, por sumarse a las propias de representación, las específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Según el artículo 35.4 de la LPRL, en los Convenios Colectivos o en los Acuerdos del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse otros sistemas de designación de Delegados de Prevención. En el primer caso, los trabajadores designarán de entre los propuestos por los sindicatos a sus Delegados de Prevención en número igual o superior a la escala establecida por la Ley. En el segundo caso, se creará la figura del Delegado Territorial para las empresas en las que no existan representantes de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención, designados por los trabajadores, deberán disponer del mismo crédito horario que los representantes de los trabajadores, a falta de acuerdo con respecto a un crédito adicional.

El programa de formación técnica y sindical para los Delegados de Prevención, debe ser objeto de negociación, tanto las horas dedicadas a dicha formación como que no computen en el crédito horario y que puedan realizarse durante el tiempo de trabajo.

Los representantes de los trabajadores participarán en el diseño de los programas formativos destinados a los Delegados de prevención y a los trabajadores.

Los Comités de Seguridad y Salud deberán propiciarse, también, en las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores. Y en cuanto a sus normas de funcionamiento, cada Comité de Seguridad y Salud adoptará su propio reglamento interno.

Con carácter general, se ha planteado una propuesta unitaria y orientativa de Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud.



Aplicación de la normativa en las pymes:

En el ámbito de las pequeñas y medianas empresas, el cumplimiento de la normativa supone un reto de exigencia común, no sólo en lo que se refiere a sus objetivos preventivos si no en cuanto a su futuro de supervivencia y competitividad en el mercado.

Se acordarán los instrumentos de información, consulta y participación, así como los medios necesarios para el desarrollo de una política preventiva adecuada a través de planes y programas, **mediante la figura del Delegado Territorial** u otras fórmulas de representación y participación, para un sector o ámbito concretos, con competencias, garantías, crédito horario, así como tener especial audiencia ante la Inspección de Trabajo, tanto en el establecimiento de los Planes de actuación de ésta como en cuanto a los requerimientos puntuales.

Se constituirán Comisiones Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo para la actuación en su ámbito y con la posibilidad de articulación territorial. Tendrán carácter paritario para el estudio de las condiciones de trabajo en el sector, para la formulación de Planes Sectoriales de Prevención y para el seguimiento de los acuerdos del Convenio en la materia así como para la evaluación de la aplicación de la normativa.

En materia de Medio Ambiente:

Establecer cauces de participación sobre los derechos a la información, formación y participación que permitan intervenir en los planes de gestión medioambiental de las empresas.

El marco jurídico que ampara la participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de la empresa se refiere al Reglamento de la CEE 1836/93 de 29 de junio, sobre Ecogestión y Ecoauditorías de Empresas, cuyos principios aconsejan “garantizar la participación creciente y la formación de los trabajadores en el establecimiento y aplicación del sistema comunitario de ecogestión y ecoauditoría...” En el Real Decreto que traslada al ordenamiento jurídico nacional esta Directiva, Real Decreto 85/96 de 26 de enero, se destaca que “los responsables de las empresas garantizarán la participación de los trabajadores, a través de sus órganos de representación, en la puesta en marcha y aplicación de las políticas, programas y sistemas de gestión medioambientales. Asimismo... se distribuirá la declaración medioambiental validada a los órganos de representación de los trabajadores de la empresa”.

Como se observa el RD 85/96 diluye la capacidad de participación activa de los trabajadores, reconociendo su derecho a ser informados sobre las políticas, programas y declaraciones de la empresa en materia medioambiental.

Con este marco de referencia, todos los Convenios Estatales de ámbito sectorial para 1999, deberán incluir una cláusula específica de medio ambiente cuyo contenido mínimo establezca derechos a información de los representantes de los trabajadores sobre el comportamiento ambiental de la empresa, y a formación de los trabajadores en materia de medio ambiente tanto en aspectos genéricos de sensibilización como en temas más específicos de carácter técnico y normativo.



Cuando el número de trabajadores de la empresa y el estado de las relaciones laborales lo aconseje, se constituirá una Comisión Paritaria de Medio Ambiente integrada por representantes de los trabajadores, denominados Delegados de Medio Ambiente, y representantes de la empresa en igual número.

Los Delegados de Medio Ambiente serán designados por las organizaciones sindicales mayoritarias y dispondrán de crédito horario suficiente para desarrollar el cometido de sus funciones. Así mismo, poseerán las mismas garantías en el ejercicio de sus obligaciones que los delegados de personal y miembros de comités de empresa.

Las funciones de esta Comisión de Medio Ambiente serán:

- Definir la política medioambiental de la empresa.
- Aprobar el Plan de Gestión Medioambiental que incluirá los objetivos definidos por la política medioambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.
- Recibir información periódica y por escrito sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de la empresa.
- Ser consultados de forma previa a cualquier decisión o cambio en la empresa que pueda repercutir sobre la política medioambiental.
- Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de la empresa.

A partir del compromiso de trabajo conjunto entre Dirección y Trabajadores, se pondrán actuaciones que tendrán como objetivos fundamentales, entre otros:

- Reducir el consumo energético e impulsar la utilización de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos por las actividades propias de la empresa.
- Fomentar la utilización de productos y tecnologías más respetuosos con el medio ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.
- Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en el ámbito de medio ambiente.

2.3 ASEGURAR EL CARÁCTER SOLIDARIO DE LOS CONVENIOS

A pesar de los avances legislativos experimentados en las últimas décadas en el terreno del reconocimiento de la igualdad de derechos, la realidad práctica sigue poniendo de manifiesto la existencia de desigualdades y discriminaciones de determinados colectivos en el ámbito laboral.



En interés de todos y en cumplimiento del principio de igualdad constitucional, es preciso crear, desde las organizaciones sindicales, las condiciones idóneas que favorezcan la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades que ayuden a superar la situación de desigualdad que sufren determinados colectivos en el mercado de trabajo por partir de una posición de desventaja, como son las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes y las personas afectadas por discapacidades, por problemas de drogodependencia y por el VIH/SIDA.

En este sentido, la negociación colectiva, instrumento esencial de los representantes de los trabajadores para la mejora de las condiciones de trabajo de la población asalariada, constituye una importante vía de actuación contra la discriminación tanto directa como indirecta y un importante medio para mejorar la concreción de algunos principios y derechos en relación con dichos colectivos.

Por todo ello, resulta necesaria la adopción de las medidas siguientes en el ámbito de la negociación colectiva:

Salario

Combatir la discriminación salarial de la mujer

1. Introducir en la negociación colectiva la aplicación del concepto de "igual retribución por un trabajo de igual valor", recogido en el Memorándum de la Comisión Europea sobre esta materia, poniendo especial atención frente a la discriminación indirecta.

Combatir la discriminación salarial de los inmigrantes

1. Evitar la existencia de criterios de valoración de puestos de trabajos diferentes en función de la nacionalidad u origen del/la trabajador/a que desempeñe un puesto de trabajo concreto, convirtiéndose por tanto la nacionalidad en un factor de valoración.
2. Determinar la valoración de una tarea concreta (que puede comprender varios puestos de trabajo), en función de que esta sea desarrollada, mayoritariamente o de manera exclusiva, por trabajadores inmigrantes, produciéndose diferencias en la retribución originadas, no por la distinta naturaleza de las tareas, sino por la nacionalidad de quienes las llevan a cabo.

Combatir la discriminación salarial de los jóvenes

1. Hacer desaparecer las discriminaciones salariales tanto directas como indirectas que implican una desventaja en la población juvenil a la hora de la valoración de puestos de trabajo, clasificación profesional, sistemas de promoción, pluses, incentivos, horas trabajadas, y exceso de horas extraordinarias

Mantenimiento de las condiciones económicas durante el proceso de rehabilitación de los trabajadores con problemas de alcohol u otras sustancias

1. Garantía de mantenimiento del puesto de trabajo de los trabajadores afectados, de las condiciones económicas y derechos adquiridos, durante el proceso de rehabilitación.



Empleo

Acceso al empleo, permanencia promoción y formación de las mujeres sin discriminación por razón de sexo. Mejora de la salud de las mujeres y eliminación del acoso sexual en el trabajo

1. Determinar concretamente procedimientos y sistemas de selección de personal en la negociación colectiva, para la cobertura de vacantes o de puestos de nueva creación en las empresas, con arreglo a criterios bien definidos no discriminatorios, y en cuya definición y determinación participen los representantes de los trabajadores. Igualmente sería deseable el establecimiento de Tribunales de Valoración de pruebas u otras modalidades de sistemas de acceso, con participación de los/las representantes de los trabajadores con voz y voto. (Representación paritaria como mínimo y mixta).
2. Establecimiento específico en la negociación colectiva de la prohibición del despido y/o no renovación de contratos de la trabajadora por motivos derivados de la maternidad y/o las responsabilidades familiares, con la correspondiente sancionabilidad en procedimiento sancionador del convenio, con independencia de la vía jurisdiccional laboral. Recoger como mínimo cláusulas recordatorias de la normativa sobre prohibición de despido en caso de maternidad (E.T. y art. 10 de la Directiva 92/85/CEE, sobre protección de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia).
3. Adopción de medidas de acción positiva en la negociación colectiva que impulsen la promoción de mujeres a cargos de responsabilidad en las empresas.
4. Como medida de acción positiva, impulsar en los planes de formación continua el reconocimiento como colectivo preferente a determinados grupos de mujeres (mayores de 35 años, con responsabilidades familiares no compartidas, retornadas a la actividad profesional después de periodos largos sin actividad, trabajadoras en excedencia por cuidado de hijos, etc.), así como la formación específica que favorezca el acceso de mujeres a profesiones en las que se encuentren subrepresentadas. Para facilitar el acceso a la formación continua, su impartición debería establecerse en horario laboral y su oferta debería responder a posibilitar una promoción profesional real que no se limite meramente a mejorar conocimientos del puesto habitualmente desempeñado.
5. La evaluación de riesgos laborales, planes de prevención, la vigilancia de la salud por los servicios médicos, incluirá la atención a riesgos para la reproducción y la incidencia del stress y la fatiga acumulada. Se definirán, en el ámbito de cada empresa, los puestos de trabajo con riesgos específicos para la maternidad y los puestos alternativos.
6. Adoptar el Código de Conducta de la Comisión Europea, incluyéndolo en los Convenios colectivos como norma complementaria, definiendo tanto el acoso sexual de intercambio o chantaje sexual, como el ambiental.

Combatir la discriminación de los inmigrantes en el acceso al empleo, permanencia, promoción y formación



1. Garantizar que la descripción de los puestos de trabajo no incluya criterios que no correspondan a las cualificaciones exigidas para el desempeño del mismo, evitando al mismo tiempo que se desestimen, a priori, las cualificaciones o experiencias adquiridas en otros países.
2. Evitar que las pruebas de selección incluyan cuestiones de cultura general o específica que no formen parte de las cualificaciones exigidas para el desempeño del puesto de trabajo y que coloquen a los aspirantes inmigrantes en una situación desventajosa con respecto a los autóctonos. Igualmente, no se debe exigir un dominio oral y escrito del/los idiomas oficiales, superior al necesario para desempeñar un puesto de trabajo.
3. Garantizar que los/as trabajadores/as inmigrantes puedan acceder en igualdad de condiciones que los trabajadores españoles, a todos los puestos de trabajo de la empresa, siempre que reúnan la cualificación necesaria, evitando, de esta manera, que se consoliden puestos o tareas a desempeñar en exclusiva por inmigrantes.
4. Garantizar que los compromisos de contratación u ofertas de empleo, requisito imprescindible para la tramitación de un permiso de trabajo y causa de la concesión del mismo, son cumplidos a posteriori, por parte del empresario ofertante; igualmente con respecto a las obligaciones derivadas de la contratación (pago de tasas, afiliación, alta y cotizaciones).
5. En los casos de utilización de trabajadores en situación administrativa irregular, y por tanto sin contrato, al margen e independientemente de que se produzcan las sanciones previstas en el estatuto de los trabajadores, el empresario hará una oferta de empleo a este trabajador en el mismo puesto que estaba desempeñando, a fin de facilitar su regularización tanto administrativa como laboral.
6. Asegurar que en los procedimientos de promoción, los/as trabajadores/as sean seleccionados conforme a criterios uniformes, relacionados exclusivamente con sus capacidades profesionales, evitando cualquier restricción, directa o indirecta, basada en la nacionalidad del trabajador.
7. Garantizar el acceso a la formación en el seno de la empresa, de los trabajadores inmigrantes en igualdad de condiciones con los trabajadores autóctonos. Al mismo tiempo, y si fuera necesario, se promoverán cursos de formación que faciliten el aprendizaje de nuestra lengua al colectivo de trabajadores inmigrantes.
8. Garantizar que el origen o nacionalidad de un/a trabajador/a no será nunca criterio para despedir o suprimir puestos de trabajo; de la misma manera las ausencias derivadas de la tramitación de la reagrupación familiar, del permiso necesario para residir y trabajar en España o su renovación, no pueden ser causas de despido.

Evitar la discriminación en el acceso y permanencia en el empleo de la población juvenil

1. Garantizar la participación de los representantes sindicales en los procesos y sistemas de selección de personal, fijando a través de la negociación colectiva, criterios de selección, que aseguren que en las ofertas de empleo que se publican o difunden, no concurren criterios de edad y experiencia que no sean coherentes.



2. Incluir fórmulas de contratación que garanticen la inserción de los jóvenes en el mundo laboral, y que lleven implícita su posterior permanencia, con el fin de reducir la situación de temporalidad y precariedad a la que se ve sometida la población juvenil.

Protección de la salud de los trabajadores drogodependientes y discapacitados

1. Instaurar Programas de prevención de drogodependencias en la empresa integrados en el Plan de Prevención General diseñado para cada una de ellas.
2. Incluir en todo proceso de Evaluación de Riesgos, recogido en el artículo 16 de dicha Ley, los factores Psico-sociales, de Organización y condiciones físicas del medio ambiente de trabajo que pueden favorecer o mantener el uso indebido de drogas.
3. Con referencia al mismo artículo prever medidas que favorezcan la integración y autonomía de los discapacitados, eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas, del transporte y de la comunicación.
4. Mejorar la calidad ergonómica de los equipos con que se trabaja, adecuados al trabajador y al trabajo a desarrollar, tanto para la prevención de discapacidades sobrevenidas, como para mejorar la salud de los trabajadores en general.

Jornada

Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral para el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

1. Desarrollar medidas para favorecer una distribución flexible y negociada de los tiempos de trabajo, que permita compatibilizar los intereses personales de quienes trabajan y los intereses empresariales, como puede ser el establecimiento de flexibilidad de horarios laborales para trabajadores/as, con una parte central fija, etc., siempre y cuando dichas medidas se adopten por acuerdo de la empresa y de los representantes de los trabajadores, con el fin de evitar que esta flexibilidad se convierta en "flexibilidad exclusivamente de la empresa".
2. Establecimiento de medidas que fomenten la utilización por parte de los padres trabajadores de los permisos de maternidad/paternidad, lactancia, excedencias por cuidado de hijos, reducción de la jornada laboral para la atención de menores de 6 años o disminuidos físicos o psíquicos, etc. con el fin de que se equilibre la utilización de estas licencias entre hombres y mujeres que trabajan y el reparto de las responsabilidades familiares. Al respecto los convenios colectivos deberían recoger como mínimo la redacción completa de las disposiciones legales vigentes en materia de permisos y excedencias.
3. El disfrute de las vacaciones anuales no será mermado o absorbido por la baja maternal o por los permisos parentales en caso de coincidencia en el tiempo, sino que se disfrutarán a posteriori si se producen antes de las fechas establecidas para las vacaciones o éstas quedarán en suspenso, si el permiso parental se produce en el transcurso de las mismas, aun en el supuesto de cierre de la empresa por vacaciones durante periodos concretos, (supuesto éste último en el que el



Tribunal Supremo ha entendido que el periodo de vacaciones quedará absorbido por la baja maternal cuando esta última coincida con el cierre de la empresa por vacaciones).

Garantizar los mismos derechos a los inmigrantes que a los trabajadores nacionales

1. Garantizar que los/as trabajadores/as inmigrantes disfrutaran de todos aquellos permisos (maternidad/paternidad, parentales, excedencias, reducción de jornada...) previstos en la legislación vigente en igualdad de condiciones que los trabajadores españoles, aun en los casos en que el vínculo familiar causante de los mismos sea con personas en situación administrativa irregular. En el mismo sentido, en materia de permisos familiares, equiparar las parejas de hecho a las matrimoniales.
2. Establecer permisos retribuidos con cargo a la empresa, para la tramitación, por parte del trabajador, de la renovación de los permisos de trabajo que garantizan su situación administrativa regular. En el mismo sentido, debe contemplarse la tramitación del permiso de reagrupación familiar, que incluye a su núcleo familiar mas cercano.
3. Garantizar el establecimiento y desarrollo de una jornada laboral igual para trabajadores autóctonos e inmigrantes, en cada una de las tareas a desarrollar dentro del lugar de trabajo.

Adecuación de la jornada laboral a las necesidades de la población juvenil

1. Realizar un control efectivo sobre la realización de horas extraordinarias, especialmente en las relaciones laborales a tiempo parcial.
2. Facilitar la reducción de la jornada laboral para el cumplimiento de la prestación social sustitutoria/servicio militar.
3. Garantizar los mecanismos necesarios para obtener los permisos de formación dentro de cualquier modalidad contractual.

Protección de los trabajadores con problemas de alcohol u otras sustancias en relación con la jornada laboral

1. Considerar la flexibilización de horarios o adaptación de jornada, para permitir la asistencia, del afectado y sus familiares, a programas de rehabilitación.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con carácter general

1. Incluir en los convenios colectivos criterios e instrumentos para desarrollar Programas de Acciones Positivas en el ámbito de las empresas y sectores.
2. Creación de Comisiones Mixtas para la Igualdad de Oportunidades en los distintos ámbitos de negociación colectiva.
3. Utilización de los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar posibles situaciones de discriminación, así como elaboración de diagnósticos de la situación laboral de hombres y mujeres en la empresa o sector, a partir del cual formular un Programa de Acciones Positivas.



4. Revisar los convenios colectivos (podrían hacerlo las Comisiones de Igualdad de Oportunidades) para eliminar las discriminaciones tanto directas como indirectas que preexistan en los mismos.
5. Establecimiento de cláusulas generales antidiscriminatorias en los Convenios Colectivos, en las que se recoja la aplicación obligatoria del principio de igualdad y de prohibición de la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, y a las que se acompañen medidas concretas de aseguramiento de su cumplimiento en las distintas materias en las que se detecta discriminación (acceso, promoción, permanencia, retribuciones, acoso, formación, etc.).
6. Establecimiento de la obligación empresarial de incluir en la información trimestral a la representación de los trabajadores, datos de plantilla desagregados por sexo, sobre contratos realizados, clasificación profesional (categorías, grupos, niveles), promoción, retribuciones medias, horarios de trabajos, permisos utilizados, asistencias a cursos de formación, extinciones de contrato, estadísticas de accidentes, enfermedades profesionales y otras bajas médicas, etc. Esta información de plantilla será facilitada también y con la misma periodicidad a la Comisión Mixta o Paritaria de Igualdad de Oportunidades si existiese en la Empresa, y con carácter anual a la Comisión Paritaria Sectorial.
7. Establecimiento de la figura de agentes para la igualdad en cada centro de trabajo.

Fomento de la adaptabilidad laboral y social de los trabajadores jóvenes

1. Establecer sistemas de capacitación que conlleven la inserción de los colectivos socialmente desfavorecidos, especialmente los jóvenes con baja cualificación, bien por abandono del sistema escolar, bien por una formación no adecuada a las demandas reales del mercado que existen actualmente.
2. Garantizar la impartición de una formación continua cuya oferta responda a la promoción profesional real, que no se limite meramente a la mejora de conocimientos del puesto habitualmente desempeñado.
3. Incluir en la evaluación de riesgos laborales y planes de prevención, una especial atención a los riesgos e incidencia del stress y fatiga acumulada, que tienen como consecuencia directa una importante inadaptabilidad laboral en los jóvenes.
4. Adecuación de la formación en salud laboral a la situación concreta de jóvenes, especialmente de jóvenes con contratos temporales, puesto que este colectivo necesita una formación diferenciada de la del resto de la plantilla.
5. Incluir cláusulas en la negociación colectiva que permitan conciliar el desarrollo profesional con el desarrollo de la prestación social sustitutoria (mantenimiento del puesto de trabajo, negociación de reducción de jornada para compatibilizarla), especialmente en la empresa privada.



Aspectos sociales del empleo de trabajadores con problemas de alcohol u otras sustancias, afectados por VIH/SIDA y discapacitados

1. Aplicación del artículo 25 sobre “Protección de Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos” (Ley Prevención de Riesgos Laborales), para trabajadores discapacitados, así como para trabajadores con problemas de alcoholismo y/o otras drogodependencias, portadores de VIH o enfermos de SIDA. La aplicación de este artículo no debe suponer un argumento para facilitar el despido, por lo que en toda cláusula ha de incluirse el mantenimiento del puesto de trabajo.

Protección de trabajadores con problemas de alcohol o abuso de otras sustancias

1. Rechazo a la realización por parte de la empresa de pruebas de detección del consumo de drogas, en la selección de nuevos trabajadores como a los ya incorporados, ya que estas pruebas se convierten en un instrumento más para facilitar el despido. Seguimiento del cumplimiento del artículo 22 sobre “Vigilancia de la salud” (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
2. En los casos en que el consumo de drogas de un trabajador tenga consecuencias de riesgo derivadas a terceros (ej. conductores) sólo debemos admitirlas si se contemplan dentro de un Plan de Prevención y Rehabilitación, con participación sindical y garantizando el apoyo a la rehabilitación y el mantenimiento del puesto de trabajo.
3. En ningún caso debemos consentir la realización de pruebas de detección encubiertas en los reconocimientos médicos ordinarios.

VIH/Sida

1. La detección de VIH previa a la contratación es innecesaria y no debe exigirse. Para evitarlo se debe llevar a cabo una mayor participación sindical en los procesos de selección de personal y ejercer el derecho sindical de información sobre los criterios de admisión o rechazo de los trabajadores.

Discapacidades

1. Respetar la permanencia en la empresa de aquellos trabajadores que, por accidente laboral u otra causa, sufran una discapacidad sobrevenida con posterioridad a la incorporación en la empresa.
2. Garantizar la promoción profesional de los trabajadores discapacitados en iguales condiciones que el resto de los trabajadores.
3. La Ley de Acompañamiento de este año prevé la posibilidad de que de manera excepcional las empresas podrán quedar exentas de la obligación del cumplimiento de la cuota de reserva que establece la LISMI de forma parcial y total a través de negociación colectiva o por opción voluntaria del empresario, aplicando en su defecto medidas alternativas que aún no están reguladas reglamentariamente.



Esto supone una pérdida de derechos al rebajar el mínimo que exigía la ley (2% en empresas de más de 50 trabajadores, 3% en empresas públicas o Administración) al libre arbitrio de los empresarios. Por eso es fundamental garantizar la aplicación de la legislación en cuanto a cupos mínimos de contratación de personas discapacitadas (Ley 13/82, art. 38.4), entre las cuales no se podrán computar los trabajadores con discapacidad sobrevenida.

4. En su defecto, de manera excepcional y transitoria se establecerá en convenio la obligatoriedad de una aportación económica por parte de las empresas que no lo cumplan, que se destinarán a la adaptación de puestos de trabajo para estos trabajadores.
5. Empleo público: articular mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía, en las pruebas de acceso a las ofertas de empleo, en tiempo, métodos y formas cuando sean necesarios.

2.4 MEJORAR EL PODER ADQUISITIVO, PARA AUMENTAR EL EMPLEO Y EQUILIBRAR LA DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA

Contexto en materia salarial: un escenario propicio

- La situación de los precios en la UE es propicia. La inflación media está situada en niveles muy moderados, de práctica estabilidad, y se ha producido una convergencia notable entre las inflaciones de todos los países; por ello, las posibles desviaciones deben ser soportables a corto plazo por las economías.
- En España, la inflación desde 1995 ha desacelerado su tasa de crecimiento entre 2 y 2,8 puntos porcentuales, según el indicador de precios elegido, situándose por debajo del 2%, niveles históricamente mínimos. El diferencial con la media europea está en el entorno de medio punto porcentual.
- También los tipos de interés se han reducido fuertemente en España, 5 puntos desde enero de 1996, situándose en el 3,50% actualmente, su nivel mínimo histórico. La obligada convergencia colocará el tipo de interés común en 1999 en torno al 3,3% para los 11 países de la Unión Monetaria.
- Pese a la positiva evolución del índice general de precios, la inflación española muestra tensiones en algunas actividades que actúan al margen de la competencia, en especial en el sector servicios, que mantiene una tasa interanual del 3,8% fuera de toda lógica. La falta de competencia, la actitud irresponsable de determinadas empresas y la inoperancia de la política antiinflacionista son las causantes de esta dualización en el comportamiento de los precios, factores que no son solucionables por la vía de la reducción de los costes.
- Los salarios, por su parte, han registrado también una desaceleración unánimemente reconocida, que ha posibilitado la moderación de la inflación. Tras la drástica reducción registrada en el período 1992-94, en que el aumento medio de los salarios de convenio pasó del 7,2% al 3,5% (es decir, 3,7 puntos de caída), en los dos años siguientes se mantuvieron entre el 3,5 y el 4%, para volver a caer un punto el pasado año. Otras fuentes estadísticas, como la Encuesta de Salarios, que miden el aumento de las retribuciones por trabajador incluidos los deslizamientos,



confirman esta desaceleración, al situar la tasa de aumento anual de la ganancia por trabajador en el 2,3%.

- Ello no ha impedido que las rentas salariales hayan obtenido ganancias de poder adquisitivo en los 2 últimos años, confirmando que este hecho es plenamente compatible con la reducción de la inflación. En 1998 los salarios volverán a ganar poder de compra, previsiblemente algo más de medio punto porcentual.
- En esta situación de convergencia de los incrementos de precios y salarios a nivel europeo en niveles mínimos (en algunos casos, bordeando un proceso deflacionista), los márgenes de maniobra para moderar los costes laborales, evitando pérdidas de competitividad, se centran cada vez más en la productividad, por lo que es necesario actuar sobre los factores que la determinan.

Esto significa que la mejora de costes que buscan las empresas para mantener o ganar competitividad no podrá provenir apenas de nuevas reducciones en el crecimiento de los salarios (cuyo recorrido a la baja está casi agotado y sólo puede proporcionar algunas décimas de reducción de costes que tendrán una repercusión inapreciable sobre la competitividad), sino de los aumentos en la productividad que hacen descender los costes laborales unitarios.

Las referencias tradicionales están perdiendo utilidad en el contexto actual, siendo cada vez más necesaria una política salarial global, que tenga en cuenta un mayor número de indicadores.

Crecimiento salarial para 1999: mejorar el poder adquisitivo con carácter general

- La situación económica general en la que se desarrollará la negociación de 1999 viene definida por algunos factores clave:
 - Elevadas tasas de crecimiento económico, superiores al 3,5% (previsión oficial del 3,8%);
 - Etapa expansiva basada en incrementos elevados del consumo privado y la inversión, y reducción de los desequilibrios macroeconómicos nominales básicos (inflación, déficit);
 - Perspectivas de estabilidad tras la integración en la Unión Monetaria;
 - Beneficios empresariales muy elevados, que en 1998 han alcanzado máximos históricos, y que además han ido acompañados en los últimos años de un saneamiento de la posición financiera de las empresas como consecuencia básicamente de la fuerte bajada de los tipos de interés.

En este escenario de bonanza económica la evolución salarial debe ser partícipe del mismo, por lo que debe trasladar las siguientes líneas estratégicas:

- Los incrementos salariales deben superar el IPC previsto, con carácter general, mejorando el poder adquisitivo de todos los trabajadores. Esta actuación se ha



demostrado en los últimos tres años plenamente compatible con la moderación de la tasa de inflación, favoreciendo el aumento del nivel de empleo.

- Suplementariamente, los trabajadores deben participar de la mejora económica de los sectores y las empresas incorporando los crecimientos de la productividad sectorial y de empresa a los incrementos salariales (en el conjunto de la economía, un 1% previsto en los PGE-99).

El escaso margen de maniobra de precios y salarios, en los moderados niveles de crecimiento en que se mueven actualmente, otorga mayor relevancia a la negociación de la productividad en cada ámbito. A través de la necesaria articulación de la negociación colectiva se deben primar las políticas que consigan elevar la productividad sin perjudicar el empleo, en especial elevando la estabilidad en el empleo y reduciendo el tiempo de trabajo.

- En el ámbito de las Administraciones Públicas, además, el objetivo debe ser la recuperación progresiva de la deuda generada con los empleados públicos en los últimos años.
- Una política salarial que responda a los objetivos señalados debe además incorporar los aspectos de salario diferido a través de los instrumentos de previsión social complementaria, lo que debe plasmarse en una adecuada negociación de planes y fondos de pensiones.

Otros contenidos de la política salarial

- En la situación actual de bajas tasas de inflación, las desviaciones sobre la previsión oficial de inflación cobrarán mayor importancia relativa: puesto que las tasas de inflación son bastante reducidas, una desviación pequeña sobre la previsión puede absorber totalmente el incremento pactado.
- Por ello, es imprescindible introducir cláusulas de salvaguarda salarial, con carácter retroactivo, cuyo valor de activación se sitúe lo más próximo posible al dígito previsto por el Gobierno que sirve como referencia para pactar la mejora del poder adquisitivo.
- Igualmente, en la situación actual de tasas de inflación controladas y costes empresariales reducidos, la política salarial tiene que reforzar su componente de solidaridad asegurando:

- Aumentos superiores de los salarios bajos;

- La introducción con carácter general de un salario mínimo de convenio digno y la mejora de los existentes, aproximándolos progresivamente a la referencia internacional del 68% del salario medio recomendado en la Carta Social Europea, suscrita por España en 1980.

Es preciso incluir cláusulas de inaplicación salarial como contenido mínimo de todos los convenios de ámbito superior a la empresa. El contexto de reactivación económica y elevados beneficios empresariales puede facilitar su negociación, que debería estar realizada antes de la siguiente etapa de recesión de la economía.



Estructura salarial

Aumentar la participación sindical para conjugar un nivel idóneo de flexibilidad con mayor regulación y objetivación de las causas que determinan la estructura salarial haciéndola más clara y comprensible, eliminando todo resquicio de discriminación.

- Definición de los distintos conceptos en el convenio sectorial estatal.
- Fijar criterios sindicales para su eventual negociación manteniendo nuestros objetivos sindicales:
 - Solidaridad (cerrando abanicos salariales desequilibrados y a la vez, promoviendo un ascenso de los salarios bajos).
 - Racionalidad (especificando los conceptos de forma clara, tasando todo factor susceptible de cambio o variación)
 - Y participación (en los distintos momentos del proceso: elaboración, aplicación diferencias de interpretación y evaluación de resultados).
- Establecimiento de los complementos salariales en función de elementos que puedan especificarse claramente, buscando la relación con las clasificaciones profesionales, la promoción de los trabajadores, el derecho a la formación y los contenidos objetivos del trabajo.
- Puede ser conveniente una reducción y reorganización de los conceptos que los hagan más útiles y sencillos en algún sector, sin dejar de lado su componente estable que aporte seguridad al trabajador.
- Entre los criterios para negociar una parte variable de la retribución que percibe el trabajador, podemos resaltar: carácter objetivo (no subjetivo ni discrecional para el empresario); defender el carácter colectivo de la medida frente a los sistemas individuales; establecer un porcentaje máximo respecto a la retribución total no superando un 10-20%; el incremento salarial debe responder básicamente al mantenimiento y mejora del poder adquisitivo, dejando para la parte variable el establecimiento de conceptos suplementarios.
- Para todo ello, es imprescindible regular previamente el derecho de información respecto a los resultados de la empresa y de su posición en el sector, pues sólo una comunicación estructurada y diáfana ayuda a fomentar un clima de integración y de confianza necesario para la negociación de sistemas de retribución de estas características.

Previsión Social Complementaria

La previsión social complementaria es un contenido importante de la negociación colectiva, como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social para compensar los perjuicios derivados de la suspensión de la actividad profesional.

Desde la publicación de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, en 1995, los compromisos de previsión social negociados en los conve-



nios colectivos deben transformarse antes del 1 de enero del 2001 en instrumentos externos a la empresa: planes de pensiones o seguros colectivos sobre la vida.

La publicación inminente del Reglamento, prevista para este ejercicio, permitirá que conozcamos la forma que deben recoger los contratos de seguro, para servir de instrumento alternativo a los Planes de Pensiones, las características que deben tener los planes de pensiones de carácter sectorial, los plazos y condiciones para financiar los derechos por servicios pasados, etc.

El nuevo plazo propuesto para la externalización, hasta el 1 de enero del 2001, permitirá hacer una negociación pausada de la transformación de los compromisos. Pero esto no debe suponer dilatar la apertura de negociaciones al respecto, ya que la premura de tiempo puede restar garantías.

En materia de previsión social complementaria, debemos tener en cuenta algunos criterios:

- No es conveniente modificar los contenidos del convenio respecto a previsión social complementaria en la negociación de la transformación. Transformar no debe suponer la reducción de los derechos de los trabajadores respecto a un concepto que ya les pertenece, puesto que es salario diferido.
- Por la misma razón, debemos evitar las ofertas de compra de derechos, que se están dando muy a menudo en estos compromisos, denunciando la ilegitimidad de los intentos empresariales de comprar estos derechos individualmente.
- Es preciso que participemos activamente en todos los procesos de la negociación de previsión social, haciendo un seguimiento completo sobre la contratación de seguros colectivos que afectan a los trabajadores, compañía aseguradora, negociación de la póliza, certificados individuales, etc., tanto en lo que se refiere a seguros de riesgo, como en el caso de seguros de vida-rentas como instrumento apto para la externalización.
- Para proceder con las debidas garantías, debemos contar con toda la información necesaria como paso previo a la negociación: conocer la memoria de la empresa, para comprobar si los compromisos están dotados en balance y con qué criterios técnicos, participar en la valoración de los compromisos, eligiendo profesionales de nuestra confianza, conocer la estructura de la plantilla, y el derecho individual de cada trabajador afectado. Se trata de garantizar los derechos de los trabajadores y la viabilidad del instrumento una vez realizada la transformación.

En este sentido, UGT ha venido apostando por el instrumento de Plan de Pensiones, ya que garantiza la titularidad de los fondos a los trabajadores y la participación en el control y gestión.

- En los casos de transformación de compromisos contenidos en convenios de sector, hasta ahora sólo se ha podido establecer la voluntad compartida de su externalización. Sin embargo, el nuevo Reglamento establecerá las características que deben tener los planes de pensiones de carácter sectorial, lo que debe permitirnos agilizar la negociación de los múltiples compromisos sectoriales que existen.



- En aquellos convenios que no cuenten con compromisos de previsión social, su introducción debe ser paralela a su instrumentación en una de las dos formas contempladas en la legislación: Planes de Pensiones o seguros colectivos sobre la vida.

2.5 FORTALECER LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, CONTINUANDO EL PROCESO DE VERTEBRACIÓN, ARTICULANDO Y REFORZANDO LOS ÁMBITOS FUNCIONALES Y PERSONALES.

Mejorar la regulación del convenio colectivo, estableciendo en todos los convenios colectivos los instrumentos adecuados y las competencias necesarias para su administración, seguimiento, interpretación, resolución de conflictos y garantía de cumplimiento de lo pactado.

Extender y dar un papel creciente a los instrumentos de participación: Comisiones Paritarias y Comités de Empresa Europeos.

Fortalecer la estructura de la negociación colectiva

La vertebración de la negociación colectiva es un elemento estratégico que precisa de continua atención, los avances conseguidos son muy importantes sobre todo en lo referente a recuperación de ámbitos estatales de negociación pero es preciso persistir en este objetivo, reforzando los ámbitos de los convenios y enriqueciendo el contenido de los mismos.

En concreto, se ha de plantear:

- La racionalización y actualización, cuando sea preciso, de los ámbitos funcionales, asumiendo las modificaciones de actividades productivas que en ocasiones figuran sólo en convenios de nivel empresarial. En este sentido, se ha de atender especialmente a los problemas derivados de la externalización productiva.
- La universalización del ámbito personal de los convenios, a través de un adecuado sistema de clasificación profesional y la inclusión de aquellos colectivos sujetos a la individualización de las relaciones laborales.
- Enriquecer el ámbito material de los convenios abordando todos los aspectos de las relaciones laborales.
- Potenciar el papel de las Comisiones Paritarias.

Una gestión participativa y eficaz de los Convenios Colectivos exige mejorar la regulación que sobre las Comisiones Paritarias se contienen en los mismos, reforzando sus funciones y competencias, así como los medios e instrumentos con los que van a contar y los procedimientos y plazos en que deben actuar. En esta tarea los compromisos recogidos en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva con un importante punto de referencia.



Como propuestas específicas deberían contemplarse las siguientes:

1. En su labor de seguimiento de los convenios. La negociación colectiva debe abordar derechos específicos de información a favor de quienes forman parte de las Comisiones Paritarias. Tales derechos deben concretar su contenido para que puedan ser exigibles a las empresas. En este sentido, el AINC recoge en diversos puntos de su apartado 7 en qué pueden consistir estos derechos de información.
2. En su labor de garantizar la aplicación de lo pactado. La tradicional labor de vigilancia de las Comisiones Paritarias debe ampliarse cuando sea preciso a través de la especialización del trabajo mediante subcomisiones o comisiones específicas.
3. En relación con la interpretación del convenio y solución de conflictos: Debería establecerse que con carácter previo al planteamiento de conflictos colectivos se acudiría a la Comisión Paritaria para que emita un criterio interpretativo. En este sentido, la adhesión de los convenios al sistema estatal de solución de conflictos (ASEC), garantiza un mayor protagonismo de las Comisiones Paritarias en todos aquellos conflictos derivados de la interpretación o aplicación del convenio en la medida en que exige la intervención previa de éstas. Para ello resulta muy conveniente que se fijen los trámites y plazos para que las Comisiones Paritarias resuelvan con el debido conocimiento del asunto y en un tiempo razonable cuantas cuestiones se les someta a interpretación o, en su caso, a mediación.
4. Derechos sindicales y medios de las Comisiones Paritarias. De la negociación y gestión de los convenios se tiene que derivar la ampliación y el desarrollo de derechos sindicales destinados a este fin y la consolidación de los ya existentes, resultando de especial interés lo relativo a la acumulación del crédito horario. Para un buen desarrollo de sus funciones, las Comisiones paritarias deben contar con los medios adecuados.

Mediación y Arbitraje

Sin perjuicio de la intervención de las Comisiones Paritarias, es preciso desarrollar y mejorar la utilización de los sistemas estatales y autonómicos de la solución de conflictos. Como propuestas que formarían parte de tal objetivo, pueden señalarse los siguientes:

1. Generalizar las cláusulas de adhesión al ASEC y a los sistemas territoriales que requieran dicha adhesión.
2. Acudir a la mediación en los supuestos de estancamiento de las negociaciones.
3. Potenciar la utilización del SIMA en los conflictos de grandes empresas.
4. Asegurar una correcta coordinación entre nuestros representantes en las Comisiones Paritarias y nuestras actuaciones relacionadas con las mediaciones y arbitrajes.
5. Con respecto a los expedientes de regulación de empleo, hay que tener en cuenta las consecuencias de su control judicial por parte de los jueces y Tribunales de lo Social (hasta ahora venía siendo la jurisdicción contencioso administrativo).



va). Esta importante modificación legislativa puede influir en lo que viene siendo el funcionamiento de los períodos de consultas y la actuación administrativa, puesto que posibilita un control judicial en muy corto plazo sobre los acuerdos o decisiones empresariales. En este nuevo escenario habrá que atender a las posibilidades de la mediación y el arbitraje.

Comités de Empresa Europeos

La realidad de la internacionalización de las empresas ha ido marcando históricamente las estrategias sindicales para asegurar que en ese proceso no se pierden posiciones en la relación entre los representantes de los trabajadores y las empresas o grupos de empresa. Particularmente, en las empresas que actúan en varios países de la Unión Europea se desarrollaron iniciativas anteriores incluso a la aprobación de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos. Se trata de un campo de especial interés para la acción sindical por cuanto afecta a un número creciente de trabajadores y porque además estas grandes empresas contribuyen de manera significativa a establecer la cultura empresarial de los distintos países.

La situación en la etapa actual se caracteriza por contar con instrumentos legales tanto a nivel comunitario como a nivel nacional para desarrollar derechos de información y establecer mediante acuerdo instancias representativas a nivel supranacional. Se trata de una cuestión cada día más compleja sobre todo por el funcionamiento de las empresas a través de grupos empresariales, por el incremento de las relaciones económicas con los países europeos que no pertenecen a la Unión y por el propio crecimiento del peso económico de las multinacionales. Todo ello conduce a reforzar la necesidad de una coordinación sindical más allá de las fronteras.

En nuestro país hay que constatar un escaso desarrollo en la creación y en la participación en estas instancias de nivel comunitario, y como se ha señalado ya no se puede atribuir a una falta de cobertura legal. Por ello, y teniendo en cuenta que contar con una información adecuada y útil es un requisito indispensable para poder tratar con eficacia los temas propios de la negociación colectiva, se deben plantear propuestas que favorezcan el desarrollo e impulso de los Comités de Empresa Europeos, teniendo en cuenta lo siguiente:

- En el caso de existir un acuerdo anterior a la fecha de 22 de septiembre de 1996 por el que ya existía un procedimiento de información y consulta para los representantes de los trabajadores, ver la conveniencia, de o bien continuar con la prórroga de dicho acuerdo, o modificar el mismo en el sentido sustituir dicho procedimiento por el correspondiente Comité de Empresa Europeo más acorde con los intereses de los trabajadores en cuanto a la gestión de posibles derechos de información y consulta.
- En el supuesto de que se hayan iniciado las negociaciones con la dirección de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria, el contenido del futuro acuerdo por el que o bien se decida instaurar un Comité de Empresa Europeo o bien otro procedimiento de información y consulta, debe contemplar todas aquellas cuestiones que son decisivas para el adecuado funcionamiento de dicho Comité de Empresa, estableciendo inclusive disposiciones subsidiarias, puesto que a falta de acuerdo entre la dirección de la empresa y la comisión negociadora, las disposiciones subsidiarias de la Directiva no se aplican salvo pacto en contrario.



- Como la Directiva comunitaria prevé solamente la mejora de los derechos de información y consulta de los trabajadores en empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria, la decisión entre la constitución de un Comité de Empresa Europeo o el establecimiento de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores debe recaer preferentemente sobre la constitución del primero, puesto que es más favorable para la gestión de los derechos de información y consulta y la propia Directiva comunitaria en la regulación de sus disposiciones subsidiarias es más proclive a dicho órgano.
- Es fundamental el control de la suma de trabajadores empleados en los diversos establecimientos de cada una de las empresas o grupos de empresa radicados en un Estado miembro, puesto que, como este es uno de los requisitos que deben ser tenidos en cuenta (el número de trabajadores empleados) para considerar si una empresa o grupos de empresa es de dimensión comunitaria, igualmente se pueden pactar criterios por los cuales para el cómputo de los trabajadores se incluyan las repercusiones sobre el posible aumento o disminución de la plantilla, puesto que en otro caso no se podrá decidir y, por lo tanto, no se podrá controlar si existe o no la calificación de dimensión comunitaria de la mencionada empresa o grupos de empresas.





ANALISIS DE BASE PARA UNA ESTRATEGIA SALARIAL





1. EL ESCENARIO: UNA NECESARIA REFERENCIA A EUROPA

Si en 1997 y 1998 el contexto internacional en el que se iba a desenvolver la negociación colectiva venía derivado de la exigencia del cumplimiento de los criterios de convergencia, y las implicaciones sobre la política económica que ello tenía, el presente año es evidente que viene determinado por la puesta en funcionamiento el 1 de enero de la 3ª fase de la Unión Económica y Monetaria, una vez que se ha decidido qué países van a integrar de entrada el nuevo espacio común. Finalmente, el 2 de mayo pasado recibieron el aprobado del Parlamento Europeo 11 países para acceder a la moneda única; sólo quedaron fuera el Reino Unido, Suecia y Dinamarca, por decisión propia, y Grecia, al no cumplir de forma suficiente los criterios de convergencia.

Así, la Unión Monetaria del euro conformará en primera instancia una Europa de los Once, que tendrá como características básicas añadidas en esta 3ª fase del proyecto europeo común:

- Fijación irrevocable de los tipos de cambio de las monedas;
- Introducción del euro como moneda de cuenta;
- Establecimiento de una política monetaria común, a cargo del Banco Central Europeo.

Ello tiene como consecuencia básica la anulación del instrumento del tipo de cambio para conseguir mejoras de competitividad de las economías, por lo que los diferenciales de inflación, y por tanto de costes, tendrán, si se mantienen durante un período prolongado de tiempo, repercusiones directas sobre los niveles salariales o de empleo.

Además, hay que tener en cuenta que la política monetaria común que se llevará a cabo a partir del 1 de enero tendrá como referencia de precios la inflación media del área, pero que en ésta no todos los países poseen la misma ponderación. Así, la inflación alemana "pesa" aproximadamente el 35% sobre el total, por lo que su evolución determinará en gran medida la inflación del conjunto de los once. Si añadimos la inflación de Francia, entre ambas determinan el 56% de la tasa media del área (Banco de España. Informe sobre la infracción. Septiembre 1998 p.111). Esto quiere decir que la política del Banco Central Europeo estará más próxima a los intereses y capacidades de estos países que tienen mayor influencia sobre la tasa media, y que además se encuentran entre los que tienen una inflación más baja.

Por ello, la política monetaria perjudicará en mayor medida a los países que mantengan diferenciales superiores respecto a los de menor inflación, teniendo que buscar márgenes de maniobra en el resto de políticas de responsabilidad nacional, que también se han visto recortados en el proceso de convergencia.

No obstante, la situación de los precios en la UE es propicia. La inflación media está situada en niveles muy moderados, de práctica estabilidad, y se ha producido una convergencia notable entre las inflaciones de todos los países; por ello, las posibles desviaciones deben ser soportables a corto plazo por las economías.



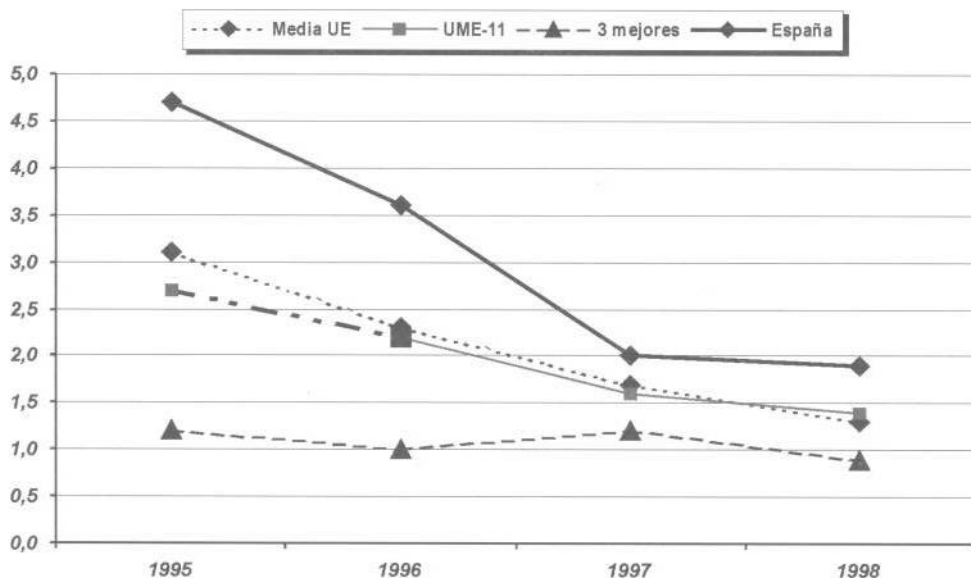
LA CONVERGENCIA DE LOS PRECIOS

Años	Tasas de inflación medias				Diferenciales con España		
	Media UE ^(a) (1)	UME-11 (2)	3 mejores (3)	España (4)	(4)-(1) (4)-(1)	(4)-(2) (4)-(2)	(4)-(3) (4)-(3)
1995	3,1	2,7	1,2	4,7	1,6	2,0	3,5
1996	2,3	2,2	1,0	3,6	1,3	1,4	2,5
1997	1,7	1,6	1,2	2,0	0,3	0,4	0,8
1998 ^(b)	1,3	1,4	0,9	1,9	0,4	0,5	1,0

(a) Datos referidos al IPC Armonizado, excepto en 1995 en que se utiliza UE-12.

(b) Últimos datos homogéneos disponibles. Medias de las tasas interanuales de los últimos 12 meses.

Fuente: Eurostat, Banco de España e Instituto Nacional de Estadística. Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de UGT.



En España, la inflación desde 1995 ha desacelerado su tasa de crecimiento 2,8 puntos porcentuales (con ligeras variaciones, según el indicador de precios elegido), situándose de forma estable en el entorno del 2% (en el mes de diciembre, la tasa interanual del IPC se ha situado en el 1,4%, uno de los mínimos históricos de la serie del IPC). Con ello, el diferencial con la media europea está en el entorno de medio punto porcentual.



INDICADORES DE PRECIOS

Tasas de variación anual

Años	IPC interanual	IPC subyacente	IPC media	Deflactor PIB
1994	4,3	4,6	4,7	4,0
1995	4,3	4,9	4,7	4,8
1996	3,2	3,6	3,6	3,2
1997	2,0	2,1	2,0	2,0
1998	1,4	2,2	1,8	2,0*

* Datos provisionales

Fuente: INE

Esta reducción de la inflación ha posibilitado que, paralelamente, también los tipos de interés se hayan reducido fuertemente en España, 5 puntos desde enero de 1996, situándose en el 3% actualmente, su nivel mínimo de siempre. Lógicamente, esta disminución venía en todo caso obligada por la convergencia acordada en Maastricht, de forma que se prevé un tipo de interés común en 1999 en torno al 3,3% para los 11 países de la Unión Monetaria.

EVOLUCIÓN MENSUAL DE TIPOS DE INTERÉS A CORTO PLAZO⁽¹⁾

Período ⁽²⁾	1994	1995	1996	1997	1998
Enero	8,75	8,00	8,75	6,00	“
Febrero	8,50	“	“	“	4,50
Marzo	8,00	8,50	8,25	5,75-5,50	“
Abril	7,75	“	7,75	“	“
Mayo	7,50	“	7,50	5,25	4,25
Junio	“	9,25	7,25	“	“
Julio	“	“	“	“	“
Agosto	7,35	“	“	“	“
Septiembre	“	“	“	“	“
Octubre	“	“	6,75	5,00	3,75
Noviembre	“	“	“	“	3,50
Diciembre	“	9,00	6,25	4,75	3,00

(1) Tipos de intervención del Banco de España en las subastas decenales de Certificados de Depósitos

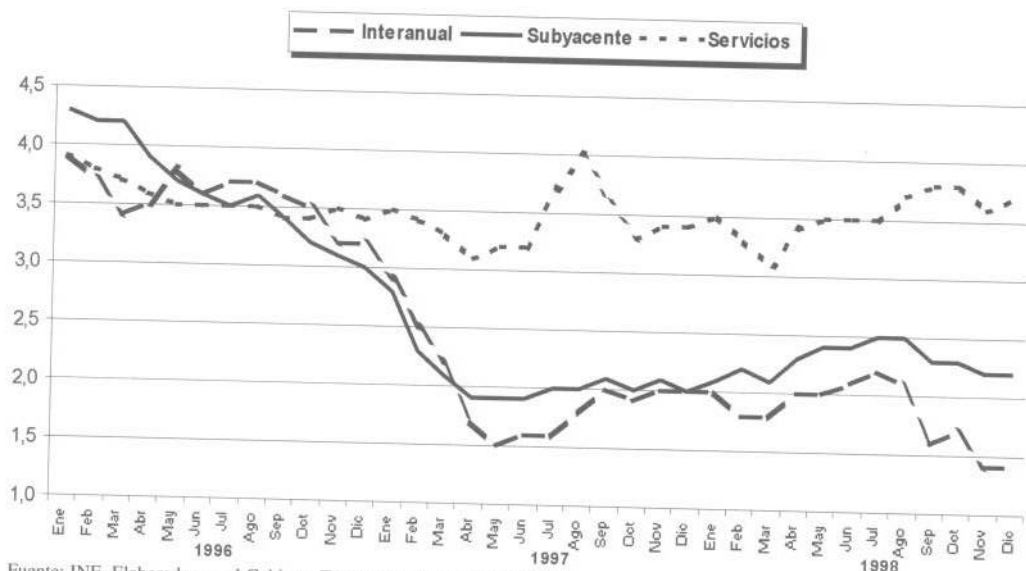
(2) Las cifras figuran en el mes en que el Banco de España llevó a cabo la modificación del tipo de interés, independientemente del día exacto de dicho mes en que tuvo lugar la subasta

Fuente: Banco de España

Sin embargo, pese a la positiva evolución de los precios, la inflación española muestra tensiones en algunas actividades que actúan al margen de la competencia, en especial en el sector servicios, que mantiene una tasa interanual del 3,7% fuera de toda lógica. La falta de competencia, la actitud irresponsable de determinadas empresas y la inoperancia de la política antiinflacionista son las causantes de esta dualización en el comportamiento de los precios, factores que no son solucionables por la vía de la reducción de los costes.



EVOLUCIÓN DE LA INFLACIÓN



Fuente: INE. Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de UGT.

2. LA EVOLUCIÓN SALARIAL

Los salarios, por su parte, han registrado también una desaceleración unánimemente reconocida, que ha posibilitado la moderación de la inflación[1]. Tras la drástica reducción registrada en el período 1992-94, en que el aumento medio de los salarios de convenio pasó del 7,2% al 3,5% (es decir, 3,7 puntos de caída), en los dos años siguientes se mantuvieron entre el 3,5 y el 4%, para volver a caer un punto el pasado año. Otras fuentes estadísticas, como la Encuesta de Salarios, que miden el aumento de las retribuciones por trabajador incluidos los deslizamientos, confirman esta desaceleración, al situar la tasa de aumento anual de la ganancia por trabajador en el 2,1%, lo que supone también un mínimo histórico absoluto en la serie de este indicador.

[1] Así, el Ministerio de Economía en su informe de coyuntura de septiembre destacaba: "Por lo que respecta a la evolución salarial, la última información disponible se refiere a los ocho primeros meses del año para los convenios colectivos y al primer semestre para la Encuesta de Salarios del INE. Ambas fuentes indican que se está produciendo un acompañamiento de los ritmos de crecimiento salarial a la senda de precios de consumo, aunque todavía sería deseable un mayor grado de adaptación a los niveles actuales de inflación.

Así, al finalizar agosto, la tarifa salarial media pactada en los convenios colectivos fue del 2,6%, tras mantenerse en el 2,5% en los siete primeros meses del año. Este incremento salarial afecta ya a más del 65% de los trabajadores que habitualmente fijan sus salarios en la negociación colectiva y es cuatro décimas inferior al que se pactó para todo el ejercicio de 1997. Este incremento salarial medio pactado encubre, sin embargo, notables diferencias según se trate de convenios revisados (2,4%) o de nueva firma (3,1%) y según el ámbito de la negociación colectiva, 2,3% en los convenios de empresa y 2,6% en los de ámbito superior. Esas diferencias también se manifiestan a nivel sectorial: así, haciendo abstracción del sector agrario, el terciario es el que registra mayores aumentos (2,8%), seguido de la industria (2,4%) y de la construcción (2,3%).

De la Encuesta de Salarios, referida al segundo trimestre, se deduce que la ganancia por persona (pagos totales) creció a una tasa anual del 2,3% en dicho período, lo que indica una importante desaceleración tanto respecto a un año antes como a los trimestres inmediatamente precedentes. El crecimiento interanual en el primer semestre del año, según este indicador salarial, fue del 2,6%, lo que representa una reducción de ocho décimas con respecto al registrado en el conjunto del año anterior. Por otro lado, el salario por hora trabajada también continuó desacelerándose, hasta el 3%, aunque mantiene ritmos de crecimiento anual más elevados que el salario por trabajador.

Como consecuencia de la evolución del IPC en los ocho primeros meses del año y de la prevista para los restantes, los salarios, previsiblemente, obtendrán una ganancia del poder adquisitivo en 1998, al igual que ocurrió en el año anterior".

Evolución reciente de los indicadores económicos. Síntesis de Indicadores Económicos. Septiembre 1998. Ministerio de Economía y Hacienda. (Los destacados en negrita son nuestros).



En definitiva, los salarios vienen demostrando un evidente comportamiento flexible, con algún retraso propio de las variables económicas, pero evolucionando según determinan las condiciones generales de nuestra economía, y en especial el crecimiento de la actividad y el nivel de inflación. Así, en el bienio 1994-95 se produjo una fuerte pérdida de poder adquisitivo salarial de casi 2 puntos porcentuales, como consecuencia de la necesidad de superar el ajuste de plantillas que provocó la recesión de 1992 y 1993; además, la tasa interanual de inflación en 1995 no registró reducción alguna respecto al año anterior, permaneciendo en el 4,3%.

Ello no ha impedido que las rentas salariales hayan obtenido ganancias de poder adquisitivo en los 2 últimos años, confirmando que este hecho es plenamente compatible con la reducción de la inflación. En 1998 los salarios volverán a ganar poder de compra, previsiblemente algo más de medio punto porcentual.

PRECIOS, SALARIOS Y PODER ADQUISITIVO

Tasas de variación

AÑOS	IPC Interanual ⁽¹⁾	IPC Media ⁽²⁾	Aumento salarial ⁽³⁾	Poder adquisitivo ⁽⁴⁾
1987	4,6	5,2	6,5 (6,6)	1,2 (1,3)
1988	5,8	4,8	5,4 (5,4)	0,6 (0,6)
1989	6,9	6,8	6,7 (7,7)	-0,1 (0,8)
1990	6,5	6,7	8,1 (9,2)	1,3 (2,3)
1991	5,5	5,9	7,9 (8,2)	1,9 (2,2)
1992	5,3	5,9	7,2 (7,2)	1,2 (1,2)
1993	4,9	4,6	5,4 (5,5)	0,8 (0,9)
1994	4,3	4,7	3,4 (3,5)	-1,2 (-1,1)
1995	4,3	4,7	3,7 (3,9)	-1,0 (-0,8)
1996	3,2	3,6	3,8 (4,1)	0,2 (0,5)
1997	2,0	2,0	3,0 (3,0)	1,0 (1,0)

(1) Tasa de variación en doce meses, de diciembre a diciembre.

(2) Media de las tasas de variación interanuales registradas a lo largo del año.

(3) Aumento salarial pactado en convenio colectivo. Las cifras entre paréntesis incorporan el impacto de las cláusulas de salvaguarda pactadas en el ejercicio anterior.

(4) Aumento salarial menos IPC media anual.

Fuente: INE y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración del Gabinete Técnico Confederal de UGT.

3. LA SITUACIÓN SALARIAL DE PARTIDA: COMPARACIÓN INTERNACIONAL

El contexto integrado en el que se va a desenvolver nuestra economía obliga también a tener en cuenta cuál es la situación de partida en materia salarial en el conjunto del área, puesto que si bien la evolución de las principales variables económicas deberá ser similar en el futuro próximo como corresponde a un área económica común, no se puede olvidar que uno de los objetivos últimos del proyecto europeo es lograr una sociedad cohesionada con elevado nivel de vida y bienestar social. Por tanto, la progresiva equiparación de los países con menor nivel de desarrollo al estándar de los más avanzados es una exigencia del proceso de convergencia.



En materia de precios y salarios, esta necesidad se traduce en que el poder adquisitivo debe tender a la equiparación, y puesto que los precios de gran número de productos mantienen una línea de igualación en términos absolutos con los existentes en los países centrales de Europa (con lo que se utiliza la convergencia como justificación del aumento de tarifas) esa asimilación del poder de compra sólo es posible si los salarios también se igualan con los vigentes en esos países más desarrollados. No se trata sino de aplicar en esta materia una premisa que siempre debe tenerse en cuenta en economía cuando se pretende analizar los efectos del cambio de alguna variable: cuál es la situación de partida.

Los datos salariales comparados a nivel europeo son, en este sentido, concluyentes. La Encuesta sobre la Estructura de los Salarios, elaborada por Eurostat por primera vez en 1995 para el conjunto de los países de la Unión Europea, y cuyos resultados definitivos estarán disponibles en breve, ofrece ya unas primeras conclusiones para once países de entre las que destacan las siguientes relativas a España:

- Los salarios medios en España son los más bajos después de Grecia, y suponen, por ejemplo, menos de la mitad de los existentes en Dinamarca, Alemania ex-Occidental o Luxemburgo;
- La diferencia entre los salarios más elevados y los más bajos es de las más altas, siendo los primeros 3,3 veces superiores a los segundos (sólo menor que en Italia y Luxemburgo).
- La diferencia entre los salarios más elevados y medios es también de las más grandes, 2,15 veces (de nuevo sólo menor que en Italia y Luxemburgo).

En definitiva, los salarios medios en España son de los más bajos de la Unión Europea, y su distribución es de las más desiguales e injustas. Similares resultados se obtienen si se observa la distribución de los salarios por sectores de actividad.

SALARIOS MENSUALES BRUTOS MEDIOS

En ecus. Asalariados a tiempo completo. 1995

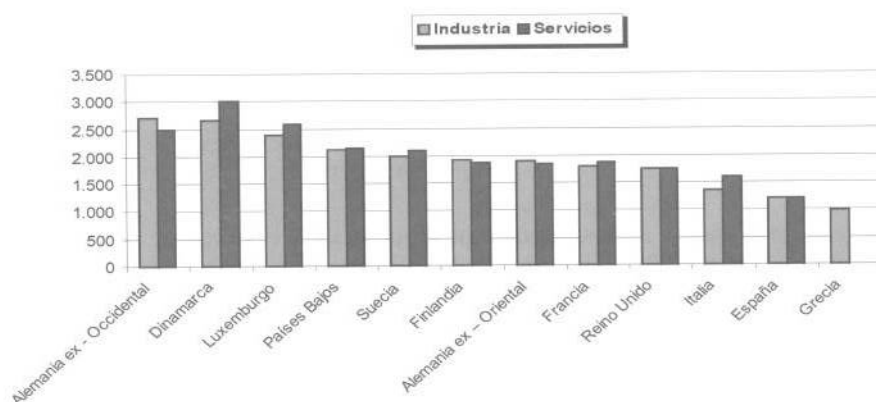
Países	Salarios medios	Salarios más elevados	Salarios más bajos	Relación entre salarios más elevados y más bajos (nº de veces)	Relación entre salarios más elevados y medios (nº de veces)
Dinamarca	2.844	4.574	2.176	2,10	1,61
Alemania ex-Occidental	2.646	4.897	1.962	2,50	1,85
Luxemburgo	2.515	6.018	1.556	3,86	2,39
Países Bajos	2.142	3.083	1.588	1,94	1,44
Suecia	2.044	3.264	1.503	2,17	1,60
Finlandia	1.901	3.312	1.468	2,26	1,74
Alemania ex-Oriental	1.886	3.186	1.468	2,17	1,69
Francia	1.836	3.737	1.153	3,24	2,04
Reino Unido	1.740	2.617	1.061	2,47	1,50
Italia	1.469	4.596	1.152	3,99	3,13
España	1.208	2.603	789	3,30	2,15
Grecia	996	2.003	772	2,59	2,01



SALARIOS MENSUALES BRUTOS MEDIOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD En ecus. 1995

Países	Industria	Servicios
Alemania ex - Occidental	2.701	2.488
Dinamarca	2.657	3.012
Luxemburgo	2.401	2.589
Países Bajos	2.129	2.152
Suecia	2.005	2.089
Finlandia	1.929	1.867
Alemania ex - Oriental	1.900	1.840
Francia	1.810	1.861
Reino Unido	1.741	1.740
Italia	1.364	1.607
España	1.207	1.208
Grecia	996	--

Fuente: EUROSTAT. "La repartition des salaires dans l'Union européenne". 1998



Es en esta situación comparada en niveles absolutos donde tiene sentido hacer referencias a las variaciones anuales de los salarios y del resto de componentes de los costes empresariales. Y lo que parece cada vez más evidente es que debido a la mencionada convergencia de los incrementos de precios y salarios en Europa en niveles mínimos (en algunos casos, bordeando un proceso deflacionista), **los márgenes de maniobra para moderar los costes laborales, evitando pérdidas de competitividad, se centran cada vez más en la productividad**, por lo que es necesario actuar sobre los factores que la determinan. Las referencias tradicionales en la fijación de la revalorización de las retribuciones están perdiendo utilidad en el contexto actual, siendo cada vez más necesaria una política salarial global, que tenga en cuenta un mayor número de indicadores.



4. CONSECUENCIAS: LA PRODUCTIVIDAD COMO DETERMINANTE DEL CRECIMIENTO SALARIAL

Lo anterior significa que la mejora de costes que buscan las empresas para mantener o ganar competitividad no podrá provenir apenas de nuevas reducciones en el crecimiento de los salarios (cuyo recorrido a la baja está casi agotado y sólo puede proporcionar algunas décimas de reducción de costes, que tendrán una repercusión inapreciable sobre la competitividad), sino de los aumentos en la productividad, que hacen descender los costes laborales unitarios.

En definitiva, el escaso margen de maniobra de precios y salarios, en los moderados niveles de crecimiento en que se mueven actualmente, otorga mayor relevancia a la negociación de la productividad en cada ámbito, de forma que se tengan en cuenta las diferentes situaciones productivas en el sector y la empresa. La necesaria articulación de la negociación colectiva debe ser el instrumento que posibilite una adecuada negociación salarial en base a la inflación y la productividad.

En todo caso, puesto que la productividad no es sino el cociente entre producción y empleo, deben defenderse las políticas que consigan elevar la productividad sin perjudicar al empleo, es decir, aquellas que incidan sobre variables que posibiliten un incremento de la producción. Muchos son los factores que influyen en este sentido y entre los más comúnmente destacados se encuentra los siguientes:

- El aumento de la inversión directa en medios y procesos productivos;
- El incremento de los fondos y medios destinados a la investigación y el desarrollo (I+D);
- La organización eficiente de los factores productivos (en el caso que nos ocupa, del trabajo); y
- La racionalización de la organización empresarial;

entre los que están más directamente relacionados con la concepción empresarial clásica (innovación, gestión y administración). Sin embargo, existen otros muchos aspectos, cada vez más importantes, que también contribuyen a incrementar la productividad a largo plazo y a generar valor añadido en el producto que a veces no se señalan. Entre éstos se encuentran:

- La formación y cualificación de los trabajadores;
- La motivación y perspectivas de carrera profesional;
- La identificación de objetivos entre empresa y trabajador;
- La participación en las decisiones productivas;
- La estabilidad en el empleo;



En general, todas las cuestiones que permiten mejorar la calidad de las relaciones laborales[2]. Desde el punto de vista sindical, éste debe ser el campo esencial de promoción y mejora de la productividad, puesto que incide directamente sobre la calidad de vida de los trabajadores y existe un déficit muy importante en nuestro país que es necesario abordar.

Así, en un horizonte de medio y largo plazo, la convergencia de los niveles salariales españoles con los registrados en el conjunto de la Unión Europea, y como consecuencia la eliminación del diferencial existente de poder adquisitivo, dependerá, en última instancia, de la capacidad de las empresas españolas para aproximar la productividad media a la de sus homólogos europeos, allí donde existan diferencias que en la actualidad estén justificando niveles salariales inferiores.

Por lo que se refiere al corto plazo, y para 1999 en primer término, la productividad es también uno de los elementos básicos para fijar los objetivos de crecimiento salarial, pero es imprescindible tener en cuenta otros elementos de referencia como la situación y perspectivas macroeconómicas para el próximo año, y los niveles de beneficios y rentabilidad alcanzados por las empresas. En definitiva, se trata de situar el contexto económico para 1999, que finalmente justifica la política salarial decidida por UGT para el próximo año.

5. CONTEXTO ECONÓMICO PARA 1999

La situación económica general en la que se desarrollará la negociación de 1999 viene definida por algunos factores clave:

- Elevadas tasas de crecimiento económico, superiores al 3,5% (previsión oficial del 3,8%);
- Etapa expansiva basada en incrementos elevados del consumo privado y la inversión, y reducción de los desequilibrios macroeconómicos nominales básicos (inflación, déficit);
- Perspectivas de estabilidad tras la integración en la Unión Monetaria;
- Notables tasas de creación de empleo, en el entorno del 3%.
- Beneficios empresariales muy elevados.

[2] En este sentido, según el Productivity Center of Tokio, los tres principales inspiradores para la mejora de la productividad son: Empleo estable y expansión de las oportunidades de empleo. Cooperación y consulta entre trabajador y empresa.

Distribución leal de los frutos de la mejora de la productividad.
Fuente: Recogido de Aragón Sánchez, Antonio. La participación de los empleados en la empresa. Consejo Económico y Social, que cita a Japan Productivity Center. Manifiesto de la productividad para los años 80, incluido en Japón hoy: nuevo modelo. APD



ESCENARIO PREVISTO PGE-1999

Variaciones interanuales, salvo indicación en contrario

Conceptos	1997	1998	1999
PIB y agregados (% de variación real)			
Consumo privado nacional	3,1	3,5	3,8
Consumo público	1,4	1,2	1,2
Formación bruta de capital	5,1	9,1	10,0
- Bienes de equipo	11,0	13,0	12,0
- Construcción	1,3	6,5	8,5
Variación de existencias (a)	-0,3	0,1	0,1
Demanda nacional	2,9	4,5	5,0
Exportación de bienes y servicios	14,8	10,6	9,8
Importación de bienes y servicios	12,2	12,4	12,4
Saldo exterior (a)	0,5	-0,8	-1,3
PIB (precios de mercado)	3,5	3,7	3,8
PIB (miles de millones ptas. corrientes)	77.896,6	82.837,6	87.281,1
PIB (% de variación nominal)	5,6	6,3	6,0
Precios, costes y rentas (% de variación)			
Deflactor del PIB	2,0	2,5	2,1
Deflactor del consumo privado nacional	2,5	2,2	1,9
IPC (de diciembre a diciembre)	2,0	2,1	1,8
Salarios según convenios	3,0	2,4	2,0
Coste laboral unitario nominal	1,9	2,2	1,5
Mercado de trabajo(b)			
Empleo (variación en miles)	357,0	408,5	368,9
Empleo (% variación)	2,9	3,2	2,8
Tasa de desempleo (% de población activa)	20,8	19,0	17,4
Déficit público (% PIB)			
Administraciones Públicas totales	-2,6	-2,1	-1,6

(a) Contribución al crecimiento del PIB.

(b) Cifras EPA. Las de 1997 están corregidas del efecto de la adaptación de la muestra de la EPA al Censo de 1991. Sin dichas correcciones el aumento del empleo en dicho año fue del 3,0%.

Fuentes: 1997, INE; 1998-1999 Ministerio de Economía y Hacienda.

Hay que hacer especial incidencia en la magnífica evolución de los excedentes empresariales, puesto que precisamente son uno de los posibles destinos que tienen los márgenes de productividad generados en una economía. En la reciente etapa expansiva iniciada en 1994, los beneficios empresariales han mantenido incrementos cuantiosos a costa de los salarios y del empleo (los otros dos destinos de la productividad), llegando a cifras históricamente elevadas en los dos últimos años.

EVOLUCIÓN BENEFICIOS EMPRESARIALES Y SALARIOS

Crecimientos anuales

	1994	1995	1996	1997	1998 (1er. Semestre)
Beneficios brutos⁽¹⁾	28,0	23,8	9,5	17,7	24,0
Salarios⁽²⁾	3,4	3,7	3,8	3,0	2,6

(1) Empresas que cotizan en Bolsa salvo los bancos.

(2) Crecimiento de los salarios en convenio, antes de la actuación de las cláusulas de revisión.

Fuentes: Comisión Nacional del Mercado de Valores y Registro de convenios del Ministerio de Trabajo



EVOLUCIÓN RENTABILIDAD EMPRESARIAL

Resultado Neto* de las empresas, en % del Valor Añadido Bruto

	1994	1995	1996	1997	1998 (1er. Semestre)
Rentabilidad	5,6	7,4	10,8	20,0	23,1

Beneficios después de pagar el Impuesto de Sociedades y descontadas las amortizaciones y provisiones.

NOTA: La rentabilidad empresarial máxima alcanzada en la anterior etapa de crecimiento económico fue del 15,9% (en el año 1989).

Fuente: Central de Balances del Banco de España.

RESULTADOS EMPRESARIALES. Resumen de las principales fuentes

Fuente	Periodo	Resultado (Beneficio neto)	Comentario
Central de Balances del Banco de España	1er. Semestre 98	Equivalente al 23,1% del VAB	Supone un récord histórico en la serie del Banco de España
Comisión Nacional del Mercado de Valores	1er. Semestre 98	Aumento del 24%	Ha sido el periodo de mayor rentabilidad de, al menos, los últimos ocho años
Asociación Española de Banca Privada (AEB)	Hasta septiembre 98	Aumento del 22% (438.000 millones de pesetas)	Los ingresos por dividendos se han duplicado (105.300 millones pesetas) y parece que la crisis bursátil no ha repercutido en los márgenes

En este escenario de bonanza económica la evolución salarial debe lógicamente ser participe del mismo, consiguiendo con carácter general ganancias de poder adquisitivo compatibles con la moderación de la tasa de inflación y con el aumento del nivel de empleo, como viene sucediendo en los 3 últimos años. Esta referencia salarial (destinada a conseguir una distribución equitativa y eficiente de la mejora de la productividad) no significa sino continuar una política responsable que se ha dado en llamar moderada.

6. LA MODERACIÓN SALARIAL

Para poder definir la evolución de precios y salarios en términos de lo que se ha venido en llamar moderación salarial es necesario recordar a qué hace referencia tradicionalmente este concepto, y analizar la evolución de sus factores determinantes.

En los últimos años ha existido un amplio consenso en calificar el comportamiento de los incrementos de los salarios como moderado cuando éstos eran inferiores a la suma de los aumentos de la inflación y la productividad. De esta forma, parte de las ganancias de producción por ocupado permiten aumentar los beneficios de forma extraordinaria, que pueden destinarse a elevar la inversión productiva generadora de más empleo. Esto también supone que la Renta Nacional se distribuye a favor de los excedentes empresariales, es decir, éstos ganan peso en el reparto de la Riqueza Nacional a costa de la remuneración de los asalariados.

Igualmente, la diferencia entre salarios e inflación más productividad aproxima la variación de los costes laborales unitarios reales, es decir, el coste que supone el



factor trabajo por cada unidad de producto, una vez descontado el efecto aparente de la inflación.

Pues bien, aceptando lo anterior, es conveniente observar lo sucedido en los últimos diez años para poder hacer consideraciones sobre la llamada "moderación salarial" que se ajusten a la realidad y con una perspectiva amplia.

En conjunto, desde 1988 se ha producido una fuerte redistribución de la renta a favor de los excedentes empresariales, de forma que los costes laborales unitarios reales han disminuido en ese período 7,5 puntos porcentuales. En concreto, en el cuatrienio 1992-1995 (período que incluye el inicio de la etapa recesiva anterior y los primeros años de la recuperación) las rentas salariales perdieron peso de forma muy importante sobre el producto nacional, con lo que los costes laborales disminuyeron un 7,8%.

Por lo que se refiere a los tres últimos años, en 1996 el coste del trabajo en términos reales permaneció estable, y tanto en 1997 como previsiblemente en 1998 las rentas salariales ganarán peso sobre el conjunto de la renta nacional. Estos últimos datos podrían interpretarse, en un análisis superficial, como un cambio de tendencia en la evolución salarial, rompiendo su tradicional "moderación", entendida como se ha definido anteriormente. Sin embargo, dos fenómenos deben tenerse en cuenta que matizan esa posible primera impresión.

En primer lugar, la constatación de que **los incrementos de productividad se vienen reduciendo continuamente desde 1994**, como efecto bien de la dificultad de obtener tasas de crecimiento elevadas (1994-96), bien del notable aumento del empleo derivado en parte de los recientes cambios en el mercado laboral (1997-98). En cualquier caso, al reducirse el excedente de productividad, es evidente que los aumentos de los salarios reales cada vez absorberán una mayor proporción de la productividad.

En segundo lugar, es necesario tener en cuenta **la fuerte reducción de la tasa de inflación producida desde 1996**, inesperada incluso para el Gobierno, dado que se ha basado esencialmente en factores no controlables directamente por la política económica nacional, como la evolución de los precios de las materias primas internacionales y de los alimentos sin elaboración. Por ello, las tasas de inflación interanuales en diciembre se han situado por debajo de las previsiones iniciales, que es el dígito que generalmente se utiliza como referencia en la negociación colectiva para pactar la variación del salario real de cada año.

Así las cosas, si se observa cuál ha sido el grado de moderación salarial utilizando como medida de la inflación la previsión para cada año, se puede constatar que en el período 1992-1997 los costes laborales unitarios reales así obtenidos han disminuido continuamente. Esto demuestra que no se ha producido un cambio en la estrategia salarial de los dos últimos años, sino que **la reducción de la tasa de inflación, que ha superado las expectativas de los agentes económicos, ha llevado a resultados ligeramente diferentes, pero que en ningún caso pueden achacarse a una ruptura de la moderación.**



EVOLUCION CONVENIO, INFLACION Y PRODUCTIVIDAD

Variación de la distribución de la renta o de los Costes laborales Unitarios Reales (CLUR)

Años	Aumento salarial		Inflación		Productividad (5)	Inflación + Productividad		Variación part. de la Renta (CLUR)	
	Nominal (1)	Más cláusulas de revisión (2)	Previsión (3)	Final Diciembre (4)		Con previsión (6)=(3)+(5)	Con inflación Diciembre (7)=(4)+(5)	(8)=(2)/(6)	(9)=(2)/(7)
1988	5.4	5.4	3.0	5.8	2.2	5.2	8.0	0.2	-2.4
1989	6.7	7.7	3.0	6.9	0.6	3.6	7.5	4.0	0.2
1990	8.1	9.2	5.7	6.5	1.1	6.8	7.6	2.3	1.5
1991	7.9	8.2	5.0	5.5	2.1	7.1	7.6	1.0	0.6
1992	7.2	7.2	5.0	5.3	2.6	7.6	7.9	-0.4	-0.6
1993	5.4	5.5	4.5	4.9	3.2	7.7	8.1	-2.0	-2.4
1994	3.4	3.5	3.5	4.3	3.2	6.2	7.5	-2.5	-3.7
1995	3.7	3.9	3.5	4.3	1.0	4.5	5.3	-0.6	-1.3
1996	3.8	4.1	3.5	3.2	0.9	4.4	4.1	-0.3	0.0
1997	3.0	3.0	2.6 ^(a)	2.0	0.6	3.2	2.6	-0.2	0.4
1998	2.6	2.6	2.1 ^(b)	1.4	0.2	2.3	1.6	0.3	1.0

(1) Incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos. Para 1998, datos hasta el tercer trimestre.

(2) Incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos, incorporado el impacto de las cláusulas de revisión pactadas para cada ejercicio. Para 1997, datos hasta el tercer trimestre.

(3) Previsión oficial de la tasa de aumento del IPC interanual en diciembre para cada año.

(a) En el mes de junio, el Gobierno fijó una nueva previsión oficial en el 2.2%.

(b) En el mes de octubre, el Gobierno fijó una nueva previsión oficial en el 1.9%.

(4) Tasa interanual de aumento del IPC, finalmente obtenida en diciembre de cada año.

(5) Productividad por ocupado. Tasa de variación del PIB sobre la tasa de variación de la población ocupada. Para 1995, 1996 y 1997 se han utilizado las tasas de variación de la ocupación recogidas en los Presupuestos Generales del Estado de los años 1997 a 1999, que corrigen el efecto estadístico que supuso la actualización de las unidades censales de la EPA en base a las cifras ofrecidas por el INE.

(8) Estimación de la ganancia (+) o pérdida (-) de peso de las rentas salariales sobre el total de la Renta Nacional, o variación de los Costes Laborales Unitarios Reales (CLUR), suponiendo que la inflación real conseguida en diciembre de cada año hubiera sido idéntica a la previsión oficial.

(9) Estimación de la ganancia (+) o pérdida (-) de peso de las rentas salariales sobre el total de la Renta Nacional, o variación de los Costes Laborales Unitarios Reales (CLUR), realmente producida, según la inflación final obtenida en diciembre de cada año.

(8) y (9) Se utilizan para su cálculo los aumentos salariales incluyendo los efectos de las cláusulas de revisión (2), porque aproximan mejor la partida Remuneración de Asalariados de Contabilidad Nacional, que suele utilizarse en términos macroeconómicos para calcular los Costes Laborales.

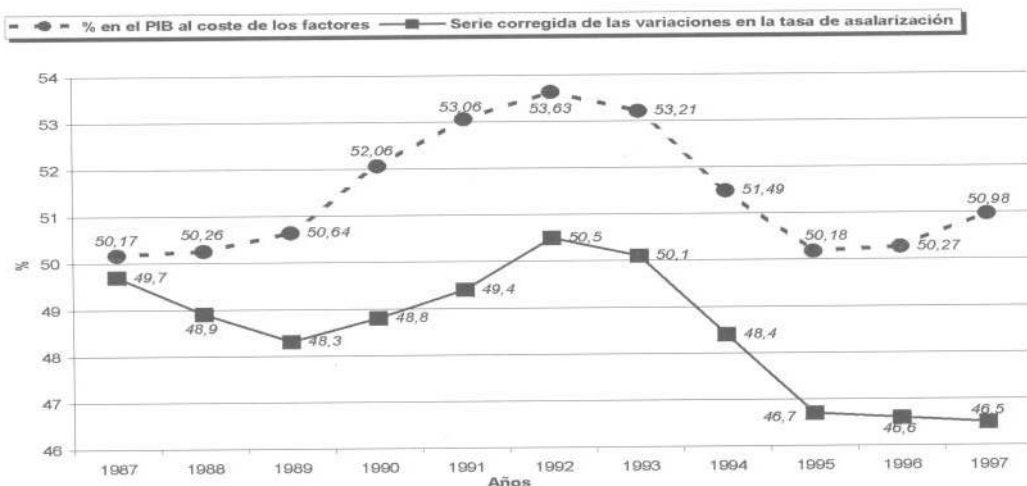
Fuentes: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, INE, Contabilidad Nacional, EPA, Presentación del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado 1997, y elaboración del Gabinete Técnico Confederal de UGT.



El año 1998 parece estar siendo, a este respecto, excepcional porque los salarios están creciendo por encima de la productividad, incluso teniendo en cuenta la previsión de inflación. Sin embargo, ello se explica también en función de los aspectos antes señalados: la tasa de crecimiento del empleo está siendo intensa (similar a la del PIB), de forma que el crecimiento de la productividad se ha quedado en muy poco (0,2%, el menor con mucho de los últimos diez años), por lo que el reducido crecimiento real de los salarios (en torno a medio punto porcentual, similar al de años precedentes) ha superado la productividad.

Una conclusión obligada de todo lo anterior es que, en la actual situación de crecimientos de la productividad cercanos a cero, ligeras ganancias de poder adquisitivo de los salarios absorberán totalmente dichos incrementos, sin tener por ello un comportamiento poco moderado. Dicho de otra forma, la **defensa del aumento de poder de compra de las rentas salariales pasa en la situación vigente por la absorción total de los incrementos de productividad registrados a nivel macroeconómico, lo que resulta totalmente asumible en la mayoría de los sectores y de las empresas dados los crecimientos de la productividad en los mismos y la fortísima acumulación de excedentes que han tenido en los últimos años, precisamente agotando todo el margen de productividad existente a costa de los salarios y el empleo.**

DISTRIBUCIÓN FUNCIONAL DE LA RENTA



Fuente: INE y Contabilidad Nacional. Elaboración del Gabinete Técnico Confederal de UGT.

Si bien en ocasiones puede ser necesario para el conjunto de la economía que la renta se distribuya a favor de los excedentes empresariales, liberando beneficios extraordinarios que puedan destinarse a incrementar el nivel de inversión y la capacidad de ahorro del país, una acusada y continuada tendencia en este sentido (como ha sucedido en los últimos 10 años) tiene evidentes efectos perjudiciales, puesto que la pérdida de peso de las rentas salariales sobre el producto nacional reduce el crecimiento de la economía, dado que son estas rentas las que soportan el mayor nivel de consumo agregado de un país. Dicho de otro modo, la moderación salarial entendida como aumentos salariales infe-



riores a la suma de inflación y productividad no puede intensificarse y convertirse en un fenómeno permanente, y la distribución de la renta existente en nuestro país exige un cambio de tendencia para que las rentas del trabajo no pierdan importancia relativa. No puede ser de otra forma, puesto que en los últimos 4 años las rentas del trabajo han perdido cerca de 3 puntos de peso relativo, situándose en niveles cercanos a los mínimos históricos.

7. RESUMEN DE CONCLUSIONES

- La puesta en funcionamiento el 1 de enero de la 3ª fase de la UEM es sin duda el elemento nuevo que configura un contexto diferente para la negociación salarial a partir de 1999. La eliminación del mecanismo del tipo de cambio como instrumento para conseguir mejoras de competitividad internacional conllevará que las diferencias de inflación, si se mantienen durante un período prolongado de tiempo, tendrán repercusiones directas sobre los niveles salariales o de empleo.
- No obstante, la actual situación macroeconómica española es propicia para afrontar este reto, debido a la convergencia que se ha producido en las tasas de inflación y de tipos de interés. En España este proceso ha sido de una cuantía muy notable, habiéndose reducido desde 1995 la inflación interanual casi 3 puntos y los tipos de interés casi 5 puntos. Con ello, ambos indicadores se han situado en sus niveles mínimos históricos.
- A pesar de esta buena evolución de la tasa de inflación, subsisten tensiones en los precios de algunas actividades, especialmente del sector servicios, debido al aprovechamiento por parte de las empresas de la falta de competencia que existe en sus mercados y a la actitud permisiva de las Administraciones Públicas. En definitiva, se trata de una inflación de oferta, **que no es solucionable a través del recorte de los costes laborales.**
- Paralelamente, los salarios también han registrado una importante desaceleración, tan evidente que ha sido unánimemente reconocida. Su adaptación a la evolución de los precios y de la actividad ha producido que, mientras en el bienio 1994-95 los salarios perdieron 2 puntos de poder adquisitivo, como consecuencia de la necesidad de superar el período recesivo de los dos años anteriores, en los tres últimos años de expansión han ganado algo más de 2 puntos de poder de compra.
- Desde la perspectiva de la comparación con Europa, los salarios españoles se sitúan entre los más bajos, al tiempo que su distribución es de las más desiguales e injustas.

El objetivo de alcanzar la convergencia real con Europa pasa necesariamente por el crecimiento progresivo de los salarios españoles en un proceso de aproximación a lo largo del tiempo.

Este proceso debe ser compatible con el mantenimiento de los niveles de competitividad a fin de evitar que se produzcan pérdidas de producción y empleo.

- **En la actualidad, la ventaja competitiva que suponen para las empresas españolas los bajos salarios está compensando la menor competitividad que éstas mantienen en otros órdenes** (inversión, tecnología, innovación calidad, infraestructuras,



formación, etc.). Estas deficiencias deben ser abordadas al tiempo que los salarios se aproximan a los niveles europeos.

En suma, la resolución de estos problemas de competitividad redundará a medio plazo en elevaciones sustanciales de la productividad del trabajo que compensarán, en términos de costes de producción de las empresas, la progresión de los salarios.

- Al margen de este planteamiento de mayor alcance, en el corto plazo, y en primer término para 1999, es imprescindible que la política salarial considere el contexto económico actual y las variables de referencia que determinan el escenario económico general. Así, hay que tener en cuenta que el próximo año seguirán registrándose elevadas tasas de crecimiento económico, superiores al 3,5%, en el marco de una situación de control de las variables macroeconómicas básicas (déficit e inflación) y con perspectivas de estabilidad tras la integración en la Unión Monetaria. Ello posibilitará que siga creándose empleo a un ritmo notable.
- **Especialmente relevante es observar la evolución de los excedentes empresariales, puesto que son un indicador directo (aunque no el único) de la situación de las empresas, y por extensión, del conjunto de la economía.** En la reciente etapa expansiva, los beneficios de las empresas han mantenido elevados incrementos a costa de los salarios y del empleo, alcanzando cifras históricamente elevadas en los dos últimos años.
- Estos elementos son los que deben servir para adaptar a las circunstancias actuales lo que se ha dado en llamar moderación salarial, que tradicionalmente se ha definido como la obtención de crecimientos salariales inferiores a la suma de inflación y productividad. Esta definición implica que los costes laborales unitarios reales disminuyen y la Renta Nacional se distribuye a favor de los beneficios empresariales.
- Así ha sucedido en las últimas dos décadas y de forma muy intensa en el período 1992-95, cambiando levemente de signo en los 3 últimos años. Sin embargo, no puede hablarse en absoluto de un cambio de estrategia salarial en este período reciente que haya supuesto una ruptura de la moderación, sino de una modificación de este concepto impuesta por dos fenómenos constatables: la reducción de los incrementos de productividad a nivel macroeconómico y la disminución, en una cuantía no prevista oficialmente, de la tasa de inflación.
- Los incrementos de la productividad registrados para el conjunto de la economía han venido, en efecto, reduciéndose desde 1996 (0,9%) hasta 1998 (previsiblemente del 0,2% o menos) a medida que la tasa de creación de empleo se aproxima al crecimiento del PIB.
- En esta situación, si la moderación salarial mantuviera sólo como referencia el incremento casi nulo de la productividad a nivel macroeconómico, se daría la situación absurda de que un incremento mínimo del poder adquisitivo ya superaría el crecimiento de la productividad, por lo que en un contexto como el actual de expansión de la economía y de fuertes incrementos de la productividad y los beneficios en los sectores y en las empresas, no podría producirse la mejora de los salarios.
- **En este nuevo escenario, por lo tanto, el necesario aumento del poder de compra de las rentas salariales —para mantener el ritmo de crecimiento económico y de creación de empleo, sosteniendo la demanda— debe adaptarse a las circunstancias**



particulares de las empresas y sectores a través de la negociación colectiva lo que, en la práctica, conlleva la absorción y muy probablemente superación de los incrementos de la productividad registrados a nivel macroeconómico. La realización de aumentos salariales inferiores a la suma de inflación y productividad queda, en el contexto previsible para 1999, fuera de lugar, además de que no puede convertirse en un fenómeno permanente, puesto que restaría participación de los salarios en la riqueza nacional sin que existan garantías adicionales de intensificación en la creación de empleo.

- En resumen, a medio plazo el necesario proceso de convergencia salarial con Europa debe ir acompañado del esfuerzo de las empresas por mejorar su competitividad, consiguiendo de esta forma que la aproximación de los salarios no suponga un empeoramiento de los costes unitarios mediante el aumento de productividad.
- A corto plazo, los cambios económicos acaecidos, que se traducen en un crecimiento casi nulo de la productividad en las cifras macroeconómicas, hacen de éstas una referencia inadecuada para definir la adaptación a esta etapa de crecimiento de la política de moderación salarial.
- En consecuencia, los crecimientos salariales reales deben tomar como referencia la mejora de la situación económica, de la productividad y de los beneficios que se registran a nivel sectorial y de empresa. Siendo conscientes de que, de ello, se derivará previsiblemente (como en 1997 y 1998) una subida salarial media superior al crecimiento de la productividad a nivel general de la economía perfectamente compatible con la estabilidad de precios y la creación de empleo.

APÉNDICE 1

¿Se adaptan los salarios a la productividad?

Las reiteradas declaraciones de responsables del Gobierno y de determinados grupos de interés, reclamando la adaptación de los incrementos salariales a la productividad, podría llevar a pensar que esta adaptación no se suele producir. En primer lugar, cabe aclarar que, en este sentido, cuando se habla de salarios se deben utilizar éstos en términos reales, es decir, una vez descontado el efecto de los precios. En definitiva, lo que se utiliza es el concepto de poder adquisitivo.

Pues bien, analizando el período 1987-1998 se observa que, con carácter general, cuando el aumento de la productividad ha sido mayor que la unidad, las rentas salariales han ganado más de un punto de poder adquisitivo (1987 y 1990-92), y cuando sus aumentos han sido menores los salarios han obtenido reducidas ganancias de poder de compra e incluso pérdidas (1989, 1995-98).

Este comportamiento, ciertamente, no es exacto. Sin embargo, en el período elegido (12 años) esta constatación es suficientemente amplia como para que merezca credibilidad. Las excepciones más notorias a esta evolución se aprecian en el bienio 1993-94 (sobre todo en el último de estos dos años), en que importantísimos aumentos de la productividad (ambos años del 3,2%) fueron acompañados de un incremento inferior a la unidad (aunque cercano) en 1993 y a una importante pérdida superior al punto porcentual en 1994. Incluso el año 1995 apunta la anormalidad mencionada.



SALARIOS REALES Y PRODUCTIVIDAD

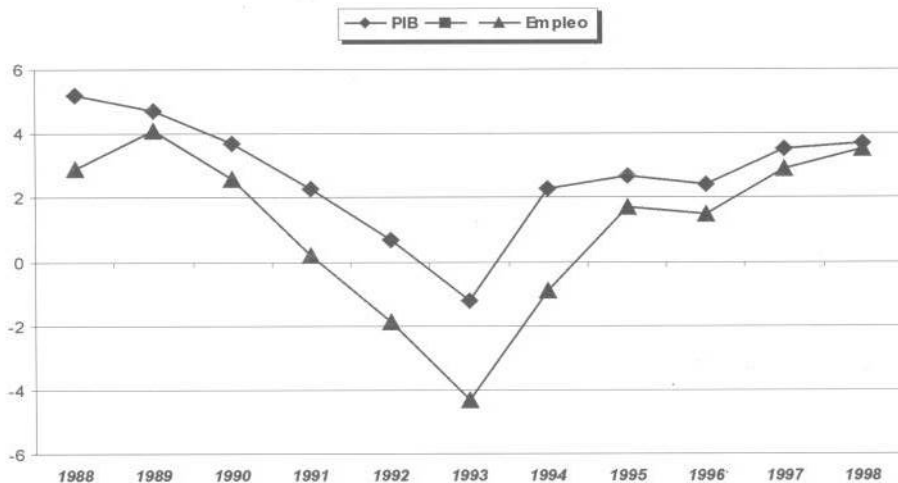
Años	Salarios reales ⁽¹⁾		Productividad
1987	1,2	1,3	2,4
1988	0,6	0,6	2,2
1989	-0,1	0,8	0,6
1990	1,3	2,3	1,1
1991	1,9	2,2	2,1
1992	1,2	1,2	2,6
1993	0,8	0,9	3,2
1994	-1,2	-1,1	3,2
1995	-1,0	-0,8	1,0
1996	0,2	0,5	0,9
1997	1,0	1,0	0,6
1998	0,8	0,8	0,2

(1) Salarios de convenio deflactados con el IPC media anual. La segunda columna de cifras incluye las cláusulas de salvaguarda pactadas en el año anterior.

Fuente: INE. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Contabilidad Nacional y elaboración del Gabinete Técnico Confederal de UGT

Sin embargo, esta excepción de notable cuantía no invalida los resultados obtenidos en la observación anterior, sino que los complementa. Por tanto, cabe afirmar que los **salarios reales sí se adaptan a los crecimientos de productividad**. Lo que sucede es que **los salarios reaccionan sobre todo a la evolución del empleo**, es decir, aumentan en términos reales cuando las ganancias de productividad vienen acompañadas de creación de empleo, y lo hacen en menor medida o disminuyen si los aumentos de la productividad se deben a reducciones del empleo.

En definitiva, la cadena causal es, básicamente: situación económica –empleo– poder adquisitivo, puesto que el crecimiento económico sigue siendo el factor principal que determina la creación de empleo.



Fuente: INE y Contabilidad Nacional.



Por tanto, los salarios no sólo evolucionan teniendo en cuenta la productividad, sino que lo hacen contemplando la situación económica general y sobre todo la del empleo.

APÉNDICE 2

El Salario Mínimo Interprofesional

No se puede abordar el análisis de la política salarial sin hacer mención a lo sucedido con el Salario Mínimo Interprofesional. A pesar de su carácter de renta básica, el SMI viene perdiendo tradicionalmente poder de compra: en el período 1992-96 perdió 3,1 puntos de poder adquisitivo, y si en los dos últimos años ha recuperado ocho décimas, ha sido consecuencia únicamente de que la inflación real en diciembre ha quedado en ambos años por debajo de la previsión. Por tanto, se ha debido a un error en las previsiones y no a una voluntad de mejora social del Gobierno, que ha demostrado que no posee.

DIFERENCIA DE ACTUALIZACIONES ENTRE SMI Y SALARIOS NEGOCIADOS EN CONVENIO

Año	Aumento SMI	Subida salarial de convenio	Brecha diferencial
1989	6,0	7,7	-1,6
1990	7,1	9,2	-1,9
1991	6,5	8,2	-1,6
1992	5,7	7,2	-1,4
1993	4,0	5,5	-1,4
1994	3,5	3,5	0,0
1995	3,5	3,9	-0,4
1996	3,5	4,1	-0,6
1997	2,6	3,0	-0,4
1998*	2,1	2,6	-0,5
1989-98	54,4	70,2	13,0

(*): Datos de noviembre de 1998.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

EVOLUCIÓN DEL PODER ADQUISITIVO SMI Y SALARIO DE CONVENIO

Año	SMI (1)	Salario convenio (2)	Diferencia (1)-(2)
1989	-0,7	0,8	-1,5
1990	0,4	2,3	-1,9
1991	0,6	2,2	-1,6
1992	-0,2	1,2	-1,4
1993	-0,6	0,9	-1,5
1994	-1,1	-1,1	0,0
1995	-1,1	-0,8	-0,3
1996	-0,1	0,5	-0,6
1997	0,6	1,0	-0,4
1998	0,2	0,8	-0,6

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales



Además, esta negativa evolución ha producido que el SMI venga creciendo por de bajo de lo que lo hace el salario medio, aumentando la situación excluyente en términos sociales de este importante colectivo de trabajadores: en la última década el SMI ha crecido 13 puntos porcentuales por debajo del salario de convenio, de forma que, mientras éste ha ganado 7,7 puntos de poder adquisitivo, el SMI ha perdido 2 puntos.

Como consecuencia de todo ello, nuestro SMI es uno de los más bajos de la UE, sólo por encima de Grecia y Portugal, y representa tan sólo el 36% (o 42% si se utilizan datos de Eurostat) del salario medio, el porcentaje más bajo de la Unión Europea. Ello está 32 puntos por debajo del nivel recomendado como digno en la Carta Social del Consejo de Europa, el 68% del salario medio, y que España ratificó en 1980.

SALARIOS MINIMOS MENSUALES EN 1997 Incluyen pagas extraordinarias

País	Salario mínimo mensual en ECUS	España = 100
Luxemburgo	1.139	243
Bélgica	1.054	225
Holanda	1.009	215
Francia	988	211
España	469	100
Grecia	440	94
Portugal	333	71

Fuente: 'Minimum Wages, 1997. A comparative study'. Eurostat.

Igualmente, el SMI viene creciendo continuamente por debajo de lo que lo hace la renta nacional, con lo que es evidente que pierde participación sobre la misma. Desde 1990, el SMI ha crecido 18,9 puntos por debajo de la renta nacional per cápita.

CRECIMIENTO COMPARADO SMI-RENTA NACIONAL Renta Nacional per cápita al coste de los factores

Años	Crecimiento del SMI respecto a la RN	Variaciones acumuladas 1989=100	
		SMI	RN
1990	-3,9	107,1	111,5
1991	-2,7	114,1	122,0
1992	-0,7	120,6	129,8
1993	-0,4	125,4	135,5
1994	-0,6	129,8	141,1
1995	-5,4	134,3	154,3
1996	-1,2	139,0	160,5
1997	-2,7	142,7	169,1
1989-97	-18,9	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e Informe Económico del BBV

Pese a todo ello, y frente a las razonadas posiciones sindicales en la revisión para 1999, el Gobierno se ha limitado a enumerar los factores que, según el Estatuto de los Trabajadores, deben ser tenidos en cuenta para la revisión del SMI, pero sin aplicarlos realmente. Esta actuación constituye una paradoja, puesto que, según se des-



prende del análisis que hace el Gobierno en el documento elaborado para la ocasión, la situación actual en cuanto al conjunto de factores justificaría una mejora sustancial del SMI; sin embargo, el Ejecutivo ha fijado de forma injustificada un crecimiento de tan sólo el 1,8%, igual a la inflación prevista para diciembre de 1999.

Esta posición es completamente rechazable entre otras razones porque:

- No se ajusta a los criterios legales, establecidos en el E.T.
- Ni siquiera viene a garantizar el poder adquisitivo, lo que requeriría un aumento equivalente a la inflación media prevista (1,9%) y no a la interanual en diciembre.
- Es inferior a la subida, estimada por el propio Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para 1999, correspondiente a los salarios pactados en convenio, que asciende al 2%.
- Supone una nueva caída en la participación de los salarios en la distribución de la renta.
- Margina a los trabajadores del SMI de los beneficios del crecimiento económico.
- No aborda, por supuesto, en forma alguna un proceso de equiparación con el objetivo del 68% del salario medio considerado mínimo adecuado por la Carta Social Europea ratificada por España en 1980.

Por todo ello, la revalorización fijada por el Gobierno para 1999 muestra de nuevo un evidente desinterés por la parte más débil de la sociedad española, tanto más grave cuanto se produce al mismo tiempo que se baten récords en beneficios de las empresas y que el propio Gobierno proclama continuamente los buenos resultados de la economía.



APÉNDICE 3

Otros cuadros

A. INDICE DE PRECIOS DE CONSUMO ARMONIZADO (IPCA) Base 1996

Países	Indíces	Tasa anual
Grecia	111,5	3,9
Portugal	105,3	2,6
Irlanda	104,1	2,2
Italia	104,4	1,7
Holanda*	104,5	1,5
España	104,1	1,4
Reino Unido	104,0	1,4
Dinamarca	103,6	1,1
UE 15*	103,3	1,0
Finlandia	102,7	0,9
Unión Monetaria*	102,9	0,9
Bélgica	102,5	0,6
Alemania	102,1	0,6
Austria*	102,0	0,5
Luxemburgo	102,6	0,5
Francia	101,9	0,2
Suecia	103,0	0,1

Datos correspondientes a noviembre de 1998

* Datos provisionales

NOTA: las cifras recogidas en este cuadro no son contradictorias con las consignadas en el cuadro de la página 4, pese a sus diferencias. La causa fundamental de estas discrepancias es que recogen indicadores distintos: mientras aquí se trata de la tasa de variación en los últimos doce meses del IPCA, o tasa interanual, en aquél se recogen las medias de las tasas interanuales de los últimos 12 meses, que era el indicador de inflación de referencia según el Tratado de Maastricht.

Fuente: INE

B. LAS CIFRAS DEL EXAMEN DE LA CONVERGENCIA NOMINAL Mayo 1998

País	Inflación	Déficit	Deuda	Tipos de interés
Bélgica	1,4	2,1	122,2	5,7
Alemania	1,4	2,7	61,3	5,6
España	1,8	2,6	68,8	6,3
Francia	1,2	3,0	58,0	5,5
Irlanda	1,2	-0,9	66,3	6,2
Italia	1,8	2,7	121,6	6,7
Luxemburgo	1,4	-1,7	6,7	5,6
Holanda	1,8	1,4	72,1	5,5
Austria	1,1	2,5	66,1	5,6
Portugal	1,8	2,5	62,0	6,2
Finlandia	1,3	0,9	55,8	5,9
UE-15	1,6	2,4	72,1	6,1
Dinamarca	1,9	-0,7	65,1	6,2
Grecia	5,2	4,0	108,7	9,8
Suecia	1,9	0,8	76,6	6,5
Reino Unido	1,8	1,9	53,4	7,0
Valor referencia	2,7	3,0	60,0	7,8

Notas: Dinamarca, Grecia, Suecia y Reino Unido no han ingresado, por distintas razones, en la primera fase de la UEM. Considerado válidas en el caso de la deuda para acceder a la UEM.

Fuente: Comisión Europea



C. ESCENARIO DE INTRODUCCIÓN DEL EURO

Durante 1998	* Lanzamiento de una amplia campaña de sensibilización del público al euro. * Nombramiento del Comité ejecutivo del Banco Central Europeo (BCE). * Comienzo de la producción de monedas y billetes en euros y fijación de la fecha (el 1 de enero de 2002 a más tardar) para su introducción. * Preparación para la fase operativa del BCE (adopción del marco regulatorio, introducción y comprobación de los instrumentos de política monetaria y de los sistemas de pagos en euros). * Adopción de la legislación europea y nacional necesaria para la introducción del euro. * Intensificación de los preparativos para la introducción del euro por parte de bancos, mercados financieros y empresas.
El 1 de enero de 1999	* Fijación irrevocable de los tipos de conversión entre las monedas participantes y con respecto al euro. * El ecu deja de existir como cesta de monedas y se convierte, bajo el nombre de euro, en una moneda de pleno derecho. * Entra en vigor el reglamento que define el estatuto del euro y de las monedas participantes durante el período (tres año y medio como máximo) de coexistencia.
A partir del 1 de enero de 1999	* El BCE define y ejecuta la política monetaria única en euros. El BCE realiza igualmente sus operaciones en los mercados de cambios en euros. * Las autoridades nacionales emiten sus nuevos títulos de deuda exclusivamente en euros. * Cambio al euro de los mercados al por mayor (interbancario, monetario, de cambios, de capitales). * Anuncio de calendario para la utilización del euro por las administraciones públicas, si no se ha hecho antes (impuestos, seguridad social, etc.). Este cambio se concentraría al final del período de coexistencia entre el euro y sus denominaciones nacionales. * Continuación, bajo el impulso del BCE y de las autoridades nacionales, del cambio al euro de los sistemas de pagos al por menor (transferencias, cheques, tarjetas bancarias, etc.)
Entre el 1 de enero de 1999 y el 1 de julio de 2002 a más tardar	* Puesta en circulación de billetes y monedas en euros. * Cambios completos al euro de las administraciones públicas. * Supresión del curso legal y retirada de los billetes y monedas en moneda nacional. Estos billetes y monedas podrán cambiarse en euros en el banco central
A partir del 1 de julio de 2002 a más tardar	* Uso exclusivo y generalizado del euro en la unión monetaria por parte del conjunto de operadores económicos y ciudadanos de los países participantes.



D. TIPOS DE CAMBIO FIJOS BILATERALES DE LAS DIVISAS EUROPEAS*

	100 Franco belga/lux.	100 Marco alemán	100 Peseta española	100 Francés	1 Libra irlandesa	1.000 Lira italiana	100 Florín holandés	100 Escudo portugués	100 Chelín austriaco	100 Marco finlandés
Franco belga/lux.	--	2.062,55	24,2447	614,977	51,2210	20,8338	1.830,55	20,1214	293,162	678,468
Marco alemán	4,84837	--	1,1754	29,8164	2,48338	1,01010	88,7517	0,975559	14,2136	678,468
Peseta española	412,462	8,507,22	--	2,536,54	211,267	85,9313	7,550,30	82,9929	1,209,18	2,798,42
Franco francés	16,2608	335,386	3,94237	--	8,32893	3,38773	297,661	3,27189	47,6704	110,324
Libra irlandesa	1,95232	40,2676	0,473335	12,0063	--	0,406743	35,7382	0,392834	5,72347	13,2459
Lira italiana	4,799,9	99,000,2	1,163,72	29,518,3	2,458,56	--	87,864,4	965,805	14,071,5	32,565,8
Florín holandés	5,46285	112,674	1,32445	33,5953	2,79812	1,13812	--	1,09920	16,0150	37,0637
Escudo portugués	496,984	10,250,5	120,492	3,056,34	254,560	103,541	9,097,53	--	1,456,97	3,371,88
Chelín austriaco	34,1108	703,552	8,27006	209,774	17,4719	7,10657	624,415	6,86357	--	231,431
Marco finlandés	14,7391	304,001	3,57345	90,6420	7,54951	3,07071	269,806	2,96571	43,2094	--

Establecidos el 2 de mayo de 1998, con efecto el 1 de enero de 1999.

El cuadro representa la equivalencia que existe entre la cantidad de monedas recogida en la primera fila expresada en la divisa elegida en la primera columna. Ej. 100 francos franceses equivalen a 29,1864 marcos alemanes; 100 marcos alemanes equivalen a 335,386 francos franceses.

Fuente: Comisión Europea

E. EL VALOR DE UN EURO

Franco belgas	40,3399
Marcos alemanes	1,95583
Pesetas	166,386
Franco franceses	6,55957
Libras irlandesas	0,787564
Liras italianas	1936,27
Franco luxemburgueses	40,3399
Florines holandeses	2,20371
Chelines austriacos	13,7603
Escudos portugueses	200,482
Marcos finlandeses	5,94573



APÉNDICE 4

La resistencia de la inflación en el IPC: actividades responsables

Como ya se ha mencionado, a pesar de la fuerte reducción de la tasa de inflación en nuestro país en los últimos 3 años (de casi 3 puntos porcentuales en la tasa interanual), se mantienen incertidumbres derivadas del comportamiento de los precios en determinadas actividades, que se encuentran suficientemente localizadas, pero sobre las que no se han llevado a cabo medidas eficaces para moderar sus aumentos.

Básicamente, se trata de sectores donde las empresas están aprovechando el tirón de la demanda para elevar sus márgenes de beneficio de forma extraordinaria, en lugar de aumentar su cuota de mercado, lo que supone una estrategia miope de cara al medio y largo plazo, que les restará competitividad en el espacio integrado que ya vivimos. Precisamente, muchas de estas actividades inflacionistas se amparan en la falta de competitividad existente en sus mercados, lo que les permite repercutir en incrementos de los precios la mejora de las posibilidades de gasto de los consumidores.

Se trata, por tanto, de una inflación de oferta, y cuya responsabilidad recae directamente sobre las empresas de estos sectores, y que nada tiene que ver con los costes, ni de las materias primas ni de los factores productivos, que en general han registrado descensos considerables.

Por su parte, las Administraciones Públicas también tienen gran parte de responsabilidad en la falta de disciplina de los precios en determinadas actividades. En algunos casos, es evidente la escasa efectividad que han tenido las medidas llevadas a cabo con objeto de introducir competencia en sus mercados, y que han supuesto únicamente el paso de una situación de monopolio a otra de oligopolio, con el agravante de que la titularidad de las empresas ha pasado de manos públicas a privadas, con criterios a veces poco transparentes.

En otros casos, la responsabilidad de la Administración se debe a la permisividad que ha mantenido con los aumentos de los precios en sectores donde posee competencias directas (Enseñanza, Transporte público, Vivienda), o donde ha llevado a cabo actuaciones que han reducido su capacidad de control (Comunicaciones, Vivienda, Servicios médicos y medicamentos).



LOS MAYORES INCREMENTOS EN EL IPC

Por tasa interanual

Las 15 mayores

Rúbrica	Tasa	Repercusión
Patata y sus preparados	26,7	0,140
Hortalizas frescas	8,3	0,106
Frutas frescas	8,1	0,125
Correo y comunicaciones	6,0	0,087
Servicios para el hogar	5,3	0,059
Turismo y hostelería	4,0	0,482
Vivienda en alquiler	4,0	0,065
Servicios médicos y similares	3,9	0,077
Educación Infantil y Básica Obligatoria	3,7	0,030
Transporte público urbano	3,5	0,033
Medicamentos y otros productos farmacéuticos	3,4	0,039
Crustáceos, moluscos y preparados de pescado	3,4	0,049
Reparación de calzado	3,1	0,002
Calzado de mujer	2,9	0,022
Enseñanza Secundaria	2,9	0,016
TOTAL	--	1,332

Fuente: INE

Las 10 mayores sin alimentación

Rúbrica	Tasa	Repercusión
Correo y comunicaciones	6,0	0,087
Servicios para el hogar	5,3	0,059
Turismo y hostelería	4,0	0,482
Vivienda en alquiler	4,0	0,065
Servicios médicos y similares	3,9	0,077
Educación Infantil y Básica Obligatoria	3,7	0,030
Transporte público urbano	3,5	0,033
Medicamentos y otros productos farmacéuticos	3,4	0,039
Reparación de calzado	3,1	0,002
Calzado de mujer	2,9	0,022
TOTAL	--	0,896

Fuente: INE



POR REPERCUSIÓN

Las 15 mayores

Rúbrica	Repercusión	Tasa
Turismo y hostelería*	0,482	4,0
Vivienda en propiedad	0,154	2,7
Patatas y sus preparados*	0,140	26,7
Frutas frescas*	0,125	6,1
Hortalizas frescas*	0,106	8,3
Correo y comunicaciones*	0,087	6,0
Prendas de vestir de mujer	0,081	2,4
Servicios médicos y similares*	0,077	3,9
Vivienda en alquiler*	0,065	4,0
Prendas de vestir de hombre	0,064	2,1
Servicios para el hogar*	0,059	5,3
Artículos de uso personal	0,055	2,6
Crustáceos, moluscos y preparados de pescado	0,049	3,4
Medicamentos y otros productos farmacéuticos*	0,039	3,4
Otros bienes y servicios	0,038	2,5
TOTAL	1,625	--

* Las rúbricas señaladas con un asterisco se encuentran también entre las 15 que poseen una mayor tasa anual.
Fuente: INE

Las 10 mayores sin alimentos

Rúbrica	Repercusión	Tasa
Turismo y hostelería*	0,482	4,0
Vivienda en propiedad	0,154	2,7
Correo y comunicaciones*	0,087	6,0
Prendas de vestir de mujer	0,081	2,4
Servicios médicos y similares*	0,077	3,9
Vivienda en alquiler*	0,065	4,0
Prendas de vestir de hombre	0,064	2,1
Servicios para el hogar*	0,059	5,3
Artículos de uso personal	0,055	2,6
Medicamentos y otros productos farmacéuticos*	0,039	3,4
TOTAL	1.163	--

* Las rúbricas señaladas con un asterisco se encuentran también entre las 10 que poseen una mayor tasa anual.
Fuente: INE



Una simple observación del comportamiento en el último año de las 57 rúbricas que componen el IPC ofrece algunos resultados reseñables:

- La repercusión conjunta de las 15 rúbricas con mayor tasa de variación supone el 95% del aumento de la tasa general (1,332/1,4).
- Si se excluyen las del grupo Alimentación, que poseen un carácter más errático, las 10 rúbricas que han tenido un mayor incremento explican el 64% del aumento general (0,896/1,4).
- A pesar de que la ponderación de cada producto sobre la cesta de la compra que compone el IPC es diferente, es evidente que elevados aumentos de precios suelen implicar una fuerte repercusión sobre el índice general: de las 15 rúbricas con mayor tasa anual, 9 se encuentran también entre las de mayor repercusión.
- Las 15 rúbricas con mayor repercusión suman una cifra superior incluso a la tasa general (1,621/1,4).

En definitiva, y aún siendo cierto que afortunadamente la inflación general se encuentra en gran medida controlada, hay que tener en cuenta que la tasa interanual actual, 1,4%, resulta algo engañosa: la tasa subyacente, que muestra en mayor medida el nivel de inflación estructural, se encuentra situada en el 2,2%, siete décimas por encima. Además, las previsiones para el próximo años siguen presentando una inflación cercana al 2%, aún alejada de los mejores registros de nuestros competidores europeos.

Todo ello, unido a que las citadas causas de las tensiones inflacionistas nada tienen que ver con problemas de costes en general, y de costes salariales en particular, obliga a que la inflación siga siendo el primer referente a la hora de fijar los incrementos de las retribuciones en la negociación colectiva. El hecho de que sea necesario incluir cada vez en mayor medida las variaciones en la productividad como un elemento clave en la política salarial, como UGT viene defendiendo, no implica en ningún caso, en las circunstancias actuales, que la inflación deje de ser la referencia básica. No se debe olvidar que las ganancias de poder adquisitivo de las rentas salariales son plenamente compatibles con la creación de más y mejor empleo, como recientemente incluso ha reconocido algún representante del Gobierno.

No tiene sentido, por tanto, abandonar la referencia de los precios en la negociación salarial, algo que sólo se ha venido defendiendo desde las posiciones más conservadoras y que se basa en la más para teoría económica neoliberal.



RIESGOS LABORALES





La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en vigor desde el día 11 de febrero del año 1996, establece en su Artículo 6 que el Gobierno a través de normas reglamentarias deberá regular una serie de materias. La importancia que adquiere este nuevo marco normativo va más allá del mero cumplimiento de compromisos políticos comunitarios o estatales puesto que en la mayoría de los casos se trata de normas que cubren vacíos reglamentarios, actualizando normas desfasadas o preconstitucionales además de servir de base y referencia en la negociación colectiva.

El Real Decreto de Servicios de Prevención es un texto que puede valorarse globalmente como adecuado en cuanto a su estructura y a su distribución temática.

Sin embargo, quedan algunos aspectos de la norma que pueden mejorarse, concretándose o adaptándose aún más a la realidad sociolaboral de nuestro país.

- Una vez descrito el “sistema preventivo privado” como sistema de gestión empresarial, falta la descripción detallada y el desarrollo de su relación con el Sistema Nacional de Salud.
- Ante la creación de un sistema de prevención privado queda por establecer y potenciar el “sistema preventivo público”, conformando un modelo mixto de sistema preventivo más adecuado a las necesidades del sistema productivo y de relaciones laborales. Esto requiere plantear en el horizonte de la constitución y funciones de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud el desarrollo de este modelo de gestión pública en todas las Comunidades Autónomas y en la Administración General del Estado para la utilización de los recursos técnicos, humanos y materiales, transferidos o no, en aras a ofertar actuaciones preventivas.

Ello implica, que el principio de cooperación y asistencia de la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración Local, así como la elaboración de la política preventiva con la participación de los agentes sociales, establecidos en el artículo 5, punto 1 de la LPRL, se llevará a cabo con el fin de armonizar las actuaciones de los sujetos públicos y privados.

Ya en el año 1997 se publicaron en el BOE las siguientes normas:

- REAL DECRETO 485/1997, de 14 de Abril, (BOE nº 97 del 23-4-97), sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Orden de 22 de abril de 1997 por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales.
- REAL DECRETO 486/1997, de 14 de Abril, (BOE nº 97 del 23-4-97), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- REAL DECRETO 487/1997, de 14 de Abril, (BOE nº 97 del 23-4-97), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.



- REAL DECRETO 488/1997, de 14 de Abril, (BOE nº 97 del 23-4-97), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- REAL DECRETO 664/1997, de 12 de mayo, (BOE nº 124 del 24-5-97), sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- REAL DECRETO 665/1997, de 12 de mayo, (BOE nº 124 del 24-5-97), sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- REAL DECRETO 773/1997, de 30 de mayo, (BOE nº 124 del 24-5-97), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Orden de 27 de junio de 1997 por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como Servicios de Prevención Ajenos a las empresas, de autorización de las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de autorización de las entidades públicas o privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales.
- REAL DECRETO 1215/1997, de 18 de Julio, (BOE nº 188 del 7-8-97), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- REAL DECRETO 1216/1997, de 18 de Julio, (BOE nº 188 del 7-8-97), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.
- REAL DECRETO 1627/1997, de 24 de Octubre, (BOE nº 256 del 25-10-97), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Los contenidos de estos Reales Decretos se ajustan en términos generales a los de las directivas que transponen aunque mantienen algunas imprecisiones que no fueron subsanadas.

Ya en el año 1998 se publicaron en el BOE las siguientes normas:

- REAL DECRETO 780/1998, del 30 de Abril, (BOE nº 104 del 1-5-98), por el que se modifica el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- REAL DECRETO 1488/1998, de 10 de Julio, (BOE nº 170 del 17-7-98), de adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.



- REAL DECRETO 1932/98, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.

Las propuestas presentadas por UGT en la Mesa Tripartita, a los reglamentos de desarrollo, por su importancia, podrán plantearse en la negociación colectiva.

- En cuanto al R.D. sobre Manipulación de Cargas, consideramos que las actividades a las que se aplica siempre deberán realizarse en condiciones ergonómicas; evitándose el manejo repetitivo de las cargas y que el empresario facilite equipos de trabajo mecánicos cuando éstas superen los 25 Kg.
- En el R.D. sobre Pantallas de Visualización de Datos, la definición de trabajador deberá establecerse en relación con la utilización habitual de una pantalla de visualización de datos, 2 horas o más al día, así como que el empresario debe organizar la actividad de tal forma que el trabajo diario se interrumpa periódicamente por medio de pausas o cambios de actividad que reduzcan la carga de trabajo. La periodicidad y duración de las pausas se regularán mediante acuerdos de las partes. En defecto de éstos, los trabajadores tendrán derecho a quince minutos de pausa cada dos horas.
- El R.D. sobre Lugares de Trabajo. Con el fin de facilitar el cumplimiento de su aplicación, deberán incluirse criterios técnico-sindicales de actuación.
- El R.D. de Señalización debería haber contemplado la Normalización de las señales de seguridad así como la inclusión del concepto y definición de peligro.
- En cuanto al R. D. sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos.

Como ampliación del margen de seguridad preventivo se considera necesaria la ampliación de la definición de agente cancerígeno también a la sustancia o preparado clasificado de 3ª categoría. En este sentido, la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (IARC), que integra a un grupo de expertos de reconocido prestigio internacional, ha realizado evaluaciones globales de la carcinogénesis en humanos de un agente, mezcla o circunstancias de exposición y ha asignado una clasificación en cuatro grupos, en función de juicios científicos que reflejan la fuerza de la evidencia de la carcinogénesis que se deriva de los estudios en humanos y animales de experimentación y de otros datos relevantes que incluyen datos sobre posibles mecanismos de acción. La clasificación que han realizado es la siguiente:

- Agente cancerígeno del Grupo 1: El agente es carcinógeno para humanos.
- Agente cancerígeno del Grupo 2:
 - Grupo 2A: El Agente (o mezcla) es probablemente carcinogénico para humanos.
 - Grupo 2B: El Agente (o mezcla) es posiblemente carcinogénico para humanos.
- Agente cancerígeno del Grupo 3: El agente (mezcla o circunstancia de exposición) no clasificable según su carcinogeneidad para humanos.



- Agente cancerígeno del Grupo 4: El agente (o mezcla) probablemente no es carcinógeno para humanos.
- En el R. D. por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo.

Cuando se trata de la utilización de equipos de trabajo para la elevación de cargas, aunque el R.D. lo refiere en su Anexo II, hay que evitar la utilización de elevadores de cargas (montacargas) para la elevación de trabajadores, aunque la utilización sea con carácter excepcional, ya que implica un riesgo adicional a la utilización de estos equipos.

- En el R.D. sobre equipos de protección individual.

Además de los aspectos referidos en el artículo 7 del R.D., respecto a la utilización y el tiempo durante el cual han de llevarse los Equipos de Protección Individual, hay que establecer limitaciones en su uso mediante pausas o cambio de actividades, a concretar mediante acuerdos o convenios colectivos.

- Respecto a la Orden, de 22 de abril de 1997, por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales.

Para el control y seguimiento de la actividad preventiva desarrollada por las Mutuas como servicios de prevención ajenos es necesario crear un mecanismo de control eficaz de su gestión preventiva dentro de la empresa, así, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social respecto a la idoneidad de las acciones preventivas desarrolladas por estas entidades como servicios de prevención ajenos.

Por otra parte, respecto a las actuaciones de las Mutuas como Servicios de Prevención, deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes, tal como se expresa en el artículo 31 de la LPRL, en lo referente a:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.



Articulación temática

La prevención de riesgos laborales y la salud y seguridad en el trabajo se sitúan, desde el punto de vista sindical, en el ámbito de la mejora de las condiciones de trabajo. Por ello, serán objeto de negociación en este último bloque conceptual. Con toda seguridad encontraremos materias fronterizas que en unas ocasiones se situarán claramente en el apartado que se refiere a la prevención de riesgos aunque, también, lo puedan hacer en otros, en función de si el objetivo final es la protección de la salud o no. Se pueden destacar tres bloques temáticos diferenciados:

ASPECTOS TECNICO-PREVENTIVOS: son aquellos que por deficiencias en las normas han quedado sin reglamentar con la precisión necesaria ocasionando, frecuentemente, polémica y judicialización de procesos.

DERECHOS LABORALES: son aquellos que han quedado establecidos de forma insuficiente en las normas laborales y que se deben ampliar a través del diálogo para la democratización de las relaciones laborales.

APLICACIÓN DE LA NORMATIVA EN LAS PYMES: en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas, el cumplimiento de la normativa supone un reto de exigencia común, no sólo en lo que se refiere a sus objetivos preventivos si no en cuanto a su futuro de supervivencia y competitividad en el mercado.

1. ASPECTOS TÉCNICOS PREVENTIVOS

Ampliación del concepto de “daños derivados del trabajo”

En el Artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se definen éstos como las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Con ello se mantiene un concepto todavía muy limitante que se hace más patente en la Disposición Adicional Primera, en la que hace referencia a la normativa de la Seguridad Social para la consideración de accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional y Enfermedad Común.

Ello implica que será necesario hacer hincapié en una definición más preventiva del concepto de “daño” y avanzar en una aceptación común: patronal, sindical y normativa. El objetivo es posibilitar el reconocimiento de su origen laboral a todas las alteraciones precoces de la salud y a las patologías relacionadas con el trabajo, que son consideradas como enfermedades comunes, pero que por la acción de determinadas condiciones de trabajo, adoptan una causalidad laboral o se agravan en relación con el trabajo.

Para ello, será un objetivo sindical concretar las patologías laborales, con predominio sectorial o no, que no están recogidas en el cuadro de Enfermedades Profesionales, con el fin de adoptar medidas preventivas, realizar un diagnóstico precoz y, consecuentemente, ser reconocidas como Enfermedades Profesionales a todos los efectos.



Evaluación inicial de riesgos

Es el punto de partida para el conocimiento de la relación causal entre los riesgos laborales y los daños que éstos ocasionan en la salud de los trabajadores y para el establecimiento de una planificación preventiva en la empresa y su concreción en un Plan de prevención. La LPRL establece que el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos. La empresa utilizará los medios técnicos necesarios y los recursos humanos adecuados para el asesoramiento y participación en las distintas fases del proceso de evaluación de riesgos..

La participación en la evaluación de riesgos incluye la consulta respecto al procedimiento de evaluación a utilizar (art. 3.2), sobre la valoración de los riesgos en función de criterios subjetivos consensuados con los trabajadores (art. 5. 1), en cuanto a la periodicidad para realizar la revisión de la evaluación inicial de riesgos (art. 6.2), sobre la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos (art. 16.2), sobre la memoria y la programación anual de los Servicios de Prevención (art. 20.2), sobre la constitución del Servicio de Prevención Mancomunado (art. 21), en cuanto al control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Seguridad Social (art. 22) y sobre la periodicidad y contenidos de los protocolos específicos para la vigilancia de la salud (art. 37.3 c).

La evaluación de riesgos deberá considerar como riesgos laborales todos aquellos que puedan encuadrarse en cualquiera de los siguientes grupos:

Las condiciones de seguridad: son condiciones que influyen en la accidentalidad, como la maquinaria, las herramientas, la instalación eléctrica, etc.

El medio ambiente físico: en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física como el ruido, las vibraciones, la iluminación, etc.

Los contaminantes químicos y biológicos que, por su naturaleza, permiten su detección y medición con cierta facilidad.

La carga de trabajo: supone un conjunto de riesgos de carácter físico y mental como los esfuerzos, las posturas, o el nivel de atención, etc.

La organización del trabajo: incluye todos los factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, las relaciones interpersonales, etc.

Lo más recomendable, para poder determinar que método o métodos de evaluación es preciso utilizar, es empezar por métodos globales de estudio de las condiciones de trabajo como pueden ser:

- La revisión y el análisis de los accidentes y enfermedades que se han dado en la empresa o en otros centros de trabajo de la misma actividad. Se puede apoyar también este análisis con la valoración de datos estadísticos sectoriales o nacionales.



- La revisión del cumplimiento de la normativa existente para el control de determinados riesgos.
- El control de la gestión de la prevención realizada por la empresa en el control de los factores de riesgo presentes en las condiciones de trabajo: Condiciones de seguridad, condiciones derivadas del medioambiente físico de trabajo, condiciones derivadas de los contaminantes químicos y biológicos, carga de Trabajo y Organización del trabajo.

La utilización de cuestionarios para identificar anomalías o carencias preventivas en el control de los riesgos. Los cuestionarios se utilizan para chequear todos los aspectos que engloban las condiciones de trabajo y se aplicarán en las diferentes áreas de la empresa.

La evaluación inicial de riesgos se puede plantear partiendo de distintos enfoques:

- Que exista una legislación de seguridad y salud en la que se definen los procedimientos de evaluación. Ejemplo: R. D. 1316/ 89, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo.
- Que no exista una legislación específica donde se indique o concrete los métodos que deben emplearse. En estos casos se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:
 - Normas UNE.
 - Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
 - Normas internacionales.

En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente

En la práctica, para conocer la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse se procederá a la evaluación inicial de riesgos para lo que deberá acordarse la metodología más idónea en cada caso. Proponemos la utilización de las Guías Técnicas que el I.N.S.H.T. ha elaborado para la evaluación de los riesgos, ya que estas guías han sido sometidas a consulta de los agentes sociales.

Plan de Prevención

La política preventiva a desarrollar por cada una de las empresas, más allá de las orientaciones del Convenio Sectorial, deberá acordarse y especificarse en un Plan de Prevención que es un documento escrito que describe la planificación y la gestión de la prevención de los riesgos laborales en la empresa y constituye un proyecto cuyo objetivo general es la mejora de las condiciones de trabajo en la empresa. Sería conveniente acordar su vigencia, anual o la que se considere más adecuada en cada empresa o su revisión anual en aquellos planes establecidos para un período de tiempo mayor.



Con carácter general deberá incluir, como mínimo, los siguientes apartados:

1. Diagnóstico de la situación:

Mediante la Evaluación de las condiciones de trabajo que determinará que riesgos son evaluables y que riesgos son evitables. Incluye posteriormente la evaluación inicial de riesgos, un estudio de la accidentalidad y de su evolución, la aplicación de métodos de investigación de las condiciones de trabajo como el Mapa de Riesgos, los estudios epidemiológicos, etc., y las Inspecciones técnicas.

2. Definición de Objetivos Generales y Específicos:

Objetivos Generales: son los fines comunes del proyecto y constituyen su razón de ser. No tienen carácter evaluable dentro del período de vigencia del plan, dado que son más una orientación estratégica que una meta a conseguir.

Objetivos Específicos: se establecen para cada una de la áreas preventivas (Seguridad, Higiene, Ergonomía, Ciencias de la Salud y Psicosociología). Son evaluables y deberán cumplirse en su totalidad a lo largo de la vigencia del Plan de Prevención.

3. Cada uno de estos objetivos específicos va acompañado de un Programa de Actuaciones relativas a las condiciones materiales, a los trabajadores y a los aspectos organizativos, y en su caso, ordenadas a corto, medio y largo plazo.
4. Asignación de medios materiales y humanos para cada uno de los programas de actuación y para el plan en su conjunto.
5. Asignación de tareas de la dirección, los técnicos, la línea de mando, los Representantes Sindicales y los trabajadores.
6. Programas de Seguimiento mediante evaluaciones periódicas, inspecciones técnicas y metodologías participativas
7. Evaluación Final a través del control del cumplimiento de los objetivos específicos del Plan en el tiempo determinado.
8. Plan de Formación: a partir de un análisis de las necesidades de formación se establecerán los objetivos pedagógicos y la determinación de los destinatarios, temporalizándolo para el período de vigencia del Plan de Prevención.

Servicios de Prevención

Al definir la LPRL el Servicio de Prevención como conjunto de los recursos humanos y materiales para las actividades de prevención con función asesora para el empresario, los trabajadores y sus representantes, así como los referidos a órganos de representación especializados, es importante destacar su carácter **PLURIDISCIPLINAR**, como sumación de disciplinas preventivas en relación lógica con la concurrencia de riesgos de diferente naturaleza, **MULTIDISCIPLINAR**, como función multiplicadora de las actuaciones preventivas, e **INTERDISCIPLINAR**, como relación interactiva de



las diferentes disciplinas preventivas. Entendiendo como tales a las técnicas de Seguridad, Higiene, Ciencias de la Salud, Ergonomía y Psicosociología.

En cumplimiento del deber de prevención el empresario podrá optar por cuatro modalidades de organización de los recursos para las actividades preventivas que se establecieron en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que se concretaron en el Capítulo III del Reglamento de Servicios de Prevención de la siguiente forma: a través de la designación de uno o varios trabajadores, la constitución de un Servicio de Prevención propio, la concertación de dicho Servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, así como, en las empresas de menos de 6 trabajadores, la asunción personal por el empresario de las funciones preventivas.

Algunos comentarios de interés sindical sobre este Capítulo, en concreto son:

Artículo 14. Servicio de Prevención propio. En aras a cumplir con la mayor precisión posible lo establecido en el artículo 31. punto 4, de la LPRL en el que se establece que el Servicio de Prevención tendrá carácter interdisciplinar, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar en función del tamaño de la empresa, los tipos de riesgo y su distribución en la misma.

Concluimos que en relación con estas variables la obligatoriedad de constituir Servicios de Prevención propios está más que justificada y que las exigencias del texto en relación con el tamaño, más de 500 trabajadores o la conjunción de menor tamaño, entre 250 y 500 trabajadores, y actividades de especial peligrosidad es adecuada a la situación actual.

Se trata, por tanto, de adecuar el modelo preventivo, integral, integrado y participativo a la realidad sectorial y acordar las modalidades de Servicio de Prevención y las disciplinas preventivas que lo componen, así como los recursos humanos necesarios para desarrollar las funciones de nivel básico e intermedio en relación lógica con la concurrencia de los riesgos existentes en la empresa.

Protección de menores

Aunque la LPRL incorpora algunos contenidos de la Directiva 94/33/CEE, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, quedan por transponer contenidos que hasta la fecha no se ha realizado pudiendo, por tanto, ser incluidos para su aplicación mediante convenios colectivos. En líneas generales los aspectos a incluir serían los siguientes:

Se prohibirá el trabajo de los jóvenes en trabajos:

a) que superen objetivamente sus capacidades físicas o psicológicas;

b) que impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias, que tengan efectos dañinos para el feto durante el embarazo o tengan cualquier otro tipo de efecto que sea perjudicial y crónico para el ser humano;



- c) Que impliquen una exposición nociva a radiaciones;
- d) Que presenten riesgos de accidente de los que se pueda suponer que los jóvenes, por la falta de consciencia o de formación, no puedan identificarlos o prevenirlos; o
- e) Que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruidos, o a causa de vibraciones.

Protección a la maternidad

La LPRL incorpora contenidos de la Directiva 92/85/CEE quedando por transponer algunos de ellos pudiendo, por tanto, ser incluidos para su aplicación mediante convenios colectivos. En líneas generales los aspectos a incluir serían los siguientes:

- En el Anexo I de la citada Directiva se presenta una lista no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo sobre los que habría que determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. Por ello se evaluarán agentes físicos (choques, vibraciones o movimientos; manipulación manual de cargas pesadas; ruido; radiaciones ionizantes; radiaciones no ionizantes, frío y calor extremos; movimientos y posturas; desplazamientos y fatiga mental y física), algunos agentes biológicos, algunos agentes químicos, los trabajos de minería subterráneos y algunos procedimientos industriales.

En negociación colectiva se concretarán los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente a las trabajadoras embarazadas.

- Tal y como se expresa en el artículo 6 de la Directiva, las trabajadoras embarazadas no podrán verse obligadas a realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes y condiciones de trabajo, relacionados en el Anexo II, siguientes:
 - Agentes Físicos (trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo en locales a presión, submarinismo)
 - Agentes Biológicos (toxoplasma y virus de la rubéola, salvo que la trabajadora esté protegida contra estos agentes por su estado de inmunización).
 - Agentes Químicos (plomo y derivados)
Condiciones de trabajo (trabajos de minería subterráneos).

Por ello, en convenio colectivo se definirán, en el ámbito de cada empresa, los puestos de trabajo con riesgos específicos para la trabajadora embarazada y los puestos alternativos. Se acordarán, mediante negociación colectiva, la relación de puestos de trabajo o funciones exentas de riesgo.

- Las trabajadoras en periodo de lactancia no podrán verse obligadas a realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes y condiciones de trabajo, relacionados en el Anexo II, siguientes: Agentes Químicos (plomo y derivados) y Condiciones de trabajo (trabajos de minería subterráneos).



Por ello, en convenio colectivo se definirán, en el ámbito de cada empresa, los puestos de trabajo con riesgos específicos para la trabajadora en periodo de lactancia y los puestos alternativos. Se acordarán, mediante negociación colectiva, la relación de puestos de trabajo o funciones exentas de riesgo.

2. DERECHOS LABORALES

Son aquellos que recoge la normativa actual con algunas limitaciones, desde el punto de vista sindical, como son la información, la formación, la consulta, la participación y la vigilancia de la salud.

Estos derechos deben ejercerse en todas las materias que constituyen las relaciones laborales, facilitando las actuaciones y los procedimientos sindicales. Pero, además, en el caso especial que comporta la decisión de adquisición de equipos de trabajo y medios de protección individual, la participación debe ejercerse en el nivel de la codecisión, para propiciar la opción más favorable a los trabajadores; aquella que tenga la marca CE o que esté homologada por los Organismos Públicos o Privados acreditados. Por ello, los representantes de los trabajadores serán informados y consultados con suficiente antelación a la elección y adquisición de los equipos de trabajo y de protección individual.

Derechos de consulta y participación

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 34, punto 1, se determina que los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por lo que DEBERÁ ENTENDERSE QUE las materias de consulta a que se refiere el artículo 33 de la LPRL son efectivamente de PARTICIPACIÓN.

El ejercicio del derecho de participación se entenderá a través de los representantes de los trabajadores y del Comité de Seguridad y Salud para las materias relacionadas con las condiciones de trabajo.

Crédito horario

Los Delegados de Prevención en tanto que representantes de los trabajadores gozan de un crédito horario establecido por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68, letra e).

A este crédito no se le imputarán las horas utilizadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, las que dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el tiempo utilizado por el empresario para informarles sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.

Las competencias de un representante de los trabajadores, recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, se incrementan al ser nombrado, además, Delegado de Prevención. Ello implica una carga de trabajo sindical adicional al



sumarse las que establece el artículo 36 de la LPRL. Para el ejercicio de sus funciones es necesario que los delegados de Prevención dispongan de un crédito horario adicional que les permita realizar todas sus actividades sindicales, sin tener que renunciar a ninguna de ellas por limitaciones horarias.

Otros sistemas de designación de Delegados de Prevención

Según el artículo 35.4 de la LPRL, en los Convenios Colectivos o en los Acuerdos del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse otros sistemas de designación de Delegados de Prevención. En el primer caso, los trabajadores designarán de entre los propuestos por los sindicatos a sus Delegados de Prevención en número igual o superior a la escala establecida por la Ley. En el segundo caso, se creará la figura del Delegado Territorial para las empresas en las que no existan representantes de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención, designados por los trabajadores, deberán disponer del mismo crédito horario que los representantes de los trabajadores, a falta de acuerdo con respecto a un crédito adicional.

Formación de los Delegados de Prevención

Con respecto a la formación de los Delegados de Prevención, el artículo 37.2 de la LPRL, establece que el empresario deberá proporcionarles los medios y la formación necesaria en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y que dicha formación la proporcionará el empresario por sus propios medios o mediante concierto. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de prevención.

Al objeto de poder desarrollar un programa de formación sindical con los Delegados de prevención, debe ser objeto de negociación que las horas dedicadas a la formación sindical tampoco computen en el crédito horario, puedan realizarse durante el tiempo de trabajo y sean remuneradas.

Los representantes de los trabajadores participarán en el diseño de los programas formativos destinados a los Delegados de prevención y a los trabajadores.

La carga horaria de los programas formativos de los Delegados de Prevención y de los trabajadores estará en función de los módulos que los constituyan, se evaluarán anualmente y formarán parte del Plan de Prevención.

Comité de Seguridad y Salud

Más allá de las competencias que la LPRL le atribuye al Comité de Seguridad y Salud, éste deberá participar en la asignación de tareas propias del Plan de Prevención.

La creación de Comités de Seguridad y Salud deberá propiciarse, también, en las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, en las que el Delegado de Prevención junto con un representante de la empresa constituirán el órgano de consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales, y a cuyas reuniones podrán asistir los representantes de los trabajadores y los responsables técnicos de la prevención en la empresa.



En cuanto a las normas de funcionamiento, cada Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propio reglamento interno. Con carácter general se puede plantear la propuesta orientativa que en unidad de Acción con Comisiones Obreras se acordó en su día de Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud.

Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se constituirán Comisiones de Seguridad y Salud en el Trabajo de ámbito sectorial y de carácter paritario para el estudio de las condiciones de trabajo en el sector y para el seguimiento de los acuerdos del Convenio en la materia y para la evaluación de la aplicación de la normativa laboral, de industria y sanitaria necesaria para el desarrollo de la política de prevención de riesgos laborales.

3. APLICACIÓN DE LA NORMATIVA EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS.

Este capítulo tiene por objeto dar mayor cobertura preventiva a las pequeñas y medianas empresas en las que el deterioro de las condiciones de trabajo, por la aplicación de la Reforma Laboral, amenaza la salud de los trabajadores y dificulta el cumplimiento de la LPRL.

Es por ello que se deben desarrollar ciertos contenidos sindicales, al amparo del artículo 83.3 del E.T. y del 35.4 de LPRL, en el horizonte de mejorar y armonizar las condiciones de trabajo en todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector y situación económica, pues este objetivo forma parte de los criterios de competitividad que la Unión Europea mantiene como propios.

En este orden de cosas, los Acuerdos en materias específicas o Convenios Sectoriales incluirán entre sus objetivos los siguientes:

- La creación de la figura del Delegado Territorial para un sector y ámbito concretos y en función de las variables territoriales y sectoriales. Con competencias y garantías, crédito horario y sistema solidario de financiación.
- La creación de Comisiones Territoriales y Sectoriales de Seguridad y Salud: con representación paritaria de los Delegados Territoriales, de una parte, y la representación patronal, de otra. Sus funciones, cobertura y financiación deberán articularse, en el Acuerdo o Convenio, a imagen y semejanza que el Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de la empresa.

Normas no laborales de obligado cumplimiento

En nuestro país, la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales constituye un conjunto normativo desarrollado en el ámbito del Derecho del Trabajo. Así la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo: el Real Decreto de los Servicios de Prevención y otros Reales Decretos específicos suponen, en gran medida, la armonización normativa con el resto de los países de la Unión Europea en función de los criterios y contenidos de las Directivas Comunitarias que tienen como base jurídica el Artículo 118A del Acta Única Europea. Esto significa



que España como Estado Miembro debe desarrollar una política adecuada en cuanto a la Seguridad y a la Salud de los Trabajadores cumpliendo, además, con el mandato constitucional del artículo 40.2 por el que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo, como uno de los principios rectores de la política social y económica.

Por esta razón, el objeto de esta normativa laboral supone que normas de industria y de sanidad compartan con ella materias comunes. Así ocurre con la Ley de Industria, de 16 de julio de 1992, cuyo objeto es establecer las bases de ordenación del sector industrial así como los criterios de coordinación entre las Administraciones Públicas y la Ley General de Sanidad, de 25 de abril de 1986, que establece su objeto en la regulación general de todas las acciones que permitan hacer efectivo el derecho a la protección de la salud.

Ambas regulan derechos que establece la Constitución Española en buena parte de su articulado. Sin embargo, en los tres casos: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Industria y la Ley General de Sanidad hay una referencia común a los poderes públicos como promotores y garantes de las políticas que de ellas se deriven.

Normas técnicas de referencia

El capítulo VI de la LPRL enlaza la filosofía del artículo 118 A (Política Social) del Acta Única Europea de la que derivan Directivas sobre “seguridad y salud en el trabajo”, entre ellas la Directiva Marco que se transpone en la LPRL, con la del artículo 100 A (Mercado Interior) del que derivan las directivas sobre “seguridad en los productos” por las que la seguridad en los productos pasa a ser una condición para su comercialización y libre circulación.

El grado de desarrollo económico y social de la sociedad europea ha conducido a que la Seguridad y Salud en el Trabajo no solo se enfoque desde la óptica de la PREVENCIÓN de riesgos laborales para los trabajadores si no, también, para el conjunto de la población en tanto que usuarios. Esto conduce a elaborar productos seguros y de calidad, en un Medio Ambiente limpio y sano y organizando el trabajo para conseguir estos fines de modo competitivo.

En la actual Economía de Mercado y en el ámbito de la Unión Europea se están promulgando Leyes o estableciendo Normas que obligan (las Leyes) u orientan (las Normas) a los sectores productivos en consonancia con los objetivos comunitarios económicos, políticos y sociales.

La seguridad en el producto es la base sobre la que se asienta la protección del usuario, siendo el trabajador el usuario de una serie de productos, máquinas, equipos, sustancias, etc. adquiridos por el empresario.

Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador. El adecuado uso y mantenimiento se hará de acuerdo a lo dispuesto en su reglamentación general y específica. De esta manera, la Política social y la relativa al Mercado Interior confluyen y se complementan, en beneficio de una mayor protección de los trabajadores.



Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

El empresario deberá garantizar que las informaciones indiquen la forma correcta de su utilización, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

El empresario deberá garantizar que dichas informaciones sean facilitadas a los trabajadores en términos que les resulten comprensibles.





**RESOLUCIÓN
DEL
II COMITÉ CONFEDERAL
(17-XI-98)**





En Madrid, el 17 de noviembre de 1998, se ha celebrado el II Comité Confederal Ordinario de la UNION GENERAL DE TRABAJADORES que, al término de sus sesiones, ha aprobado por unanimidad la siguiente

RESOLUCION

Criterios y orientaciones de la negociación colectiva para 1998

El Comité Confederal ha aprobado las conclusiones de las Jornadas Confederales sobre la Negociación Colectiva para 1999 y, respecto a las mismas, quiere resaltar las siguientes cuestiones:

La negociación colectiva de 1999 debe ser un instrumento de lucha por el empleo, a través de la Reducción del Tiempo de Trabajo, por el reparto de la renta, por el avance de las conquistas sociales, con los siguientes OBJETIVOS CONFEDERALES:

1. Aumentar la creación y la estabilidad del empleo: avanzar hacia las 35 horas y mejorar la calidad del empleo.

- Trasladando y desarrollando en todos los ámbitos de la negociación colectiva el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE) y el próximo acuerdo sobre tiempo parcial, y corrigiendo la excesiva temporalidad y su tendencia creciente en las Administraciones Públicas.
- Avanzando hacia las 35 horas para crear empleo, mediante la incorporación a todas las plataformas de este objetivo, y priorizándolo como objetivo de negociación de forma sostenida y modulada en su consecución.
- Potenciando la Formación Continua, regulando el ejercicio del derecho del trabajador, como garantía de empleo y profesionalidad, y reforzando el papel de la representación sindical en la elaboración, aprobación y desarrollo de los Planes de Formación

2. Mejorar las condiciones de trabajo y de vida, asegurando la seguridad y salud, y la protección del medio ambiente como responsabilidad de todas las empresas.

En materia de Seguridad y Salud, las prioridades deben ser la creación de Comisiones de Seguridad y Salud en todos los ámbitos sectoriales, la realización de Planes Sectoriales de Prevención, y la potenciación de los delegados de prevención y creación de los delegados sectoriales.

Y en materia de Medio Ambiente, es preciso hacer compatible el crecimiento económico con la protección del mismo, y establecer derechos sindicales que permitan intervenir en la gestión medioambiental.

3. Asegurar el carácter solidario de los convenios, garantizando la igualdad de trato, mediante una revisión exhaustiva que suprima cualquier forma de discriminación, en especial en lo relativo al acceso al empleo, clasificaciones profesionales, retribuciones, contratación y condiciones de trabajo.



4. Mejorar el poder adquisitivo, a través de las retribuciones directas y diferidas, para aumentar el empleo y equilibrar la distribución de la renta.

Lo que supone, en primer término, que los incrementos salariales deben superar el IPC previsto, mejorando el poder adquisitivo, y, suplementariamente, la incorporación de los crecimientos de la productividad sectorial y de empresa a los incrementos salariales, de manera que los trabajadores participen del aumento de la misma.

Asimismo, los salarios mínimos de convenio deben ir aproximándose al parámetro internacional del 68% del salario medio, para reforzar la solidaridad en un contexto de baja inflación y moderación de costes empresariales.

Respecto a los empleados públicos, el objetivo debe ser la recuperación de la deuda generada en los últimos años.

Además, los aspectos de salario diferido han de incorporarse mediante la previsión social complementaria y la adecuada negociación de planes y fondos de pensiones.

5. Fortalecer la estructura de la negociación colectiva, continuando el proceso de vertebración y articulación, y reforzando los ámbitos funcionales y personales.

Mejorar la regulación del convenio colectivo, estableciendo en todos los ámbitos los instrumentos y competencias necesarios para su administración, resolución de conflictos y garantía de cumplimiento de lo pactado, así como reforzando la capacidad de intervención sindical a través de los Comités de Empresa Europeos.

Finalmente, el Comité Confederal reitera la necesidad de desarrollar una negociación basada en el carácter propositivo y en la mejora de los derechos de los trabajadores, ampliamente participativa y unitaria en la preparación de las plataformas y en la información del proceso negociador.

Igualmente, el Comité considera necesario establecer la adecuada coordinación y confluencia de los procesos de negociación en la primavera de 1999, para reforzar la vinculación de la negociación colectiva con el proceso de movilizaciones, dando continuidad al mismo, con el fin de reforzar la eficacia en la consecución de los objetivos comunes a ambos procesos.



ANEXO





1. SITUACIÓN COMPARADA DE LAS EMPRESAS Y DE LOS TRABAJADORES ESPAÑOLES

1.1 DISTRIBUCIÓN DEL COSTE LABORAL ENTRE COSTE SALARIAL Y NO SALARIAL. COMPARACIÓN INTERNACIONAL

Costes laborales por hora trabajada en la industria. En marcos alemanes. 1997

País	Coste laboral total	Salario por hora	Costes laborales no salariales
Alemania Occidental	47,92	26,36	21,56
Noruega	43,60	29,26	14,34
Suiza	42,90	28,13	14,77
Dinamarca	40,73	32,61	8,12
Bélgica	40,00	20,94	19,06
Suecia	39,41	23,19	16,23
Austria	38,94	19,70	19,24
Finlandia	38,91	21,33	17,58
Países Bajos	36,63	20,64	15,99
Luxemburgo	35,07	24,19	10,88
Japón	34,97	20,43	14,55
Alemania Oriental	32,97	18,57	14,39
Francia	32,03	16,61	15,42
EEUU	31,83	22,85	8,98
Italia	29,96	14,76	15,20
Canadá	29,20	21,10	8,10
Reino Unido	28,62	20,43	8,19
Australia	27,57	19,98	7,59
España	25,00	13,70	11,30
Irlanda	24,81	17,76	7,05
Grecia	15,83	9,48	6,35
Portugal	11,06	6,22	4,85

Fuente: Instituto de Economía de Kiel (Alemania).



1.2 NIVELES SALARIALES EN LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS. COMPARACIÓN EUROPEA

Salarios mensuales brutos medios por sector de actividad

País	Ecus/hora	España = 100
Alemania (2)	26,14	185,0
Bélgica	24,26	171,7
Austria	22,87	161,8
Holanda	21,33	150,9
Dinamarca	21,07	149,1
Luxemburgo	19,29	136,5
Francia (3)	19,12	135,3
Italia (3)	18,09	128,0
Finlandia	17,82	126,1
EUR 15	17,28	122,3
Suecia	16,05	113,6
España	14,13	100,0
Irlanda	13,22	93,6
Reino Unido	12,65	89,5
Grecia	7,64	54,1
Portugal	5,53	39,1

(1) Todos los trabajadores (obreros + empleados), en los establecimientos que emplean 10 asalariados y más, excepto Suecia (5 asalariados y más).

(2) Antiguos Länder.

(3) Datos de 1992.

Fuente: Eurostat.

1.3 DESIGUALDADES SALARIALES. COMPARACIÓN EUROPEA

Salarios mensuales brutos medios
En ecus. Asalariados a tiempo completo. 1995

Países	Salarios medios	Salarios más elevados	Salarios más bajos	Relación entre salarios más elevados y más bajos (nº de veces)	Relación entre salarios más elevados y medios (nº de veces)
Dinamarca	2.844	4.574	2.176	2,10	1,61
Alemania ex-Occidental	2.646	4.897	1.962	2,50	1,85
Luxemburgo	2.515	6.018	1.556	3,86	2,39
Países Bajos	2.142	3.083	1.588	1,94	1,44
Suecia	2.044	3.264	1.503	2,17	1,60
Finlandia	1.901	3.312	1.468	2,26	1,74
Alemania ex-Oriental	1.886	3.186	1.468	2,17	1,69
Francia	1.836	3.737	1.153	3,24	2,04
Reino Unido	1.740	2.617	1.061	2,47	1,50
Italia	1.469	4.596	1.152	3,99	3,13
España	1.208	2.603	789	3,30	2,15
Grecia	996	2.003	772	2,59	2,01

Fuente: Eurostat. "La repartition des salaires L'Union européenne". 1998



1.4 NÚMERO MEDIO DE HORAS DE TRABAJO EFECTUADAS ANUALMENTE POR ASALARIADO

Países	1985	1994	Diferencia con España 1994 (en horas año)
Portugal ⁽¹⁾	1.871	1.847	+106
Grecia	1.803	1.803	+62
Irlanda	1.815	1.747	+6
España	--	1.741	--
Reino Unido	1.684	1.683	-58
Italia	1.710	1.682	-59
Francia	1.696	1.670	-71
Bélgica	1.643	1.603	-138
Alemania	1.674	1.590	-151
Dinamarca	1.586	1.568	-173
Holanda	1.654	1.447	-294
UE-11 (media no ponderada)	1.696	1.671	-70

— Datos no disponibles.

(1) Datos referidos a 1986.

Fuente: Perspectivas del Empleo, OCDE 1998. París. Los datos han sido calculados por EUROSTAT con ayuda de un método común para cada país, y después facilitados al Secretariado de la OCDE.

1.5 CARGAS SOCIALES SOBRE LAS EMPRESAS. INGRESOS DEL SISTEMA DE PROTECCION SOCIAL En % sobre el PIB

	Cotización de empleadores	Cotización de personas protegidas	Administración	Otros	TOTAL
Suecia	14,7	2,0	18,8	3,3	38,8
Dinamarca	3,7	5,3	27,3	2,1	38,4
Finlandia	12,8	4,9	16,3	2,3	36,4
Holanda	7,9	16,5	5,7	5,7	35,8
Bélgica	13,6	8,0	6,5	4,1	32,1
Reino Unido	7,7	4,2	15,0	3,4	30,3
Francia	14,9	8,2	6,3	0,6	30,1
Alemania	12,1	8,6	8,5	0,7	29,9
Austria	11,0	7,7	10,9	0,2	29,9
UE*	11,6	7,0	9,4	1,5	29,5
Luxemburgo	6,9	6,4	12,6	1,4	27,3
España	11,4	4,0	6,7	0,6	22,7
Portugal	6,2	3,9	8,2	2,4	20,7
Irlanda	4,4	2,8	12,5	0,2	19,9

Datos referidos a 1995.

Sin datos para Grecia.

Fuente: EUROSTAT y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



1.6 IMPOSICION SOBRE EL TRABAJO ASALARIADO*. COMPARACIÓN EUROPEA

Coste fiscal que soportan las empresas por el uso del trabajo
(en % del PIB)

Países	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1990-1995
Suecia	35,8	33,5	32,7	30,8	30,8	32,0	-3,8
Finlandia	26,5	27,8	27,6	26,9	28,9	27,7	1,1
Holanda	25,7	27,7	27,7	27,9	26,2	25,2	-0,5
Dinamarca	24,1	24,5	24,8	25,2	25,4	25,1	1,0
Austria	20,9	21,5	22,4	23,2	23,4	24,2	3,3
Alemania	20,9	22,5	23,2	23,1	23,3	24,0	3,1
Bélgica	22,9	23,3	23,7	23,9	24,0	23,9	1,0
Francia	21,9	22,5	22,8	23,2	22,9	23,0	1,1
Italia	18,0	18,2	18,6	19,3	18,2	18,1	0,1
Portugal	14,6	15,7	17,3	17,4	17,4	17,4	2,8
España	16,5	17,2	17,9	18,3	18,0	16,9	0,4
Luxemburgo	17,2	17,0	16,9	16,9	16,4	16,4	-0,8
Reino Unido	14,0	14,3	14,1	14,1	14,3	14,7	0,7
Grecia	12,1	12,5	12,3	13,5	14,4	14,4	2,3
Irlanda	14,5	14,9	14,9	15,2	14,9	13,5	-1,0
EUR 12	19,2	20,0	20,5	20,9	20,7	20,9	1,7
EUR 15	--	--	--	--	--	21,4	--

(*) Contiene principalmente contribuciones sociales, así como parte del impuesto sobre la renta y otros impuestos relacionados con el empleo.

Fuente: EUROSTAT.

1.7 PORCENTAJE DE ASALARIADOS CON RELACION LABORAL TEMPORAL

Países	Tasas de temporalidad
España	33,6
Finlandia	17,1
Francia	13,1
Holanda	11,4
Portugal	12,2
EUR-15	12,2
Suecia	12,1
Alemania	11,7
Dinamarca	11,1
Grecia	10,9
Irlanda	9,4
Italia	8,2
Austria	7,8
Reino Unido	7,4
Bélgica	6,3
Luxemburgo	2,1

Fuente: Eurostat. Encuesta sobre las fuerzas de trabajo. Principales resultados 1997.



2. EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS EMPRESARIALES

2.1 EVOLUCIÓN BENEFICIOS EMPRESARIALES Y SALARIOS Crecimientos anuales

	1994	1995	1996	1997	1998 (1er. Semestre)
Beneficios brutos⁽¹⁾	28,0	23,8	9,5	17,7	24,0
Salarios⁽²⁾	3,4	3,7	3,8	3,0	2,5

(1) Empresas que cotizan en Bolsa salvo los bancos.

(2) Crecimiento de los salarios en convenio, antes de la actuación de las cláusulas de revisión.

Fuentes: Comisión Nacional del Mercado de Valores y Registro de convenios del Ministerio de Trabajo

2.2 EVOLUCIÓN RENTABILIDAD EMPRESARIAL Resultado Neto* de las empresas, en % del Valor Añadido Bruto

	1994	1995	1996	1997	1998 (1er. Semestre)
Rentabilidad	5,6	7,4	10,8	20,0	23,1

* Beneficios después de pagar el Impuesto de Sociedades y descontadas las amortizaciones y provisiones.

NOTA: La rentabilidad empresarial máxima alcanzada en la anterior etapa de crecimiento económico fue del 15,9% (en el año 1989).

Fuente: Central de Balances del Banco de España.



3. SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL

3.1 PRINCIPALES CIFRAS DEL MERCADO LABORAL Datos homogéneos de 1997

	ESPAÑA	EUR-15
Tasa de actividad	49,1	55,3
Tasa de paro	20,9	10,8
- masculina	16,3	9,6
- femenina	28,1	12,4
- juvenil	39,2	21,2
Tasa de ocupación	38,8	49,4
- masculino	52,1	59,5
- femenino	26,4	39,9
Tasa de temporalidad	33,6	12,21

Fuente: Eurostat. Encuesta sobre las fuerzas de trabajo. Principales resultados 1997.

3.2 TASAS DE PARO Tasas desestacionalizadas

Países	Total	Hombres	Mujeres	Menores 25
España	18,8	13,8	26,5	35,6
Finlandia	12,7	12,1	13,4	26,4
Italia	12,0	9,2	16,5	33,4
Francia	11,9	10,4	13,6	26,5
EUR-15	10,2	8,8	12,0	19,8
Alemania	9,8	9,2	10,7	10,3
Grecia	9,6	6,2	14,8	31,0
Irlanda	9,2	9,0	9,6	13,4
Bélgica	8,9	7,0	11,5	22,3
Suecia	8,9	8,7	9,1	18,6
Reino Unido	6,4	7,0	5,5	13,4
Portugal	6,4	5,6	7,5	14,3
Dinamarca	4,7	3,8	5,7	6,8
Austria	4,5	3,7	5,5	6,5
Holanda	4,2	3,1	5,7	7,5
Luxemburgo	2,2	1,4	3,5	5,9

Notas: Datos referidos a mayo de 1988, excepto Dinamarca y Japón (abril 1998), Reino Unido (marzo 1998), Italia (enero 1998) y Grecia (junio 1997).

Fuente: Eurostat.



4. CONVERGENCIAS E INFLACIÓN

4.1 PRECIOS Y TIPOS DE INTERÉS

P R E C I O S				T I P O S D E I N T E R E S					
Países con mayor estabilidad de precios		Países	Límite Superior (2)	España (3)	Divergencia (+) Convergencia (-) (4)	Media tipos de interés (5)	Límite Superior (6)	España	Divergencia (+) Convergencia (-) (4)
Tasa promed. de inflac. (1)									
1993	DK-IRL-UK	1,4	2,9	4,6	1,7	7,6	9,6	10,2	0,7
1994	F-DK-L	2,0	3,5	4,7	1,3	7,1	9,1	10,0	0,9
1995	FIN-NL-B	1,2	2,7	4,7	2,0	7,7	9,7	11,3	1,5
1996	S-FIN-L	1,0	2,5	3,6	1,1	7,1	9,1	8,7	-0,4
1997	A-FIN-IRL	1,2	2,7	1,9	-0,8	6,0	8,0	6,4	-1,6
1997:									
Junio	S-FIN-L	1,0	2,5	2,7	0,2	6,5	8,5	7,4	-1,1
Julio	S-FIN-L	1,1	2,6	2,6	0,2	6,4	8,4	7,2	-1,2
Agosto	FIN-S-L	1,2	2,7	2,4	-0,3	6,3	8,3	7,0	-1,3
Septiembre	FIN-S-L	1,2	2,7	2,3	-0,5	6,2	8,2	6,8	-1,4
Octubre	FIN-F-A	1,3	2,8	2,1	-0,7	5,8	7,8	6,6	-1,2
Noviembre	FIN-A-F	1,3	2,8	2,0	-0,8	5,8	7,8	6,5	-1,3
Diciembre	A-FIN-IRL	1,2	2,7	1,9	-0,8	6,0	8,0	6,4	-1,6
1998:									
Enero	A-F-IRL	1,2	2,7	1,8	-0,9	5,8	7,8	6,3	-1,5
Febrero	F-A-IRL	1,1	2,6	1,7	-0,9	5,7	7,7	6,2	-1,6
Marzo	F-A-IRL	1,1	2,6	1,7	-0,9	5,6	7,6	6,0	-1,7
Abril	F-A-IRL	1,1	2,6	1,7	-0,9	5,6	7,6	5,8	-1,7
Mayo	F-A-D	1,1	2,6	1,8	-0,9	5,3	7,3	5,7	-1,6
Junio	A-F-D	1,1	2,6	1,8	-0,8	5,3	7,3	5,6	-1,7

(1) Tasa promedio de inflación de los tres países con menor inflación.

(2) Tasa promedio de inflación de los tres países con menor inflación + 1,5 puntos porcentuales.

(3) Tasa de crecimiento anual media del IPC.

(4) Posición de divergencia (+) o convergencia (-) de España.

(5) Media de los tipos de interés a largo plazo de los tres países con menor inflación.

(6) Media de los tipos de interés a largo plazo de los tres países con menor inflación + 2 puntos porcentuales.

Fuente: Banco de España.



4.2 DEFICIT Y DEUDA PUBLICA

	DEFICIT DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS		DEUDA DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS	
	Total % del PIB	Divergencia (+) Convergencia (-) (1)	Total % del PIB	Divergencia (+) Convergencia (-)
1990	3,7	0,7	44,8	-15,2
1991	4,4	1,4	45,5	-14,5
1992	3,5	0,5	48,0	-12,0
1993	6,7	3,7	60,0	0,0
1994	6,3	3,3	62,6	2,6
1995	7,3	4,3	65,5	5,5
1996 ^(p)	4,6	1,6	70,1	10,1
1997 ^(p)	2,6	-0,4	68,8	8,8

(p) Provisional.

Fuente: Banco de España.

4.3 INDICE DE PRECIOS DE CONSUMO ARMONIZADO (IPCA) Base 1996

Países	Indices	Tasa anual
Grecia	109,4	4,7
Irlanda	103,9	3,0
Portugal	104,6	2,2
Italia	104,1	2,2
España	104,2	2,1
Holanda*	103,2	1,4
Reino Unido	103,5	1,3
UE 15*	103,2	1,3
Unión Monetaria*	103,0	1,2
Dinamarca	103,2	1,1
Finlandia	102,7	1,1
Bélgica	102,6	1,0
Luxemburgo	102,5	1,0
Alemania	102,7	0,7
Austria*	101,9	0,7
Suecia	102,3	0,6
Francia	102,0	0,6

Datos correspondientes a agosto de 1998.

* Datos provisionales.

Fuente: INE.



5. OTROS DATOS SOCIALES

5.1 PIB POR HABITANTE

Miles de unidades de paridad de poder de compra

Países	PIB/Habitante	UE = 100
Luxemburgo	31,5	165
Dinamarca	21,8	115
Bélgica	21,5	113
Austria	21,3	112
Alemania	20,9	110
Holanda	19,8	105
Francia	19,8	104
Italia	19,2	101
UE	19,0	100
Reino Unido	18,9	100
Finlandia	18,7	99
Suecia	18,7	98
Irlanda	18,3	96
España	14,6	78
Portugal	13,4	71
Grecia	13,1	69

Datos referidos a 1997.
Fuente: EUROSTAT.

5.2 GASTOS DE PROTECCION SOCIAL

Países	Gasto por habitante*	UE = 100	% sobre el PIB
Suecia	6.061	125	35,6
Dinamarca	6.391	132	34,3
Finlandia	5.037	104	32,8
Holanda	5.762	119	31,6
Francia	5.524	114	30,6
Austria	5.668	117	29,7
Bélgica	5.609	116	29,7
Alemania	5.797	120	29,4
Total UE	4.832	100	28,4
Reino Unido	4.543	94	27,7
Luxemburgo	7.719	160	25,3
Italia	4.490	93	24,6
España	3.000	62	22,7
Grecia	2.284	47	21,0
Portugal	2.312	48	20,7
Irlanda	3.165	66	19,9

* En unidades de paridad de poder de compra.
Datos referidos a 1995.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



5.3 GASTOS TOTALES EN I+D(*) (En % del PIB)

País	% del PIB	País	% del PIB
Suecia	3,60	Bélgica	1,61
Japón	2,98	Australia(a)	1,62
Corea	2,68	Islandia	1,54
Suiza(c)	2,66	Austria	1,54
EEUU(d)	2,55	Irlanda	1,40
Finlandia	2,37	República Checa	1,15
G 7	2,36	Italia	1,14
Francia	2,33	Nueva Zelanda	0,98
Alemania	2,30	España	0,85
TOTAL OCDE	2,15	Hungría	0,75
Países Bajos	2,09	Polonia	0,75
Reino Unido	2,05	Portugal	0,61
Dinamarca	1,92	Grecia(b)	0,48
EUR 15	1,85	Turquía	0,38
Noruega	1,71	Méjico	0,31
Canadá	1,65	Luxemburgo	--

(*) Financiados por el sector público y privado.

Datos referidos a 1995, excepto:

(a) 1994.

(b) 1993.

(c) 1992.

(d) Excluye los gastos de capital.

Fuente: OCDE

5.4 PRESION FISCAL Impuestos y cotizaciones sociales en porcentaje del PIB

Países	1992	1995
Dinamarca	49,2	51,3
Suecia	51,0	49,7
Bélgica	44,6	46,5
Finlandia	46,8	46,5
Francia	43,7	44,5
Luxemburgo	41,8	44,0
Países Bajos	46,8	44,0
Austria	43,0	42,4
Media EUR-15	41,8	41,8
Grecia	39,6	41,4
Italia	42,1	41,3
Alemania	39,0	39,2
Reino Unido	35,1	35,3
España	35,9	34,0
Irlanda	35,4	33,8
Portugal	33,4	33,8

Fuente: Revenue Statistics 1965-1996, OCDE 1997.

C.S. I
CEN
DOCUM
DOCUM

SIG.: C