



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL**

**21**

**BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL**

## **Situación Laboral y Reforma**

**Posición de la CGT**  
**Guión y desarrollo Jurídico**

**Nº 21 / 6 - V - 97**

# ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN . . . . .	Pág. 2
2.- RESUMEN-ANÁLISIS DEL ACUERDO . . . .	Pág. 2
2.A - ACUERDO SOBRE COBERTURA DE VACÍOS . . . . .	Pág. 2
2.B - ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA . . . . .	Pág. 5
2.C - ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO . . . . .	Pág. 8
3.- VALORACIÓN . . . . .	Pág. 12

## A N E X O S

ANEXO.1- DATOS ESTADÍSTICOS DE LA SITUACIÓN LABORAL . . . . .	Pág. 15
ANEXO.2- DATOS ESTADÍSTICOS CONTRATACIÓN AÑO 1996 - . . . . .	Pág. 16
ANEXO.3- TABLA COMPARATIVA "CONTRATACIÓN" . . . .	Pág. 17
ANEXO.4- TABLA COMPARATIVA "DESPIDO" . . . . .	Pág. 18
ANEXO.5- CONTRATACIÓN DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL . . . . .	Pág. 19
ANEXO.6- 20 AÑOS DE REFORMA LABORAL . . . . .	Pág. 20
ANEXO.7- CUADRO COMPARATIVO RESUMEN . . . . .	Pág. 22

---

# 1. INTRODUCCIÓN

---

La pasada Plenaria Extraordinaria del día 18 de abril decidió la puesta en marcha de **una Campaña en contra de la Reforma Laboral**, partiendo de la edición de un folleto ya editado y titulado: **POSICIÓN DE LA CGT EN TORNO A LA REFORMA LABORAL**.

**Dada la amplitud de los aspectos tratados en dicho folleto y la importancia de insistir en la necesidad de respuesta**, hemos considerado conveniente incluir dentro de la serie de los "Boletines Jurídicos" un resumen del texto aprobado por la Plenaria, **centrándonos en los aspectos más técnicos de la Reforma Laboral, añadiendo datos y tablas para una fácil comprensión** de la situación laboral y de la previsible influencia de la actual Reforma.

Esperemos que os sea de utilidad.

---

## 2. RESUMEN - ANÁLISIS DEL ACUERDO

---

El Pacto se divide a su vez en tres Acuerdos sobre materias concretas y que por su importancia merece la pena estudiar por separado.

### A) ACUERDO SOBRE COBERTURA DE VACÍOS.

Se suscribe al amparo del art. 83.3 del E.T. como un acuerdo sobre materias concretas, y pretende cubrir los vacíos legales producidos con la derogación de las Ordenanzas Laborales; por ello solo puede ser de aplicación a aquellos colectivos que se encuentren pendiente de regulación en las materias concretas que recoge el acuerdo, no pudiendo afectar a lo dispuesto en acuerdos o convenios actualmente vigentes.

**Las materias objeto de regulación a través de este Acuerdo Interconfederal son extraordinariamente importantes, puesto que van a sentar las bases de las condiciones de Trabajo que van a operar sobre los trabajadores afectados.**

Estas materias son:

- 1- Estructura profesional
- 2- Promoción de los trabajadores
- 3- Estructura salarial
- 4- Régimen disciplinario

**El Acuerdo tiene una duración de 5 años, entrando en vigor el 1 de enero de 1998, por lo que se establece un plazo hasta el 31 de diciembre de 1997 para que aquellos sectores de actividad que no dispongan de Convenio Colectivo, establezcan acuerdos concretos sobre estas materias.**

Como ya se ha dicho antes, este Acuerdo sienta las bases para la regularización de las condiciones de trabajo y acota los criterios sobre los que debe operar la negociación de los Convenios en estas materias, estableciendo las siguientes pautas:

## **1- ESTRUCTURA PROFESIONAL.**

### **A) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

La clasificación se realizará en grupos profesionales, pudiendo establecerse dentro de estos grupos profesionales divisiones en áreas funcionales que englobaran a las viejas categorías profesionales definidas en las derogadas ordenanzas, dejando al pacto individual entre el empresario y el trabajador el establecimiento del contenido de la prestación laboral, así como el encuadramiento en uno de los Grupos profesionales previamente definidos.

### **B) FACTORES DE ENCUADRAMIENTO**

Para encuadrar a los trabajadores dentro de un determinado Grupo Profesional se valorarán factores como los conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

### **C) MOVILIDAD FUNCIONAL**

A pesar de las divisiones funcionales que se establezcan en cada Grupo, se establece la libre movilidad funcional dentro del mismo con el único límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas, previa realización de procesos simples de formación y adaptación.

### **D) GRUPOS PROFESIONALES**

En función de los factores de encuadramiento antes enunciados, se establecen 8 Grupos Profesionales que van desde el Grupo 1 que se asigna para tareas que requieran esfuerzo físico y no necesitan una formación específica, hasta el grupo 0 que engloba al personal directivo al más alto nivel.

Las partes firmantes se comprometen a elaborar una tabla de equivalencias entre las categorías profesionales establecidas en las antiguas ordenanzas laborales y los nuevos grupos profesionales.

## **2- PROMOCIÓN PROFESIONAL**

### **A) PRINCIPIOS GENERALES**

Queda a voluntad de la Empresa la posibilidad de cubrir las plazas vacantes o de amortizarlas.

En caso de optar por la cobertura, ésta podrá realizarse mediante libre designación o mediante promoción interna tanto horizontal como vertical, según los siguientes criterios:

- Se utilizará el sistema de libre designación para la cobertura de plazas que requieran funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa.
- La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, previo informe-consulta de los representantes legales de los trabajadores.

## **B) PROMOCIÓN ECONÓMICA**

- Los trabajadores que hasta la fecha del Acuerdo vinieran percibiendo plus de antigüedad, lo seguirán percibiendo.
- Para el resto, podrá ser objeto de acuerdo por Convenio Colectivo, pacto entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa o, en su defecto, por pacto individual en el contrato de Trabajo.

## **C) ESTRUCTURA SALARIAL**

Estará constituida por el Salario Base del Grupo fijado por Unidad de tiempo o de Obra, y los complementos salariales, asegurando que el Salario Base nunca podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Tendrán la consideración de complementos salariales todos aquellos de carácter personal o de cantidad o calidad del trabajo que no hayan sido valorados para fijar el salario base; los más utilizados serían:

- De penosidad, toxicidad y peligrosidad
- De nocturnidad
- De turnicidad
- De vencimiento periódico superior al mes
- De cantidad y calidad en el trabajo (incentivos, primas de producción, etc...)
- Extrasalariales (Plus de Transporte, Dietas, etc...)

Siendo necesario que se establezcan bien por la Dirección de la Empresa o bien mediante pacto, tanto colectivo como individual.

## **D) RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

El régimen de faltas y sanciones, además de establecer la calificación y tipificación de las faltas, así como la graduación de las sanciones y los plazos de prescripción, establece los requisitos formales exigibles en la tramitación de los expedientes disciplinarios:

- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
- La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

# **B) ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

## **1- NATURALEZA JURÍDICA**

El contenido de este Acuerdo, reviste jurídicamente carácter obligatorio para las confederaciones firmantes, en todos sus niveles jerárquicos.

## **2- ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Acuerdo afecta a las organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios firmantes de este Acuerdo a nivel nacional, correspondiendo a las Confederaciones firmantes dirigirse a sus respectivas organizaciones para establecer los mecanismos más adecuados que les permitan asumir lo pactado en todas las negociaciones sectoriales o de ramas de actividad.

## **3- ÁMBITO MATERIAL**

El objetivo fundamental del Acuerdo es distribuir las materias entre los distintos ámbitos negociadores, y en este sentido se reservan a la negociación en el ámbito nacional o de rama de actividad las siguientes materias:

### **A) ÁMBITO FUNCIONAL**

Delimitar de forma precisa el ámbito de aplicación a fin de evitar concurrencias innecesarias, dicho ámbito deberá establecerse mediante la negociación entre los empresarios y las organizaciones "más representativas".

### **B) LA CONTRATACIÓN LABORAL DEL SECTOR**

**Los convenios colectivos de ámbito estatal recogerán los objetivos** de fomentar la contratación indefinida, procurar un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación y potenciar la utilización de los contratos de formación y prácticas, **dejando a los Convenios de ámbito inferior la regulación de las tareas concretas** que pueden ser susceptibles de ser acumuladas mediante contratos de obra o eventuales en virtud de las circunstancias especiales que se produzcan en ese ámbito.

### **C) ESTRUCTURA PROFESIONAL**

**Será competencia exclusiva del Convenio Sectorial la sustitución (la imposición de la sustitución) de las actuales categorías profesionales por grupos profesionales**, con objeto de ajustar la adscripción de los trabajadores a las mismas en base a criterios de idoneidad.

Se establece así mismo **la libre movilidad funcional dentro del grupo desde el criterio de idoneidad y de "aptitud necesaria" (a criterio empresarial)**, todo ello previa realización de procesos simples de formación y adaptación.

Además el Convenio Sectorial fijará el procedimiento que deberán seguir en los Convenios de ámbito inferior, para que a nivel de empresa se efectue la adaptación de las viejas categorías laborales a los nuevos grupos profesionales.

#### **D) ESTRUCTURA SALARIAL**

**Los Convenios Sectoriales establecerán los conceptos o criterios que definen la estructura salarial urgente en cada sector (imposición de una definición estructural de conceptos), dejando a los ámbitos inferiores el establecimiento de las cuantías concretas.**

#### **E) JORNADA**

**El Convenio Colectivo nacional o de sector deberá fijar la jornada máxima efectiva de trabajo** en el computo que acuerden las partes, así como los criterios que deban seguir las partes negociadoras de ámbitos inferiores para establecer su distribución concreta.

**También será objeto de regulación, a través de los Convenios Nacionales, la posible reducción de las horas extraordinarias, así como su compensación por tiempo de descanso, dejando a los ámbitos inferiores el establecimiento de los criterios de su compensación, cuantía y distribución.**

#### **F) MOVILIDAD Y CAMBIO DE CONDICIONES DE TRABAJO**

**Los Convenios Colectivos de ámbito nacional regularán los instrumentos de información y consulta relativos a estos procesos, así como la utilización del procedimiento previsto en el ASEC para la resolución de las discrepancias que se produzcan.**

#### **G) DERECHOS SINDICALES**

Establece una serie de materias a abordar por Convenio Colectivo Sectorial, entre las que destacan la articulación de procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente.

#### **H) CRITERIOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR**

- Iniciar inmediatamente los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios.
- Sometimiento absoluto de las partes al ASEC.
- Procedimientos y reglas que garanticen el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes.

## **I) RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

En la misma línea que en el acuerdo sobre cobertura de vacíos.

## **J) SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

El Convenio Colectivo Sectorial tratará de adaptar las disposiciones existentes en materia de Seguridad e Higiene a los previsto en la Ley de Prevención de Riesgos, dejando a la regulación de los Convenios inferiores, preferiblemente de Empresa, las medidas concretas a adoptar y los procedimientos a seguir en cada caso.

## **K) ARTICULACIÓN NEGOCIADORA Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS**

**Se realizará una distribución de materias entre los diferentes ámbitos de negociación, según el siguiente criterio:**

- Unas, serían de directa aplicación, reservadas al ámbito sectorial nacional.
- Otras requerirán un desarrollo posterior en ámbitos inferiores.
- Y por último, otras podrían ser remitidas a ámbitos inferiores.

## **L) ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO**

**Cada convenio Colectivo deberá designar una Comisión Mixta** para entender de la interpretación del mismo y de todas las cuestiones referidas a su aplicación.

Además, esta Comisión Mixta se constituirá como trámite previo a la intervención de los mecanismos del ASEC.

## **M) FÓRMACIÓN PROFESIONAL**

Adhesión al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

## **N) MEDIACIÓN Y ARBITRAJE**

**Adhesión al ASEC** desde el Convenio Sectorial Nacional sin posibilidad de desarrollo posterior por convenios de ámbito inferior, salvo en lo relativo al papel de las Comisiones Mixtas.



## **4- ÁMBITO TEMPORAL**

El Acuerdo tendrá una duración de 4 años, pudiendo instarse su renovación por cualquiera de las partes en el último semestre.

## **5- CALENDARIO OPERATIVO**

En los seis meses siguientes a la firma del Acuerdo, las Organizaciones firmantes recavarán de sus respectivos órganos inferiores con capacidad negociadora en sus correspondientes ámbitos, un informe sobre la estructura de la negociación colectiva existente en su ámbito de actuación.

Una vez recibido el informe, las organizaciones firmantes, a través de la Comisión Mixta podrán, a requerimiento de las partes negociadoras, mediar en el proceso negociador proponiendo ofertas o soluciones que pudieran salvar las discrepancias surgidas en la negociación.

**Así mismo, esta Comisión Mixta podrá actuar como arbitro en procesos negociadores de ámbito inferior cuando así lo soliciten las partes legitimadas para negociar en el ámbito correspondiente.**

Transcurrido el primer año de vigencia del acuerdo se elaborará una memoria en la que se recoja el balance de todas las actuaciones realizadas en materia de negociación colectiva.

## **6- COMISIÓN MIXTA**

Se constituye una Comisión Mixta con las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el Acuerdo.
- Las referentes a la colaboración institucional reguladas en el Acuerdo.
- La recepción del escrito de denuncia para facilitar la renegociación del Acuerdo.
- Actuar como mediador o árbitro en negociaciones de ámbito inferior o remitir dichas competencias a los instrumentos previstos en el ASEC.

# **C) ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO**

## **1- CONTRATACIÓN**

Se modifican las siguientes modalidades contractuales entendiéndose que salvo las modificaciones que se indican en cada una de las distintas figuras contractuales, se mantiene el régimen actualmente previsto en las mismas.

## A) CONTRATOS FORMATIVOS

- Contrato para la formación:** Vendría a sustituir al actual contrato de aprendizaje, y estaría dirigido a trabajadores entre 16 y 21 años que carezcan de la titulación académica requerida para los contratos en prácticas, o para trabajadores minusválidos sin límite de edad.
- El número máximo de contratos de este tipo a realizar en una empresa no podrá superar los topes establecidos para los contratos de aprendizaje en el RD 2317/93, salvo que se disponga otra regulación por Convenio Colectivo.
- Su duración no podrá ser inferior a 6 meses ni superar los 2 años, salvo que por Convenio Colectivo se disponga una duración superior, sin exceder nunca de tres años.
- En cuanto a las características de la formación, se dispone que el período de formación se fijará por Convenio Colectivo, tanto en su duración como en su distribución, no pudiendo ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista.
- La Gestión de la formación se articula a través del Consejo General de Formación Profesional, y a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar un certificado en el que conste la duración de la formación y el nivel de la práctica adquirida, con objeto de que el trabajador pueda solicitar de la Administración competente el correspondiente certificado de profesionalidad.
- Solo se entenderá que el contrato se ha celebrado en fraude de ley cuando la empresa incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.
- Las retribuciones se fijarán en Convenio colectivo con el único límite del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en proporción al tiempo trabajado. En el caso de menores de 18 años, no podrá ser inferior al 85% del SMI correspondiente a su edad.
- En lo relativo a la protección social, la última palabra la tiene el Gobierno, limitándose las partes firmantes a manifestar la necesidad de equipararlos al resto de los trabajadores en materia de prestación económica por Incapacidad Temporal (I.T.), pero manteniendo la cotización actual de los contratos de aprendizaje.

Así mismo, se comprometen a estudiar otras medidas de protección social que permitan el desarrollo de la carrera profesional del colectivo contratado para la formación.

*Con este párrafo, no se entiende muy bien el tipo de cobertura social que se pretende aplicar a este colectivo, pero lo que sí puede parecer claro es que va a continuar sin cubrirse la prestación por desempleo.*

## B) CONTRATACIÓN TEMPORAL CAUSAL

- Contrato de obra o servicio determinado:** Se pretende limitar la utilización de esta modalidad de contratación a través de la modificación del art. 15.1-a del E.T. en el sentido de establecer la posibilidad de regular por convenio colectivo aquellos trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan ser objeto de este tipo de contratos.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción:** La fórmula utilizada para asegurar la relación causal en la utilización de este tipo de contratos es la misma que han usado en la regulación del contrato de obra.
- Seguimiento de la contratación temporal:** Transcurridos seis meses desde la entrada en vigor de las medidas recogidas en este acuerdo, la Comisión de Seguimiento realizará un estudio sobre la evolución de la contratación temporal y a la vista de los efectos que se hayan producido propondrán al gobierno las medidas correctoras oportunas, adelantando ya que estas medidas irán por la línea de establecer un incremento en las cotizaciones por desempleo para aquellas empresas que utilicen estas modalidades de contratación de manera irregular.
- Desaparece el actual contrato de lanzamiento de nueva actividad.**

### C) TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

- Contrato de trabajo a tiempo parcial:** Se propone al Gobierno la equiparación de los contratos de menos de 12 horas semanales o 48 mensuales al resto de los trabajadores, ampliando la cobertura a la totalidad de las contingencias pero manteniendo un tipo de cotización específico, que aunque no lo establece, se supone debe ser inferior al general.
- Contrato de trabajo fijo discontinuo:** Resalta en la nueva redacción del art 12 del E.T. el carácter indefinido de los contratos realizados para estos colectivos.
- Contrato de relevo:** Las partes firmantes manifiestan la necesidad de potenciarlos pero no introduce ninguna fórmula para ello.

### D) FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Se intenta potenciar la contratación indefinida mediante la creación del llamado **contrato de conversión que viene a sustituir a la actual contratación temporal de fomento del empleo**, por lo que su regulación legal se basará en el art. 17, 2-3 del E.T.

La vigencia de esta medida tendrá una duración de 4 años, pudiendo las partes firmantes durante este período y a la vista de los resultados obtenidos proponer su continuidad.

Desde el momento que sustituya a la actual contratación temporal de fomento del empleo, se dirige a los colectivos que ya estaban amparados por estas medidas, y que son:

- Jóvenes entre 18 y 29 años desempleados.
- Parados inscritos como demandantes de empleo durante al menos un año.
- Mayores de 45 años desempleados.
- Minusválidos desempleados.

Pero además se incluye también a aquellos trabajadores con contrato temporal o de duración determinada que estén vigentes a la firma del acuerdo o que puedan suscribirse hasta transcurrido un año desde la entrada en vigor de esta medida.

*Como contraprestación a esta supuesta incentivación de la contratación indefinida se establece que cuando el empresario extinga el contrato por causas objetivas y estas causas no queden acreditadas consiguiendo el trabajador una sentencia judicial que declare su improcedencia, la indemnización se reducirá a 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades.*

## **E) EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

Se crea una comisión tripartita formada por la Administración y los agentes sociales para analizar el funcionamiento del sector y "mejorar" el funcionamiento de estas empresa mediante el impulso de una serie de medidas que en ningún caso van a limitar la utilización de esta contratación precaria por excelencia.

**No obstante, tendremos que esperar a ver como se articulan algunas de estas medidas para poder realizar una valoración de sus posibles resultados y de la posible efectividad del acuerdo, sobre todo en medidas tales como:**

- El establecimiento del reglamento sobre actividades y trabajos peligrosos.
- La tipificación de las infracciones
- El establecimiento de un modelo de contrato de trabajo temporal.
- Las modificaciones relativas a los derechos sindicales en la ETT's.

## **F) TIEMPO DE TRABAJO Y EMPLEO**

Las partes firmantes se conceden el plazo de un año desde la entrada en vigor de este acuerdo para estudiar posibles modificaciones sobre la duración y redistribución de la jornada sin atreverse a pronunciarse abiertamente sobre la reducción de la jornada laboral y el reparto del trabajo como medio de generación de empleo estable.

**Lo mismo ocurre con la reducción de las horas extraordinarias, dejando la pelota en el tejado del Gobierno para que, en aplicación del art. 35.2 del ET, establezca una posible reducción del tope máximo de 80 horas por trabajador y año, pero no se pronuncia en absoluto sobre la persecución del fraude que actualmente existe en la realización de horas extraordinarias por encima del límite legal actualmente vigente o abonadas por conceptos salariales diferentes que se escapan del control que pueda ejercer la Inspección de Trabajo.**

## **2- EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS**

Se propone modificar el art.52-c del ET en el sentido de que para amortizar puestos de trabajo mediante la figura del despido objetivo, bastaría con que el empresario acredite su decisión en base a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con el único condicionante de que dicha medida contribuya a la superación de la situación económica negativa en el primer caso, o que contribuya a superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa en el resto de los casos.

*En definitiva, deja la determinación de las causas motivadoras del despido objetivo al unilateral criterio del empresario, quedando a la interpretación judicial determinar el alcance de las palabras como "acreditar" y "contribuir". (Criterios sentencias del Tribunal Supremo).*

Por último, se traslada a la negociación colectiva el seguimiento de los despidos objetivos en su ámbito, **PERO NO POSIBILITA LA DELIMITACIÓN DE LAS CAUSAS MOTIVADORAS A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN**, medida que en un momento dado, podrá constituir una herramienta de freno a la utilización masiva de esta figura extintiva.

---

## 3. VALORACIÓN

---

No podemos olvidar que este acuerdo llega después de que hace dos años se nos impusiera por la vía parlamentaria una contrarreforma laboral cuyos resultados son hoy evidentes:

– **Tres millones y medio de parados, tres millones de trabajadores eventuales y sólo son fijos cuatro de cada cien nuevos contratos.**

Ahora se nos trata de convencer de la necesidad de esta nueva Reforma Laboral. Tanto **la patronal** (que se ha beneficiado de los contratos basura, de los despidos objetivos, de los individuales, del miedo de los trabajadores, de las ETT's, ...) como **las direcciones de CCOO y UGT** (que han colaborado a que la precarización sea una realidad en la mayoría de empresas y sectores).

Tampoco debemos olvidar que :

1 . - Este acuerdo se enmarca perfectamente dentro de la línea sindical de UGT-CCOO.

- ◆ Aceptación de Maastricht y de las consecuencias de los Programas de Convergencia.
- ◆ Pactismo y entreguismo sindical, justificado siempre con las excusas de "lo menos malo" y de "si no firmamos nos lo imponen y será peor".
- ◆ Práctica claudicante y aceptación de la Reforma Laboral empresa por empresa, de los procesos de privatización, ...
- ◆ Mantenimiento de las "prerrogativas" de los aparatos sindicales.

2 . - Se trata por lo tanto de una pieza más dentro de una larga serie:

- ASEC
- FORCEM
- Recorte de las Pensiones

3. - Una serie de acuerdos que seguramente tendrán continuación en la misma línea:

- Nuevo Estatuto de la Función Pública.
- ¿ ... .. ?

4. - La patronal ya a anunciado que este acuerdo les parece "poco" y que van a exigir a partir de este momento:

- Mayor flexibilidad
- Reducción de cotizaciones ( Desempleo, Seguridad Social ).
- ... ..

En definitiva, para la **CGT**, esta nueva Reforma Laboral pactada significa:

- 1.- Un paso más en la **precarización del mercado laboral**, facilitando los despidos baratos de los empleados que tienen en la actualidad contrato indefinido, al ampliar las posibilidades de despido objetivo.
- 2.- El **abaratamiento del despido** para aquellos trabajadores que sean contratados en el futuro, así como la coexistencia de dos regímenes distintos en materia de despido, lo que aparte de lo anteriormente manifestado supone un nuevo elemento de división de los trabajadores y un mecanismo para asegurar la docilidad de estos.
- 3.- Más que potenciarse la contratación indefinida, se potencia también el abuso de poder empresarial, incentivando la utilización fraudulenta de la figura del despido individual por causas objetivas mediante el establecimiento de una indemnización reducida.
- 4.- El execrable mantenimiento de las **Empresas de Trabajo Temporal**.
- 5.- La **permanencia de modalidades de contratación temporal**, es decir, de empleo precario.
- 6.- El **mantenimiento de contratos formativos**, es decir, de los contratos más basura de todos los temporales, que enquistada la situación de desprotección y discriminación de los trabajadores con estos contratos respecto al resto de los trabajadores contratados.
- 7.- Los trabajadores nos vamos a ver abocados a una mayor inseguridad en el empleo; a una mayor sumisión a los deseos de la patronal y a una mayor dependencia de la actuación de las ejecutivas de UGT-CCOO.
- 8.- En esta ocasión con el agravante añadido de pactar una mecánica de control sobre las posibilidades de actuación, reivindicación y mejora, dentro de los procesos de negociación.
- 9.- Desde el acuerdo de cobertura de vacíos se imponen criterios de flexibilización y sustitución de categoría por grupo profesional, a los trabajadores afectados (800.000). Con el acuerdo de negociación colectiva, se irán imponiendo a través de Convenios Sectoriales estos mismos criterios.

1 O. - Frente al anuncio que en su día realizaron UGT-CCOO de frenar la Reforma Laboral del 94, a través de la Negociación Colectiva, nos encontramos ahora con que esos criterios nos van a ser impuestos (primero a quienes dependen de las Ordenanzas derogadas y después a todos los demás) a través precisamente, de la firma de este pacto y de los mecanismos de negociación aprobados.

Debemos resaltar que, esta **nueva fórmula de contratación con despido barato y la indefinición de las causas objetivas**, representa **un peligroso acercamiento hacia el despido libre**. Si no lo remediamos a tiempo, pronto constataremos una **transformación completa de la realidad laboral**, a medida que los trabajadores jóvenes accedan a puestos de trabajo y que los empleados fijos sean sustituidos por contratados temporales.

Igualmente el acuerdo representa una nueva muestra del clientelismo que caracteriza a los Sindicatos mayoritarios, y de **la absoluta dependencia de su línea sindical respecto a sus propios intereses organizativos y económicos**, más preocupados por mantener su actual hegemonía y su propio protagonismo, que por defender los intereses de los colectivos que supuestamente representan:

A pesar de que desde las direcciones de CCOO y UGT se nos está intentando convencer de que el acuerdo con la patronal supondrá una mejora sobre la situación actual, **lo cierto es que estos sindicatos han entrado en el juego de los intereses patronales**, que han renunciado a la presión y a la movilización de los trabajadores; todo a cambio de obtener más poder para sus "cúpulas" en la negociación sectorial y por lo tanto, a cambio de aumentar su monopolio sindical.

**Más preocupados por defender sus propios intereses de "aparato" sindical que en defender los intereses de los trabajadores ( *incluyendo los de su propia afiliación*).**

Olvidando que hay otra lógica, mucho más solidaria: **la del reparto del trabajo y la riqueza**.

La reducción de la jornada laboral, la eliminación de las horas extras, el estímulo a la contratación estable, la eliminación de los contratos precarios, la jubilación a los 60 años, la reinversión de los beneficios empresariales, la creación de empleo público, los impuestos sobre la especulación financiera, ... todas ellas son fórmulas que la voluntad, la unidad y la fuerza pueden hacer posibles.

**La CGT, se encuentra ante la necesidad de contestar con contundencia a esta nueva agresión**, debiendo asumir la responsabilidad que ello conlleva, actuando con firmeza y haciendo una llamada a todas las organizaciones sociales, sindicales y políticas y al conjunto de la ciudadanía -que coincide con nosotros en que no podemos permitir más retrocesos en nuestros derechos y que hay otra forma más solidaria de solucionar el problema del paro y la eventualidad-, a confluir en la respuesta y la movilización contra la nueva reforma laboral.

*Equipo Jurídico-Sindical*  
**Secretaría de Acción Sindical**  
**CGT**

## *DATOS ESTADÍSTICOS DE LA SITUACIÓN LABORAL*

- Hay 3,5 millones de parados.
- Es decir el 21,7 % de la Población Activa.
- Casi el doble que casi cualquier otro país europeo.
- El paro ha aumentado de 683.000 desempleados en 1977 a 3.491.000 en el presente año.
- En los últimos diez años el 96% de los contratos formalizados han sido de carácter temporal.
- Son 3.170.000 los trabajadores que actualmente tienen un contrato precario.
- Menos de la mitad de los desempleados (1,3 millones) reciben algún tipo de prestación económica a cargo del Estado.
- Hay 700.000 desempleados que perdieron su trabajo hace más de tres años.
- 820.000 personas que buscan su primer empleo.
- El número de asalariados temporales se mantuvo en torno a los 3,18 millones de personas.
- Una tercera parte de los asalariados (9,3 millones) tienen un contrato temporal.

- 
- 4,2 millones de asalariados fijos de empresas privada
  - 2,0 millones de funcionarios
  - 3,1 millones de contratados temporales
  - 3,5 millones de parados
  - 7,2 millones de pensionistas
  - 3,0 millones de empresarios y autónomos

LA CRECIENTE PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO									
Nº de asalariados por tipo de contrato	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
<b>TOTAL</b>	8.351	8.879	9.273	9.272	9.076	8.685	8.626	9.028	9.454
<b>INDEFINIDO</b>	6.392	6.469	6.453	6.338	6.044	5.876	5.708	5.906	6.270



TEMPORAL	1.959	2.410	2.820	3.034	3.042	2.809	<b>ANEXO 2</b>		
							2.918	3.122	3.184

## DATOS ESTADÍSTICOS CONTRATACIÓN - 1996

<b>COLOCACIONES REALIZADAS EN 1996</b>		Hasta 29 años	Entre 30 y 44 años	Entre 45 y 59 años
Modalidad del contrato	TOTAL			
Indefinido ordinario	204.235	91.220	86.446	24.398
Obra o servicio	2.523.626	1.198.126	927.687	370.686
Eventual circ. prod.	2.784.008	1.536.747	901.370	313.455
Interinidad	465.595	234.968	190.369	38.592
Lanzamiento nueva actividad	403.341	248.636	128.478	24.706
Temporal	44.314	3.860	7.555	31.033
Tiempo parcial	1.626.233	1.041.126	448.466	127.291
Relevo	213	121	70	21
Sustitución jubilación 64 años	2.779	1.382	1.034	334
Prácticas	70.054	66.967	3.000	77
Aprendizaje	184.577	184.367	192	17
Mujeres subrepresentadas	155	55	99	1
Mujeres reincorporadas	322	45	227	47
Jóvenes menores de 25 años	831	831		
Jóvenes de 25 a 29 años	723	723		
Mayores de 45 años	6.872			6.379
Minusválidos	13.187	5.407	5.476	2.193
Otros contratos	270.054	117.582	105.989	38.367
<b>TOTAL</b>	<b>8.601.119</b>	<b>4.732.161</b>	<b>2.806.458</b>	<b>977.607</b>

*Fuente: EPA y CEOE*

- El 70% de los contratos registrados en el INEM en 1996 tuvieron una duración inferior a 3 meses y el 50% no llegaron a un mes.
- Del total de contratos temporales, solo el 0,42% tiene una duración superior a los doce meses.
- **Esto explica el considerable aumento del total de colocaciones, que alcanzaron el pasado ejercicio las 8.601.119, un 13,60% más que en 1995.**
- El 96% de los contratos formalizados tuvo carácter temporal.
- Así, 4.391.262 personas suscribieron 8.227.512 contratos en 1996.
- Es decir, una media de 1,87 contratos por cada contratado.
- 2.686.025 personas tuvieron un solo contrato; 976.145, dos; 353.860, tres; 229.986, cuatro o cinco; 107.404, entre seis y diez; 20.856, entre once y quince.
- La contratación indefinida ascendió a 353.786; 4,1% sobre el total.

- De estos, 217.953 fueron contratos indefinidos a tiempo parcial (31,1%) y el resto (26.428) conversión de temporales en indefinidos.

# TABLA COMPARATIVA "CONTRATACIÓN"

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (AÑO 84)	1ª REFORMA LABORAL (AÑO 94)	2ª REFORMA LABORAL (AÑO 97)
R.D. 1992/84 ..... PRÁCTICAS FORMACIÓN	LEY 10/94 ..... PRÁCTICAS : se reduce la duración máxima de 3 a 2 años	LEY 10/94..... PRACTICAS: Por Convenio se determinarán los puestos de trabajo, grupos o categorías profesionales objeto de este tipo de contrato.
R.D. 1991/84 ..... TIEMPO PARCIAL RELEVO	LEY 10/94 ..... APRENDIZAJE	REFORMA..... FORMACION: Se reduce la edad máxima a 21 años.
R.D. 2104/84 .... DURACIÓN DETERMINADA - Obra o Servicio - Eventual - Intermedio - Lanzamiento Nueva Actividad FIJOS DISCONTINUOS	R.D. 2104/84 ..... OBRA O SERVICIO EVENTUAL INTERNIDAD LANZAMIENTO DE NUEVA ACTIVIDAD	R.D. 2104/84 ..... OBRA O SERVICIO EVENTUAL INTERINIDAD Desaparece el de Lanzamiento de Nueva Actividad. Por convenio se podran establecer las actividades que puedan ser objeto de ccontrato de obra o eventual.
R.D. 1989/84 ... FOMENTO DEL EMPLEO - Minusválidos <i>Indefinido y a Jornada Completa Formación</i>  - Trabajos de colaboración social suscritos por las Administraciones Públicas con personal laboral	LEY 10/94 ..... TIEMPO PARCIAL: > 12 horas/semana o 48 horas/mes < 12 horas/semana o 48 horas/mes	LEY 10/94..... TIEMPO PARCIAL: > 12 horas < 12 horas Se propone su equiparación en cuanto a coberturas sociales
	LEY 10/94 ..... RELEVO: RD 1991/84	LEY 10/94 ..... RELEVO
- Mayores de 45 años <i>Indefinido</i>  - Jóvenes desempleados menores de 26 años <i>Indefinido</i>	MINUSVÁLIDOS ..... Indefinido, desaparece la formación	REFORMA ..... CONVERSION : Indefinido * Desempleados - Jóvenes de 18 a 29 años - Parados demandantes de empleo - Mayores 45 años - Minusválidos  * Conversión de contratos temporales Indemnización por despido objetivo declarado improcedente de 33 días por año con un máximo de 42 mensualidades
	MAYORES DE 45 AÑOS ..... Indefinido	
	MUJERES ..... En profesiones subrepresentadas Que dejara de trabajar hace + de 5 años	
	FOMENTO DEL EMPLEO ..... > 45 años < 45 años, beneficiarios de desempleo minusválidos	

# TABLA COMPARATIVA "DESPIDO"

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (AÑO 84)	1ª REFORMA LABORAL (AÑO 94)	2ª REFORMA LABORAL (AÑO 97)
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Exinción por causas tecnológicas, económicas y Fuerza Mayor.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expediente de Regulación de Empleo</li> <li>- Autorización Autoridad Laboral</li> <li>- Indemnización 20 día x año</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Despido Colectivo.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Causas económicas, organizativas o de producción cuando afecte a un número determinado de trabajadores</li> <li>- Causa de Fuerza Mayor, cualquiera que sea el nº de trabajadores:</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: center;">E.R.E. Autorización autoridad laboral Indemnización 20 días x año</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Despido Colectivo.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Causas económicas, organizativas o de producción cuando afecte a un número determinado de trabajadores</li> <li>- Causa de Fuerza Mayor, cualquiera que sea el nº de trabajadores:</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: center;">E.R.E. Autorización autoridad laboral Indemnización 20 días x año</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Causas Objetivas.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ineptitud del trabajador</li> <li>- Falta de adaptación del trabajador por nuevas tecnologías</li> <li>- Amortización de un solo puesto de trabajo (empresas de &lt; 50 trabajadores)</li> <li>- Faltas de asistencia justificadas al trabajo</li> <li>- Indemnización 20 días x año</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Causas Objetivas.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ineptitud del trabajador</li> <li>- Falta de adaptación del trabajador por nuevas tecnologías</li> <li>- Amortización de puestos de trabajo por las mismas causas que el Despido Colectivo y en nº inferior al mismo</li> <li>- Faltas de asistencia justificadas al trabajo</li> <li>- Indemnización 20 días x año</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Causas Objetivas.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ineptitud del trabajador</li> <li>- Falta de adaptación del trabajador por nuevas tecnologías</li> <li>- Amortización de puestos de trabajo por las mismas causas que el Despido Colectivo y en nº inferior al mismo</li> <li>- Faltas de asistencia justificadas al trabajo</li> <li>- Indemnización 20 días x año</li> <li>- En caso de despido improcedente en contratos de conversión, Indemnización de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Despido Disciplinario                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedente</li> <li>- Improcedente</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: center;">Readmisión Indemnización 45 días x año</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nulo ... por defecto de forma ... readmisión</li> <li>- Nulo radical .... vulneración de derechos fundamentales ... readmisión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Despido Disciplinario                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedente</li> <li>- Improcedente</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: center;">Readmisión Indemnización 45 días x año ( Al reconocer la improcedencia en conciliación, no corren salarios de Tramitación.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nulo (radical) .... vulneración de derechos fundamentales ... readmisión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Despido Disciplinario                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedente</li> <li>- Improcedente</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: center;">Readmisión Indemnización 45 días x año ( Al reconocer la improcedencia en conciliación, no corren salarios de Tramitación.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nulo (radical).... vulneración de derechos fundamentales ... readmisión</li> </ul>

# CONTRATACIÓN DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL

CONTRATO	OBJETO	REQUISITOS TRABAJADOR	REQUISITOS EMPRESA	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	COTIZACIÓN SEG. SOCIAL	PRESTACIONES SEG. SOCIAL	OTRAS CIRCUNSTANCIAS
<b>PRÁCTICAS</b>	Práctica Profesional de un Título	* Título Universitario, Formación Profesional o legalmente reconocidos como equivalentes. (No BUP, COU o cursos de INEM) * Título en 4 años anteriores * No estar contratado en Prácticas más de 2 años (en total).		mínimo 6 meses máximo 2 años (salvo c.c.) máximo: Contrato inicial y 2 prórrogas	Según convenio o en su defecto 60% (1 año) y 75% (2º año) de su categoría	Normal Excepto minusválidos a jornada completa: 50% cuota empresa	Completa	* Si siguen al final del contrato indefinido  * Por Convenio Colectivo se determinarán los puestos de trabajo, grupos o categorías profesionales objeto de este tipo de contrato
<b>FORMACIÓN</b>	* Formación teórica y práctica para un puesto de Trabajo Cualificado. * Formación teórica: mínimo 15% jornada en: - Gestión de la formación a través del Consejo General de Formación Profesional. * F. Práctica: en la empresa, en el puesto a aprender	* + 16 y -21 años (o minusválido). * Ausencia de título para contrato Prácticas en ese puesto.	Límite de aprendizajes: hasta 5 trabajadores: 1 aprox. 6-10.....2 11-25.....3 26-40.....4 41-50.....5 51-100.....8 101-250...10 ó 8% 251-500...20 ó 6% +500.....30 ó 4% o lo que se regule en Convenio	mínimo 6 meses máximo 2 años (salvo c.c.)	* Según convenio y nunca inferior al S.M.I. * Menores de 18 años: 85% s.m.i.	A determinar	* Accidentes de trabajo * Asistencia Sanitaria * Maternidad * Pensiones * F.G.S. * Enfermedad común * ¿Desempleo?	* Si siguen al final del contrato: Indefinidos * Si se incumple el deber de formación, indefinido
<b>OBRA O SERVICIO</b>	Obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa		* Hacer constar claramente en el contrato la obra o servicio.	El tiempo de la obra o servicio	Según Convenio	Normal	Completa	Si siguen después del fin de obra o servicio o trabajan en algo diferente: Indefinidos Por Convenio Colectivo se podrán establecer los trabajos o tareas concretas que puedan cubrirse con estos contratos.
<b>EVENTUAL</b>	Dentro de la actividad normal de la empresa, para atender: * Circunstancias de mercado * Acumulación de tareas * Exceso de pedidos		* Consignar claramente en el contrato la causa de la eventualidad	Máximo 6 meses en un periodo de 12 meses, salvo pacto en Convenio	Según Convenio	Normal	Completa	* Más de 6 meses: Indefinidos * No consignar o probar la causa de eventualidad: Indefinidos.
<b>CONVERSION</b>	Sustituir la actual previsión de contratación temporal de fomento del empleo durante un periodo inicial de cuatro años.	* Desempleados: - Jovenes entre 18 y 29 años - Parados con al menos un año como demandantes de empleo - Mayores de 45 años - Minusválidos * Trabajadores con contrato temporal o de duración determinada	* Para los contratos temporales se aplicará tanto a los actualmente vigentes como a los que puedan suscribirse hasta transcurrido un año desde la entrada en vigor de esta medida. * No se podrá utilizar esta modalidad cuando en los 12 meses anteriores se haya producido un despido objetivo improcedente o uno colectivo en la misma categoría o grupo y el mismo centro de trabajo	Indefinido	Según Convenio	Normal	Completa	* Despido Objetivo declarado improcedente indemnización de 33 días por año con un tope de 24 mensualidades  * Despidos disciplinarios declarados improcedentes indemnización de 45 días por año con un tope de 42 mensualidades
<b>INTERINIDAD RD 2104/84</b>	* Sustituir a otro trabajador con derecho a reingreso (Ej. I.L.T., vacaciones, excedencia forzosa, serv. militar, etc.)		Hacer constar la causa de la sustitución y trabajador sustituido	El de la sustitución	Según Convenio	Normal	Completa	Si sigue después de reincorporarse el sustituido: Indefinido. (Se supone que continúa inalterable puesto que el Acuerdo no lo menciona)
<b>A TIEMPO PARCIAL</b>	Nº de horas al día, mes o año inferior a la jornada habitual			Indefinido o cualquier otra modalidad contractual (se entiende indefinido los trabajos fijos discontinuos)	Proporcional a jornada	* + 12 h/sem. ó 48 h/mes: completa * - 12 h/semana o 48 h/mes: - Se estudiará cubrir la totalidad de las contingencias	Por determinar	
<b>RELEVO</b>	Reducción al 50% de la jornada compatibilizándolo con 50% de Pensión de Jubilación.	* Cumplir los requisitos para jubilarse, excepto edad (máx. 3 años)	* Contratar a otro trabajador por la jornada que se le reduce, y el tiempo que falta al que se jubila	Máximo 3 años	Proporcional a jornada	Proporcional al salario	Completas (salvo que el que sustituya sea - 12 h/semana o 48 h/mes)	

## 20 AÑOS DE REFORMAS LABORALES

AÑO	Población PARADA (en miles de personas)	Población OCUPADA (en miles de personas)	HECHOS RELEVANTES	MOVILIZACIONES
1.977	684	12.303	En los Pactos de la Moncloa se introduce la temporalidad en el empleo, pero con fuertes restricciones. Apoyados por CCOO-UGT y CEOE en contra	Último 1º de Mayo ilegal. Mítines de CNT en S.Sebastián de los Reyes y Montjuitch
1.978	925	12.011	Se aprueba la Constitución	Campaña boicot Elecciones Sindicales
1.979	1.151	11.838	Firma del ABI (Acuerdo Básico Interconfederal): Firmado por CEOE-UGT, recoge la supresión de las ordenanzas laborales del régimen anterior. Sentó las bases del Estatuto de los Trabajadores.	
1.980	1.527	11.435	10-Marzo: El Parlamento aprueba el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80). Se consagra el principio de que todos los contratos son indefinidos, salvo los que se pacten en contrario. Se firma el AMI (Acuerdo Marco Interconfederal): Firmado por CEOE-UGT recoge el cierre de acceso de otros grupos sindicales a la negociación colectiva y criterios procedimentales como la vigencia y regulación de convenios, bandas salariales, cláusulas de revisión. Dio pie a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.	
1.981	1.911		Se firma el ANE (Acuerdo Nacional de Empleo) entre el Gobierno, CCOO y UGT. Incluye por 1ª vez la flexibilización del mercado de trabajo, las nuevas formas de contratación, reforma de la Seg. Social y del Desempleo. El Gobierno se comprometió a crear 350.000 empleos a cambio de moderación salarial.	
1.982	2.217		El PSOE gana las Elecciones Generales.	
1.983	2.485		Se firma el AI (Acuerdo Interconfederal) entre CEOE-CCOO-UGT. Sustituyó los Reglamentos de Trabajo y Ordenanzas Laborales que, provenientes de la dictadura, en muchos aspectos protegían al trabajador. Fijó la jornada laboral de 40 horas semanales con 30 días de vacaciones, a cambio de moderación salarial. Se establecían procedimientos voluntarios para la solución de conflictos.	Periodo de huelgas en varios sectores motivados por la política de ajuste del Gobierno socialista
1.984	2.767		Se firma el AES (Acuerdo Económico y Social) firmado por CEOE-UGT con el Gobierno, confirmandose la financiación de los sindicatos por parte del Gobierno y legalizándose la cuota de negociación o canon sindical, creándose un monopolio de negociación por parte de estos sindicatos a cambio de avalar la política del gobierno. El primer Gobierno socialista emprende una profunda reforma laboral. Se descausaliza la contratación temporal hasta límites máximos. El resultado es que en pocos años se dispara la temporalidad, representando la tercera parte de los asalariados. Se pacta entre CEOE-UGT-CCOO la subida salarial 1.5 puntos por debajo de la inflación	

1.985	2.969		Se inicia la política definida de Privatizaciones. <b>Reforma de la Seguridad Social</b> (Prestaciones por desempleo y Pensiones).	20 de Junio:- Los Sindicatos CGT (en ese momento CNT-Renovada), CCOO y USO convocan Huelga General contra el aumento del periodo del computo de la Base Reguladora, de las Cotizaciones y la Jubilación.
1.986	2.959			
1.987	2.955	11.369		

MATERIA TRATADA	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	REFORMA DEL ESTATUTO DE 1994	PROPUESTA SINDICAL, ENERO 1994, CCOO/UGT	ACUERDO INTERCONFEDERAL (CEOE,CEPYME, UGT)
COLOCACION	Prohibición agencias privadas de colocación (art.40.2 Ley Básica de Empleo). Obligación de solicitar los trabajadores a la oficina de empleo.	Legalización de las agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro. Supresión de la obligación empresarial de acudir a la oficina de empleo en demanda de trabajadores.	Reforma del INEM descentralizando su gestión y potenciando sus actuaciones. Mantener la prohibición de las agencias privadas de colocación.	No se trata
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	Prohibición de las empresas de trabajo temporal (art.43.1 Estatuto de los Trabajadores).	Legalización de las empresas de trabajo temporal.	Después de una modificación de la ley en temas de contrata y subcontratas, de grupos de empresas, etc., estarían dispuestos a discutir un proyecto de regulación de las empresas de trabajo temporal.	Grupo de trabajo tripartito para estudiar el funcionamiento de estas empresas.
CONTRATO DE FOMENTO DE EMPLEO	En vigor según RD 1989/84 de 17 de octubre.	Mantiene el contrato con carácter general hasta junio de 1996, a partir de entonces se mantiene para la pequeña empresa para contratación del primer trabajador y para las de menos de 25 trabajadores, si tienen una plantilla estable y la aumentan en un trabajador.	Derogación de dicha modalidad contractual y de todos los contratos temporales no causales.	Contrato indefinido destinado a jóvenes y colectivos con dificultades de inserción en el mercado laboral. Su vigencia será de 4 años. Tendrá una indemnización menor por despido improcedente.
LANZAMIENTO DE NUEVA ACTIVIDAD	Regulado según RD 2104/84 de 21 de noviembre (art.5).	Se mantiene	Derogación.	Supresión.
CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	Regulado en el art.12 ET y RD 1991/84.Jornadas inferiores a 2/3 de la habitual.Se presume celebrado por tiempo indefinido. Se puede celebrar por tiempo determinado en los supuestos previstos en el art.15 ET: obra o servicio, eventual, interinidad, lanzamiento de nueva actividad y fomento. Se cotiza por todas las contingencias en proporción a las horas trabajadas.	Se mantiene flexibilizando aún más la figura: Cualquier jornada inferior a la habitual en la actividad. Desaparece la presunción de celebración por tiempo indefinido. Se puede celebrar por tiempo determinado en los supuestos del art.15 ET. Se subsume en esta figura la de trabajo fijo discontinuo. En supuestos de prestación efectiva de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 horas al mes, no se cotizará por las contingencias derivadas de enfermedad común, accidente no laboral, desempleo y jubilación.	Mantener la regulación anterior, apoyando la contratación de este tipo con carácter indefinido y evitando el efecto sustitución.	Equiparación al régimen de prestaciones para los contratos de menos de 12 horas semanales o 48 al mes, con un tipo específico de cotización que deberá aprobar el Gobierno.

## CUADRO COMPARATIVO RESUMEN

<p><b>CONTRATO EN PRACTICAS</b></p>	<p>Regulado en el art. 11 del ET y RD 1992/84. Trabajadores en posesión de titulación: universitaria o equivalente, bachiller o de otras titulaciones habilitantes. Duración de tres meses a tres años. Periodo de prueba conforme al art.14 ET. Retribución según convenio y nunca inferior a la base mínima de cotización de la categoría profesional del trabajador.</p>	<p>Se mantiene modificando su regulación: Título universitario o de formación profesional de grado medio o superior a títulos reconocidos como equivalentes. Duración de 6 meses a 2 años. Salvo lo dispuesto en convenio, el período de prueba no será superior a 1 mes (grado medio), 2 meses (grado superior). Retribución según convenio y en su defecto no será inferior al 60% (primer año) o al 75% (segundo año) de salario convenio de un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.</p>	<p>Mantenerlo mejorando la regulación anterior. Título universitario o de formación profesional de grado superior o medio. Duración de 6 meses a 2 años. Período de prueba reducido. Retribución la pactada en convenio o la correspondiente a la misma actividad.</p>	<p>Se mantienen las características actuales. Se podrán determinar por convenio los puestos en que se podrá aplicar.</p>
<p><b>CONTRATO DE APRENDIZAJE</b></p>	<p>Este contrato se sustituyó en 1980 por el de formación, alegándose que era una figura obsoleta de acuerdo a la nueva realidad productiva y laboral. Es el vigente contrato para la formación que el Gobierno pretendía mejorar: Jóvenes de 16 a 20 años. El tiempo dedicado a formación no puede ser inferior a un 25% de la jornada. Retribución según convenio. El tope legal mínimo es el SMI. Protección Social: cubre todas las contingencias incluidas enfermedad común, desempleo y accidente no laboral.</p>	<p>Regula esta vieja figura contractual y se suprime el contrato de formación. Objeto: Adquisición de formación teórico-práctica. Jóvenes de 16 a 25 años sin la titulación que se exige para el contrato en prácticas. Duración de 6 meses a 3 años, salvo que por convenio sectorial se fijen duraciones distintas. El tiempo dedicado a formación no podrá ser inferior a un 15% de jornada máxima. Retribución según convenio y en su defecto no inferior al 70% el primer año, 80% el segundo y 90% el tercero, del SMI (en realidad las retribuciones serán aún inferiores si se excluyen los períodos formativos). Protección Social: accidentes de trabajo y enfermedad profesional, asistencia sanitaria, jubilación y FOGASA.</p>	<p>Mejorar la regulación del contrato para la formación.</p>	<p>Se sustituye por un contrato para la formación. Para mayores de 16 años y menores de 21 sin titulación. Tendrá una duración mínima de 6 meses y máximo de 2 años, o 3 si hay acuerdo en el convenio. Se dedicará un mínimo del 15% de la jornada para formación. El salario como mínimo el SMI, excepto menores de 18 años con el 85% del SMI. Equiparación en IT y el número de contratos se fijará en convenio colectivo.</p>



<b>CLASIFICACION PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL</b>	Regulación arts.23, 24, 39 y 16.4 del ET. Los límites a la movilidad funcional son: Las titulaciones académicas o profesionales. La pertenencia al grupo profesional. Los derechos económicos y profesionales del trabajador. Cuando se realicen funciones de categoría superior (por un período determinado) se podrá reclamar la clasificación adecuada.	Introduce el concepto indeterminado de categorías equivalentes (entre las que se permite la movilidad absoluta). La movilidad más allá del grupo profesional o de las categorías equivalentes también podrá efectuarse cuando haya razones técnicas u organizativas. No se establecen límites precisos a la movilidad funcional. Se introducen los acuerdos individuales en lo económico. Se suprime la posibilidad de reclamar el ascenso por la realización de trabajos de categoría superior (ahora se pretende trasladar el esquema regulador a la figura del grupo profesional).	Respetar y mantener las garantías establecidas en la norma legal. Introducir vía negociación colectiva sectorial -y en los supuestos necesarios- las modificaciones oportunas en los sistemas clasificatorios. No aceptación de conceptos o figuras ambiguas e indeterminadas como la de "categoría equivalente".	Establecimiento de un sistema muy flexible de grupos profesionales, con una amplia movilidad funcional.
<b>SALARIO</b>	Regulado en los artículos 26 a 33 del ET y en el Decreto de Ordenación Salarial de 1973: En estos artículos se fijan los contenidos del salario, complementos personales, de función normativizadas y consolidándolas jurídicamente. Decreto de Salarios, Decreto normativo y jurídico que consolida una amplia legislación salarial.	Se flexibiliza la norma estatal en lo referente a la estructura del salario (se podrá regular por convenio o en su defecto por contrato). Se suprime la obligación de que el convenio establezca la retribución anual. Se modifica el art.30 del ET (el convenio podrá regular de otra forma los supuestos de imposibilidad de la prestación). Se desregula el art.25 del ET (el convenio podrá suprimir los complementos por antigüedad). Se deroga el Decreto de Ordenación Salarial. Se desreglamenta el modelo de recibo del salario (el oficial podrá ser sustituido por convenio o por acuerdo). Cláusulas de compensación y absorción salarial para derechos salariales.	Mantener los mínimos legales en materia salarial.	Los convenios colectivos nacionales de rama establecerán la estructura salarial y la cuantía.

JORNADA	Regulación arts.34 a 38 del ET y RD 2001/83 sobre Jornadas Especiales. Las horas extraordinarias se pagarán con un incremento no inferior al 75% del valor de la hora ordinaria. Horas nocturnas (las realizadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana) tendrán un incremento del 25% como mínimo sobre el salario base. Art.34: duración de Jornada máxima (40 horas) semanal en convenio colectivo. Máximo de 9 horas diarias con descanso mínimo de 12 horas. Descanso semanal obligatorio de Jornadas especiales. Art.38: vacaciones anuales obligatorias 30 días con acuerdos en convenio.	Se suprime el tope legal de 9 horas diarias de jornada ordinaria (por convenio o acuerdo se podrá superar). El precio de las horas extraordinarias se fijará por convenio. Se suprime el mínimo legal actual (75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria). Podrán abonarse a igual precio que las ordinarias. Se suprime el incremento actual establecido para las horas nocturnas. El descanso semanal se podrá computer por periodos de dos semanas. Las horas extraordinarias compensadas por descanso no se computarán para los topes máximos de horas realizadas (en la práctica se podrá hacer el doble de horas extras que en la actualidad). Podrá fraccionarse en más de dos periodos el disfrute de las vacaciones.	Conectar la regulación de estas materias a políticas de reparto de empleo. Mantener las garantías y mínimos vigentes. Reducir o en su caso suprimir la realización de horas extras. Mayor participación y control en la ordenación del tiempo de trabajo de los representantes de los trabajadores.	Se estudiará en la negociación colectiva la reducción del tiempo de trabajo. Se recomienda reducir las horas extraordinarias, que se compensarán con tiempo de descanso. Este se negociaría en el marco de los convenios.
MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD GEOGRAFICA	Regulación arts. 40 y 41 del ET y RD 696/80. Traslados y modificaciones sustanciales. Control externo de carácter previo de la autoridad laboral (previa negociación empresario-representantes de los trabajadores en los supuestos de modificación sustancial). Art.40: prohibición expresa de la movilidad geográfica. Art.41: limitación de la Modificación de condiciones de trabajo. Necesidad de Autorización Administrativa en ambos casos.	Se incluye una nueva causa (la económica) ampliando así las facultades empresariales en estas materias. Se suprime el control previo de la Autoridad Laboral. Se establece un periodo de consultas con los representantes, no inferior a 15 días, para los de carácter colectivo. Una vez agotadas las consultas la orden empresarial es ejecutiva. Para las de carácter individual (que pueden afectar a grupos de trabajadores) el empresario no tiene ni siquiera que consultar a los representantes de los mismos. Se prevé un control judicial a posteriori de las decisiones empresariales.	Mantener los controles anteriores y los mínimos legales. Mayor participación de los representantes de los trabajadores. Negociación colectiva sectorial para regular determinados aspectos.	Los convenios colectivos podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, así como procedimientos en materia de mediación y arbitraje.
SUSPENSIONES DE CONTRATO	Regulación art.47 del ET y RD 696/80. Sólo por razones económicas, tecnológicas o de fuerza mayor. Necesidad de Autorización Administrativa. Art.48: suspensiones con reserva de puesto de trabajo.	Se introducen dos nuevas causas: razones organizativas o de producción, ampliando así de forma extraordinaria las facultades del empresario en esta materia. Se mantiene la autorización administrativa.	Mantener la regulación anterior con mayor información y participación de los representantes unitarios y sindicales.	No se trata

<b>DESPIDOS COLECTIVOS</b>	Regulación art.51 ET y RD 696/80. Extinción de los contratos fijos por causas tecnológicas, económicas y fuerza mayor. Necesidad Autorización Administrativa e informe de la representación sindical unitaria.	Se suprime la autorización administrativa cuando afecta a un número determinado de trabajadores según la plantilla de la empresa: 10% de despidos en empresas de menos de 300 trabajadores. Se amplían las causas para el despido colectivo (además de las actuales, las de carácter organizativo y productivo). En los casos de autorización el silencio administrativo es positivo. Las empresas de más de 50 trabajadores deberán elaborar un plan de empleo. Se mantiene la indemnización de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades. Los supuestos de fuerza mayor requerirán en todo caso autorización administrativa.	Mantener la regulación anterior con mayor información y participación de los representantes unitarios y sindicales. Mantener la autorización administrativa. Reforzar y ampliar los derechos de información y consulta de los representantes en la línea de la Directiva Comunitaria	No se trata
<b>DESPIDO OBJETIVO</b>	Regulación arts.52 y 53 ET. Extinción del contrato por causas objetivas (ineptitud/falta de adaptación). Exigencias normativas y requisitos varios. Ley de Procedimiento Laboral.	Se tramitarán a través del procedimiento establecido en el art.52 del ET, los despidos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción cuando afecten a un número de trabajadores por debajo de los umbrales establecidos para el despido colectivo. Preaviso de un mes. Indemnización de 20 días por año (debe ponerse a disposición de los trabajadores en el momento del preaviso).		A partir de ahora los empresarios no necesitarán acreditar que la empresa está en pérdidas, simplemente justificar que sirve para salir de una situación económica negativa. Si se declara improcedente el despido, los nuevos contratos de conversión tendrán una indemnización de 33 días por año trabajado, hasta un máximo de 24 mensualidades.
<b>NEGOCIACION COLECTIVA</b>	Regulación Título III del ET (arts.82 al 92). Regulación de la Negociación Colectiva: ámbito de aplicación, concurrencia, contenido, vigencia, legitimación de comisión negociadora, de denuncia y trámite, de validez de convenio, de aplicación e interpretación, de adhesión y extinción, de extensión y jurisdicción competente.	En los convenios de ámbito superior a la empresa se establecerán cláusulas de descuelgue. Se modifica el art.86.3 del ET (permitiendo que las partes -en la negociación- supriman la prórroga del contenido normativo). Se modifica el art.87.3 del ET en relación a la fijación de la legitimación de las asociaciones empresariales para negociar convenios. Se modifica el art.89.3 del ET para la adopción de acuerdos en la Comisión negociadora será necesario el voto favorable de la mayoría (ahora el 60%) de cada una de las dos representaciones.	Sustitución negociada de las Ordenanzas por convenios sectoriales de ámbito estatal. Racionalización y articulación de la estructura negocial. Reforzar la negociación sectorial de ámbito estatal. Mantener el carácter normativo de los convenios. Mantener las cláusulas de estabilidad del convenio: prórroga automática y ultraactividad.	Definición del contenido de cada convenio. Se podrán pactar fórmulas de control sindical en los despidos a través de la negociación colectiva.