ATLAS NACIONAL DE ESPAÑA

SECCIÓN XII

GRUPO 43

SOCIOLOGÍA LABORAL

Índice

Ministerio de Obras Públicas, Transportes
y Medio Ambiente
Dirección General del Instituto Geográfico Nacional

Apenas hace unos meses se publicaba el cuadernillo 42 «Sociología Familiar» del Atlas Nacional de España, en el que se anunciaba la continuidad de esta temática con nuevos grupos dedicados a la Sociología laboral, cultural y electoral.

Siguiendo el orden preestablecido en el proyecto del Atlas Nacional de España, me es grato presentar el cuadernillo 43 «Sociología Familiar».

Decíamos en el prólogo de aquél que «en una sociedad moderna y dinámica como la española, en estos finales del siglo XX y ya casi vislumbrando el siglo XXI, resulta de todo punto imprescindible que una obra completa y compleja, por su contenido y por su amplitud, como es el Atlas Nacional de España, aborde desde una perspectiva sociológica temas como los anteriormente señalados».

Este texto puede ser aplicado, sin duda alguna, para justificar la problemática laboral desde una perspectiva sociológica, sobre todo en un mundo como el presente donde los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo y en los comportamientos de los colectivos de trabajadores no tienen nada que ver con los fenómenos que se sucedían hace una o dos décadas.

Desde una tarea como la que nos ocupa, intentando «radiografiar» un país, abstrayéndonos de toda otra consideración que salga fuera de los puros datos cuantitativos que nos proporcionan las estadísticas o las encuestas, resulta interesante traspasar toda esta información a una visualización cartográfica de los datos y resultados, para contemplar una representación espacial, y en algunos casos también temporal de los mismos.

El mercado del trabajo y la normativa laboral, el trabajo en la empresa, el movimiento laboral y las variaciones del número de asalariados, el fenómeno del cooperativismo y su evolución, la problemática de la regulación del empleo y su evolución, la actuación de las Magistraturas de Trabajo, los Fondos de Garantía Salarial, las elecciones sindicales de 1980, 1982, 1986 y 1990; las elecciones sindicales en las Administraciones Públicas de 1987 y 1990, la negociación colectiva y los convenios laborales; la problemática de la mediación, el arbitraje y la conciliación en el mundo laboral, la problemática de las huelgas y su repercusión territorial... son algunos de los temas que se abordan en este cuadernillo.

Esperamos y deseamos que de esta información gráfica los usuarios puedan obtener una amplia visión de este importante aspecto de la sociedad española, y de este modo, extraer alguna información de los tiempos inmediatamente pasados que puedan ser de utilidad para el futuro.

Si estos objetivos se cumplen, el Instituto Geográfico Nacional estará realizando un servicio a la sociedad que nos acoge y a la que ha venido sirviendo desde su fundación en 1870, hace casi ya ciento veinticinco años.

Madrid, noviembre de 1994.

TEÓFILO SERRANO BELTRÁN
Director General del
Instituto Geográfico Nacional

ATLAS | NACIONAL DE ESPAÑA

SOCIOLOGÍA LABORAL

ÍNDICE

CONTENIDO PÁG.

Texto explicativo 43.I-X
Mercado de trabajo 43.3
Personas ocupadas según actividad principal de las empresas 43.4-5
Movimiento laboral y empleo 43.6
Cooperativas 43.7
Regulación de empleo 43.8
Magistraturas de Trabajo 43.9
Fondo de Garantía Salarial 43.10-11
Elecciones sindicales 43.12-15
Negociación colectiva 43.16-18
Mediación, Arbitraje y Conciliación 43.19
Conflictividad laboral 43.20-21
Repercusión territorial de las huelgas 43.22

Introducción

El presente cuadernillo pretende ser una aproximación a la interpretación de la realidad laboral española desde el campo de la Sociología. Debe entenderse como complementario e indisolublemente unido al cuadernillo de Trabajo, Seguridad social y Servicios sociales, así como el referido a Actividades Empresariales, en los que se ofrece una detallada representación del mercado de trabajo en España, ubicación y distribución de sectores productivos, tendencias de implantación empresarial, estrategias y políticas públicas referidas a empleo o desarrollo empresarial, etcétera.

Debido al carácter global del Atlas Nacional de España, así como al intento de no repetir aspectos tratados en otras áreas de forma más exhaustiva, quizá el lector pueda apreciar carencias en la inserción de algunas materias básicas para una compresión detallada de la sociología laboral. Así, un análisis de la Encuesta de Población Activa, temas relativos al sector primario abordados ya en el cuadernillo de Agricultura, Ganadería y Pesca, aspectos demográficos de la sociedad española contemporánea, o un análisis específico de la economía (cuadernillo de Economía y Finanzas), no serán incluidos aquí o lo harán de una manera colateral. En resumen, hacemos hincapié en presentar el cuadernillo de Sociología Laboral no como un material específico o excluyente, sino como insertado en el contexto total de una obra como el Atlas Nacional de España.

Se trata de dar una visión no sólo coyuntural, sino de ofrecer una aproximación analítica perdurable en el tiempo, pese a que el marco de referencia de los datos es el de la década de los ochenta y primeros años de la de los noventa. El objetivo es ofrecer una somera visión de las relaciones del trabajo asalariado, iniciado con una breve exposición de las distintas teorías en el campo analítico de la Sociología Laboral, para continuar con la estructura económica y de producción española, los diferentes actores que intervienen en las relaciones de producción, así como los procesos de actuación en las relaciones laborales entre esos actores, finalizando con un breve acercamiento a la interpretación de las condiciones de trabajo y los valores sociales predominantes en el mismo y percibidos por el individuo.

El trabajo es el elemento de estructuración de la vida económica y social, y junto a la familia es el factor principal de socialización del individuo y de su integración en el sistema social global. La importancia del trabajo en los individuos no reviste sólo trascendencia desde el punto de vista de captación de medios para la satisfacción de necesidades y obtener bienestar económico tanto a nivel individual como familiar, sino que además ofrece a las personas un eje básico para su integración en los sistemas de relaciones sociales. Es decir, el factor trabajo desde un punto de vista social no es un fin en sí mismo, sino un medio de cohesión social y de estructuración de redes sociales de una forma interactiva.

Referencias analíticas

Diferentes corrientes se han aproximado al campo de la Sociología Laboral, como ya se apuntó en el cuadernillo de Sociología Familiar, parafraseando un símil jurídico «la doctrina no es pacífica». Prácticamente existen y cohabitan las mismas tendencias que ya observamos, enmarcadas cada una de ellas en un *corpus* conceptual directamente ligado al campo ideológico lo que propiciará diferentes aproximaciones analíticas a un mismo fenómeno. Como apuntó Friedmann la sociología del trabajo es el estudio, bajo sus diversos aspectos, de todas las colectividades humanas que se constituyen con ocasión del trabajo.

Desde el campo del funcionalismo, se desarrolla un modelo que analiza el mercado de trabajo como un subsistema del sistema social en su conjunto. Es decir, el mercado de trabajo expresa entradas y salidas de individuos en unos colectivos o instituciones específicas. Aborda su discurso desde la función que cumple en la asignación de roles sociales la institución socioeconómica del mercado laboral. Como expresa F. Requena se trata de ver en que medida es posible alcanzar o no, un puesto concreto que supone la posibilidad de desempeñar un rol-estatus en el sistema social.

El mercado de trabajo se entiende como una institución que se apoya de forma instrumental en otras instituciones como la familia, el sistema educativo o las relaciones sociales del propio individuo para conseguir un equilibrio en las entradas y salidas de dicho mercado, así como un óptimo proceso de selección para el desempeño de una ocupación. La función de todas estas instituciones es mantener vivo el sistema social.

El funcionalismo trata de explicar los mecanismos de asignación ocupacional y la incidencia que sobre ellos tienen las diferentes fases del ciclo económico, ya que el mercado de trabajo estará regulado por la coyuntura económica concreta, y por aspectos demográficos.

Como expresa Parsons, el sistema ocupacional es en esencia la diferenciación institucionalizada del aspecto adaptativo del área de orientación a las tareas del sistema social. Es decir, las funciones básicas del sistema ocupacional serán en primer lugar la adaptativa seguida de la de servir de integración del sistema social. En la medida en que el modelo de estratificación social procede de juicios diferenciales de jerarquía según unas categorías de valores comunes, el sistema social aporta un pilar de unificación social.

Opuesto a estas corrientes se pueden encontrar las teorías conflictualistas, como explica F. Requena (1991) citando a L. W. Coser, el conflicto puede definirse como la lucha en torno a valores o pretensiones de estatus, poder y recursos escasos, en la cual los objetivos de los participantes no son sólo obtener los valores deseados, sino también neutralizar, dañar o eliminar a sus rivales.

En el funcionamiento del sistema social el conflicto es una realidad inevitable. En relación a la Sociología Laboral, este conflicto tendrá una importancia manifiesta a la hora de analizar los enfrentamientos generados por diferentes grupos que pretenden mantener una posición determinada en la estructura social, que permita actuar activamente en la entrada al mercado de trabajo y en todo el conjunto del sistema ocupacional.

F. Requena (1991) expone tres corrientes dentro de la teoría del conflicto, todas ellas útiles para analizar mecanismos y el comportamiento del mercado laboral. Por un lado la teoría del «cierre social», la teoría de la «meritocracia» y, en último término, la teoría de «la cola».

Por «cierre social» Max Weber (Economía y sociedad, 1964) entiende el proceso mediante el cual las actividades sociales buscan ampliar al máximo sus recompensas, limitando el acceso a los recursos y oportunidades a un número restringido de candidatos. El pilar fundamental será la exclusión de unos grupos con respecto a otros. Esto explicaría, por ejemplo, la situación en el mercado de trabajo de grupos determinados, como los jóvenes o las mujeres, para los que es necesario propiciar normativas tendientes a la discriminación positiva. La situación de exclusión se repite en los mercados internos en diferentes ámbitos laborales mediante mecanismos de corporativización donde determinados colectivos monopolizan, controlan y limitan el acceso a los restantes. Esta teoría aporta una serie de conclusiones frente a fenómenos de la estructura ocupacional en sí misma o en los mecanismos de entrada. Existen diferentes tipos de cierre social, el hereditario, los exámenes de cualificación, los períodos de prueba, siendo el más importante de todos ellos en las sociedades contemporáneas, el de la titulación. Su existencia simplifica y legitima los procesos de exclusión. También hay que mencionar la situación producida entre los nativos de un determinado país y los inmigrantes, así como la producida en un mismo país en función de su procedencia territorial, lingüística o cultural.

La teoría de «la meritocracia» hace referencia a un tipo determinado de cierre social y se basa en esencia (J. Carabaña, 1980) en la persistencia de desigualdades y jerarquías funcionalmente necesarias, cuya distribución se realiza de tal modo que se aprovechan de manera óptima los recursos humanos de la sociedad. En resumen, el rasgo fundamental con respecto a la adscripción al mercado laboral es el de la estratificación, apoyada básicamente en los títulos y méritos que otorga, básicamente, el sistema educativo.

Por último, la teoría de «la cola» analiza el período prolongado que debe esperar una entidad que se encuentra en un grupo para pasar al grupo siguiente, siendo su pilar fundamental el tiempo. Se interpreta analizando el flujo de personas que llegan a las puertas del mercado de trabajo para intentar ocupar una posición en el sistema.

Estructura económica y productividad en España

Después de analizar someramente el marco conceptual, es importante remitirnos a la realidad española en sus aspectos económico-laborales. Durante la última década, la elevada tasa de paro que soporta la economía, la profunda reconversión o reestructuración del sector productivo español, el acelerado proceso de transformación de las estructuras económicas que ha sufrido España debido a su incorporación a la Comunidad Europea, el tardío inicio de la introducción de las nuevas tecnologías, junto a los procesos de cambio social y cultural que han tenido lugar en la sociedad española, deben ser los elementos de reflexión que enmarquen cualquier aproximación a el grado de ocupación y a las relaciones laborales en nuestro país.

Solamente desde una visión histórica y globalizada de la economía española, de su trayectoria en la división económica de la producción y del consumo internacional, cabe encontrar explicaciones a las tendencias que el empleo ha mostrado en nuestro país. Las diferentes interpretaciones de la economía española coinciden en resaltar la limitada capacidad que a lo largo de la historia económica reciente ha mostrado el sector productivo español para dar ocupación a la población trabajadora. Son más aceptadas las interpretaciones que se basan en expresar las limitaciones estructurales de la economía española para generar empleo a través de la relación con el mercado laboral, supeditando aquellas que relacionan el empleo con el funcionamiento global del sistema económico.

En las sociedades capitalistas avanzadas, entre las que se encuentra España, la producción y la distribución se hallan predominantemente reguladas por el mercado. Es importante reseñar que incluso la propia fuerza de trabajo es entendida como una mercancía más; como un valor de intercambio. Dos modelos económicos se han impuesto en el desarrollo productivo de estas sociedades, también en la española, aunque de una forma un tanto singular: el modelo neoclásico (liberal) y el modelo keynesiano. Ambos modelos funcionan con lógicas distintas.

Desde el planteamiento **liberal**, la sociedad se organiza en torno a la convergencia de intereses entre lo público y lo privado, las propias leyes del mercado, o su funcionamiento, son las que determinan el mayor grado de eficiencia productiva y de articulación social. Su pilar conceptual será la producción, donde en condiciones de libre mercado se puede alcanzar la estabilidad económica. Desde el modelo neoclásico, se defenderá la estabilidad en los niveles de precios, gracias a una política monetaria activa y exigirá para su plena implantación, ajustes normativos y económicos encaminados a la temporalidad, la rotación y la flexibilidad en el empleo, así como la desregulación estatal de las relaciones laborales. El núcleo ideológico fundamental de la aplicación de estas políticas es que el sector público debe remitirse a facilitar las condiciones laborales, fiscales y financiero-monetarias del sistema económico, que favorezcan la recuperación del excedente empresarial, dejando la asignación de recursos, y del propio excedente a la libre iniciativa privada. La política económica se limita a generar condiciones ambientales favorables a la inversión privada.

Por otro lado, el planteamiento **keynesiano** defiende una concepción diferente de las relaciones económico-sociales. Surge en un momento de fuerte crisis y plantea la disfunción del mercado y su falta de capacidad para autorregularse, proponiendo una posición intervencionista de las relaciones de producción desde el Estado, su eje será la tendencia al pleno empleo y la estabilidad. Es decir, en el modelo keynesiano, lograr un crecimiento sostenido del empleo, no es la consecuencia del desarrollo y crecimiento económico, sino que se produce a la inversa.

En España han acaecido, en las últimas décadas, trascendentales cambios en su modelo productivo, generando una disminución constante de los activos del sector primario, que han sido transferidos inicialmente al sector industrial, junto con un fuerte desarrollo —sobre todo a partir de 1960— del sector servicios, con todo lo que esto conlleva de redistribución demográfica.

En este contexto, se han entremezclado simultáneamente las dos posiciones económicas que hemos reseñado anteriormente. En la última etapa del franquismo se produjo una aproximación manifiesta al keynesianismo con una clara intervención estatal en las relaciones laborales. Sin embargo, el modelo funcionó con unas claras limitaciones de las libertades individuales lo que condujo, por ejemplo, a la obligatoriedad de afiliación a un sindicato único. Hecho de transcendental importancia a la hora de interpretar las situaciones afiliativas de la transición española y de la época actual.

El modelo, con una fuerte regulación estatal de las condiciones laborales y del mercado de trabajo, se fue transformando progresivamente, mostrando un claro deterioro en los últimos tiempos del franquismo. Sin embargo, el cambio y la aplicación o tendencia a la imposición de

políticas fuertemente monetaristas y la aplicación progresiva de modelos liberales en la década de los ochenta fue tan peculiar como el modelo anterior.

Remontándonos en el tiempo, se observa la coincidencia del Plan de Estabilización de 1959, con el inicio de la concentración de la oferta de trabajo en las actividades vinculadas al sector terciario y el desarrollo de actividades relacionadas con un proceso de pos-industrialización, muy ligadas a la sociedad de consumo, con el incremento de la demanda del sector público y con la especialización en la oferta de actividades turísticas. Generándose varios elementos distorsionadores del sistema productivo y ocupacional, entre otros, la regresión de los flujos migratorios, el inicio e instauración de la crisis económica de mediados de los setenta y, por supuesto, una situación endémica del mercado laboral, acentuada en nuestros días: el descenso de la tasa de actividad y el incremento del paro.

La regulación normativa en la historia reciente se ha ajustado a la búsqueda de una mayor flexibilidad laboral, así como a la nueva situación política donde nuevos y más actores económicos y sociales entran en juego. El consenso será la clave de la transición española, situación que tendrá una repercusión importante en el momento de ajustar los cambios jurídicos en el terreno laboral, y será en esos años donde se debe buscar la génesis de nuestro actual modelo socio-laboral.

El período de la transición provoca, pese a la crisis económica española e internacional, un aumento considerable de las prestaciones sociales. Paralelamente a la lucha contra la inflación, se producen importantes aumentos del gasto público social, así como de la participación del sector público en la economía. Por el contrario, a partir de 1985 se estabiliza ésta tendencia, aplicándose políticas públicas contrarias, es decir, mantenimiento del gasto social y privatización del sector público.

El mercado de trabajo

Desde una óptica neoliberal pura, el mercado de trabajo debe entenderse como un único mercado, que en condiciones idóneas de competencia, (esto es, sin la participación del Estado en la economía, de los sindicatos como mediadores en las relaciones contractuales, y sin la existencia de oligopolios) funciona de manera equilibrada. El mercado autorregula sus relaciones y moviliza a los individuos exclusivamente en función de sus capacidades productivas. La fluctuación social será, a su vez, el elemento básico de conexión en las relaciones entre trabajadores y empresarios, siendo el proceso productivo consecuencia de la aplicación de una determinada tecnología.

Sin embargo, la realidad parece muy distinta. En la práctica no todos los trabajadores tienen una igualdad de partida en el mercado de trabajo, sino que están fuertemente condicionados por su posición social. Además, resulta muy difícil hablar de un único mercado de trabajo, existiendo, o mejor aún coexistiendo, diferentes marcos o estructuras de contratación que se traducen en la segmentación del mercado laboral.

Citamos, por ejemplo, las actividades encuadradas en la llamada economía sumergida que abarca una amplia gama de situaciones y cuyo punto de conexión es estar al margen del *corpus* legal, eludiendo las cargas fiscales y tributarias, así como los mecanismos sociales que regulan tanto el funcionamiento del mercado como las relaciones entre agentes sociales. Este sistema proporciona dos ventajas para los que se encuentran inmersos en él, frente al modelo de relaciones productivas normales; por un lado la flexibilidad absoluta en materia de «contratación y despido» de mano obra, y por otro la descentralización del sistema productivo.

Como explica Carlos Prieto (1994), el mercado de trabajo es una realidad sociohistórica que no tiene nada de natural. Nos han acostumbrado tanto a ver las relaciones de empleo como una relación mercantil, cuando en realidad lo que se compra y se vende es la fuerza de trabajo de seres humanos, que nos parece obvio hablar de mercado de trabajo.

Para entender el marco actual en el que se desarrolla el mercado de trabajo en nuestro país, es fundamental analizar el sistema productivo y los cambios de sus diferentes sectores. La variable clave en la transformación del sistema de desarrollo socioeconómico en España, es la introducción de innovaciones en el sistema productivo, a pesar de que este proceso cuenta con la dificultad de una clara concentración espacial de la producción, así como de la existencia de un deficiente sistema de servicios, incapaz de aportar condiciones óptimas de infraestructura para una mejor gestión en multitud de funciones netamente productivas.

Se puede decir que el modelo productivo español se genera de una reciente industrialización, donde la actividad agraria tiene cada vez menor peso, situación que nos separa de los países del contexto europeo. Esta industrialización se ha desarrollado no sólo a expensas de las grandes empresas ubicadas en núcleos urbanos, sino también por la pequeñas industrias locales. A finales de 1992 más del 53 por 100 del total de trabajadores asalariados estaban ubicados en empresas de menos de 50 trabajadores, efecto al que J. José Castillo ha denominado *proceso de pequeñización*.

Habría que incluir, como factores negativos, la fuerte recesión económica sufrida desde finales de los años setenta hasta 1985, con la pérdida de más de 1,5 millones de puestos de trabajo y un decremento anual de más de un punto del PIB, que unido a la fuerte dependencia exterior nos ha alejado, en cierta forma, de la capacidad productiva y competitiva de los países más avanzados de nuestro entorno en un período de intensas transformaciones.

Por otro lado, desde mediados de la década de los ochenta, se asistió en España a unos años de fuerte crecimiento económico que propiciaron un proceso de redistribución de la renta por medio de políticas públicas de un marcado corte asistencial y, por otro lado, facilitaron la entrada de capital extranjero con inversores atraídos por las buenas condiciones que presentaba nuestro país y por las políticas monetaristas aplicadas en estos años. En gran medida, este flujo de capital no ha tenido toda la repercusión que hubiera cabido esperar en la adecuación del sistema productivo y en el fortalecimiento del tejido industrial. En resumen, primaron las inversiones especulativas frente a las productivas.

La reindustrialización ha tenido mayor incidencia en la desaparición de empresas que en la transformación y reorganización de la producción, hecho que supuso fuertes tensiones sociales y una intensa reducción del empleo en el sector industrial derivado de los procesos de ajuste. Sin olvidar el intenso ritmo de introducción de nuevas tecnologías, frente a un anterior campo tecnológico en gran parte obsoleto. Esta implantación se ha producido gracias a una marcada dependencia externa, pese al aumento sistemático de las inversiones españolas en Investigación y Desarrollo (I+D). Cabe destacar que la mayoría de las empresas creadas en los últimos años, en buena parte con capital extranjero, se dirigen a sectores como maquinaria, química, o microelectrónica que requieren grandes inversiones en tecnología y poca creación de puestos de trabajo.

La descentralización productiva, acompañada de una concentración de poder económico que vive la economía, se caracteriza de forma esencial por el mayor protagonismo de los cambios tecnológicos, tanto en tecnología de la información, como en los procesos de producción, en detrimento de las tecnologías de productos, es decir, se fija más la atención en cómo producir,

que en qué producir. Esta aceleración de la implantación tecnológica puede originar, en un futuro, la crisis ecológica de las sociedades que se orientarán hacia la introducción masiva de «tecnologías limpias», caracterizadas porque en su gran mayoría suponen cambios organizativos en procesos de producción, distribución y, por supuesto, en los modelos de consumo.

Derivada de la implantación de nuevas tecnologías se produce una sustitución de mano de obra, aunque se logra un aumento de la productividad, así como, una profunda modificación de las condiciones de trabajo. Se genera, además, una desviación constante de determinadas categorías profesionales, con una tendencia del mercado de trabajo a demandar una mayor cualificación profesional de la mano de obra.

El proceso de reindustrialización ha corrido parejo a un incremento considerable del sector servicios, fundamentalmente, desde mediados de los años ochenta. Aunque, en gran medida, los servicios van ligados a ofrecer un apoyo a la producción y distribución de bienes manufacturados, en nuestro país, la mayor incidencia de este sector ha venido dada por la atención al consumo y a cubrir necesidades asistenciales por parte, sobre todo, de las Administraciones Públicas. Siendo, en buena medida, la propia Administración la generadora de empleo, al menos, al comienzo de este proceso.

Este hecho está íntimamente conectado, como ya se mencionó, a la aplicación de políticas públicas basadas en el modelo del Estado de Bienestar. Sin embargo, el sector turístico, y aquellos ligados a él, mantienen todavía un relieve trascendental en la configuración económica española.

Cabe destacar la importancia de la internacionalización de los mercados, acentuada en nuestro caso por la integración española a la Comunidad Europea y nuestro decidido empeño por mantener las directrices de Maastricht y encarar el mercado único, lo que ha supuesto y supone cambios estructurales de nuestro modelo de desarrollo económico y productivo.

Como apunta el Consejo Económico y Social en su memoria de 1993, la capacidad de creación de empleo de una economía depende, básicamente, de factores estructurales, tales como las condiciones tecnológicas, el volumen de la demanda interior, la evolución del comercio exterior, la composición sectorial de la producción, las tasas de crecimiento de salarios y beneficios, y el grado de competitividad de la economía. Todos estos factores no se pueden considerar aisladamente, sino que por sí mismos y por sus efectos se hallan íntimamente relacionados.

En cuanto al mercado de trabajo se refiere, hay dos aspectos imprescindibles a la hora de analizarlo: el empleo y el paro por un lado, y los salarios por otro, tanto en sus valores absolutos como en sus aspectos cualitativos. L. Garrido (1991) apunta que, «desde 1985 hasta la actualidad, el empleo registra el mayor ritmo de crecimiento de los últimos veinte años, al tiempo que se produce una eclosión de la población activa especialmente en los primeros años, hasta el punto de que su crecimiento es algo superior al de la población en edad de trabajar. La consecuencia de dicha evòlución es que pese a que el empleo ha aumentado en más de 1,5 millones de personas, el nivel de paro no ha resultado tan favorablemente afectado como cabría esperar y se mantiene en cifras cercanas a los 2,5 millones de personas» (3,5 millones a finales de 1993).

El paro constituye en España el primer problema social y económico al que se tiene que dar respuestas de carácter estructural, alcanzando a finales de 1993 a un 24 por 100 de la población activa y estando 12 puntos por encima de la media europea.

Como expresaba en 1993 el «libro verde» de la Comisión de las Comunidades Europeas, los efectos en la sociedad derivados del problema del paro no van a ser únicamente los producidos por la carencia de ingresos. Fundamentalmente, estos efectos se verán reflejados en un alto grado de exclusión social, ya que el trabajo no es sólo fuente de rentas, sino que permite al individuo ejercer una actividad percibida como útil, manteniendo, de esa manera, una posición social determinada.

Por tanto, no se deben analizar tan solo los resultados del paro, población activa, etc., tomados como cifras absolutas, para entender el comportamiento del mercado laboral, sino tomar en consideración los flujos de entrada y salida, que nos aproximarán a temas como el de los parados de larga duración, o la aparición de nuevos sectores sociales incorporados o discriminados en el mercado de trabajo.

Retomando el análisis de L. Garrido y L. Toharia (1991) en referencia a lo anterior, «los flujos de entrada hacia la población activa, especialmente hacia el paro, son muy acusados entre 1986 y 1987 y más limitados posteriormente, siendo este flujo predominantemente femenino, lo que tiende a confirmar la fuerte presión ejercida en esos años y atemperada en años posteriores, de la población activa femenina. Parece claro que si el paro no ha disminuido más en los últimos años ha sido por que han entrado en la población activa importantes contingentes de personas que antes se encontraban al margen del mercado de trabajo». Sólo durante 1993, según datos facilitados por la Encuesta de Población Activa, el aumento de parados ha sido de 700.000 personas, repartidos entre los más de 500.000 ocupados menos y un aumento de la tasa de activos con respecto al año 1992 del 1,1 por 100, que representan 164.000 nuevas incorporaciones.

Como consecuencia de las reformas del sistema productivo y de la adecuación a un ciclo económico marcado por la crisis, los empresarios ejercieron una fuerte presión encaminada a adaptar los costes laborales por medio de dos procesos simultáneos: la flexibilidad de las formas de contratación y de la relación laboral por un lado, y la revisión de las condiciones laborales y el ajuste salarial por otro. Producto de todo ello es el cambio de tendencia en cuanto a modelos y estructura de contratación, iniciado en 1984 por medio de la ley 32/1984, de 2 de agosto.

Con este nuevo marco normativo, que reformó la ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores de 1980, se primaba la contratación temporal no causal, equiparándola al contrato por tiempo indefinido como medida de fomento de empleo en algunos sectores, lo que supuso en la práctica la regla más que la excepción en las modalidades de contratación. Además las sucesivas modificaciones reglamentarias han producido la adopción de determinados modelos de contratación como la contratación a

tiempo parcial (tipología de contratos que más ha crecido desde 1990), en sustitución de otros tipos de contratos a fin de lograr reducciones de las jornadas normales.

En los últimos años se han facilitado, no sólo las formas de entrada al mercado de trabajo, sino también las salidas de éste por medio de reducciones en la edad de jubilación y la mejora de las condiciones de despido para la empresa. El fin último de esas medidas es introducir mecanismos que permitan un desarrollo inversor y de creación de puestos de trabajo por parte de los empresarios.

El nuevo diseño reglamentario ha venido a suponer un nuevo modelo de las relaciones laborales, en gran medida, marcado por la inestabilidad en el empleo y el trasvase de puestos de trabajo de carácter indefinido a temporales. Esta situación, choca frontalmente con el objetivo último de los legisladores, que diseñaban la contratación temporal como un elemento de fomento de empleo que supusiera una transición hacia la conversión de esos contratos en indefinidos. En la práctica, la incidencia de los contratos temporales ha corrido pareja a la disminución de los contratos indefinidos, no produciéndose además una transformación importante de aquéllos en éstos, tan sólo un 17,8 por 100 de los contratos de carácter temporal pasaron a ser fijos en el período 1988-1990. Sin embargo, el porcentaje de la contratación temporal en relación a la población ocupada si ha sufrido un espectacular aumento situándose en un 15,6 por 100 en 1987 (aumentando las contrataciones temporales, en relación a sí mismo un 146 por 100 desde 1987 hasta finales de 1991) y pasando a ser un 35 por 100 en 1993.

El trabajo temporal es calificado en numerosas ocasiones como trabajo en precario, consecuencia de las desventajas objetivas conrespecto a un trabajador con contrato indefinido. Fundamentalmente producto de unas mayores facilidades para rescindir la relación contractual, lo que unido a las expectativas de lograr la fijeza en el empleo, deriva, por regla general, en una merma de la capacidad reivindicativa del trabajador.

En relación con la problemática de la contratación temporal, L. Garrido, F. Fernández y L. Toharia (1991) subrayan el hecho de que el trasvase de empleo fijo a contrataciones temporales no se ha producido de forma general ni homogénea, destacando las relaciones existentes con variables como edad y sexo, poniendo de relieve que ha habido un proceso claro de sustitución de trabajadores fijos por temporales en el caso de las mujeres jóvenes y los varones adultos. También hay que señalar el aumento en el número de contratos fijos en algunos segmentos de la población en función de su edad, como varones jóvenes menores de 30 años y mujeres adultas entre 35 y 39 años, ligando este fenómeno a la mayor cualificación de algunos grupos de población. Se descarta, por tanto el carácter globalizador de la temporalidad en el empleo. Se observa, por otro lado, la fuerte relación de la variable edad frente a otras en el tema de la contratación temporal.

En resumen, de todo lo visto hasta aquí sobre el nuevo modelo de contratación en el mercado laboral español, se puede inferir el auge de dos fenómenos que apunta Albert Recio (1991): la externalización y el recurso al empleo temporal. El primero, es un proceso complejo, en el que las empresas subcontratan, o «sacan fuera de sí» determinadas actividades que se mantienen bajo su control o responsabilidad de gestión. De esta forma, logran unas situaciones laborales más beneficiosas, al obtener una mano de obra mucho más barata y con menos capacidad de reivindicación, debido a sus dificultades organizativas. La contratación temporal es un recurso utilizado y muy extendido en las empresas, ocasionado, en gran medida por los incentivos que otorga la Administración, aunque supone transformaciones más profundas en el sistema productivo, que acoge actividades de carácter estacional y necesita un modelo normativo laboral que se adecue a las necesidades de este tipo de demanda. «Ambos procesos —externalización y el recurso al empleo temporal— tienden a aumentar el empleo secundario, precario, poco protegido y constituye el fenómeno más visible de la reestructuración del mercado de trabajo español».

El sistema laboral español no expresa una tendencia a la precariedad en el empleo de forma excluyente, sino que coexiste con las necesidades de adecuación y tecnología exigidas por unas condiciones de competencia supranacional que han generado el surgimiento y la extensión

de empleos muy cualificados y con altos niveles remunerativos.

Otro aspecto social a tener en cuenta en la configuración y evolución de la actual situación laboral, es el componente formativo o el nivel educacional, en el que se refleja una clara tendencia a la disminución de las opciones de empleo para las personas analfabetas o sin estudios, aumentando progresivamente el peso cuantitativo en la población ocupada de los trabajadores con nivel de formación superior. Aunque éstos no desempeñen puestos específicos de acuerdo con su titulación, el porcentaje de estos trabajadores en paro es muy inferior al que se registra en otros sectores.

Las teorías sobre la sociedad pos-industrial ponen de relieve el papel que juegan el conocimiento y la información en la orientación y acceso al sistema productivo. La teoría del capital humano, de fuerte implantación en las políticas públicas y empresariales de los últimos años, incide en la rentabilidad de la inversión educativa, tanto para el desarrollo social, como para el del individuo.

En España se asistió, como ya se ha apuntado, a un importante cambio económico y de las estructuras productivas desde la década de los setenta, situación que conllevó un aumento de las clases medias urbanas, así como de sus expectativas educativas, fomentando la incorporación masiva a las universidades. Esta situación ha venido repercutiendo intensamente en el terreno de la estructura ocupacional, y por supuesto en el desarrollo de la movilidad social. La práctica corporativa basada en las actividades liberales de los titulados, acoplados a una demanda del mercado laboral que apenas tenía necesidades de conocimientos especializados, ha dado paso a la incorporación masiva de personas con formación superior, en consonancia con las nuevas demandas del sistema productivo español. En consecuencia, la estructura de la población asalariada en relación con la variable formativa ha sufrido una importante transformación; de estar compuesta a finales de los años setenta por un 74,5 por 100 de trabajadores sin estudios o con estudios primarios y un 23,3 por 100 con estudios superiores o medios, ha pasado a unos porcentajes del 40,4 por 100 y un 59,6 por 100, respectivamente, en 1993.

La educación es un mecanismo de movilidad social ascendente que facilita la disminución de la desigualdad y polarización social. En el mercado laboral, la formación se ajusta a un aumento de la demanda de puestos de trabajo cualificados y técnicos, acompañados consecuentemente con una mejora en el nivel de retribuciones.

Por el contrario, no ha existido una sincronía entre la masiva llegada a la universidad, y la demanda de titulados ofertada por el mercado, provocando una situación que hace pensar en una crisis de las expectativas de incorporación al mercado laboral pos-universitario. Basta ver el significativo título de uno de los libros escrito por Amando de Miguel en los últimos años «La Universidad, fábrica de parados».

Los titulados han tenido que ser reabsorbidos por otros sectores del aparato productivo, sobre todo en funciones de apoyo industrial, cuadros intermedios o relacionados con organización y ventas. Sin embargo, este hecho no ha supuesto una caída del número de matriculaciones universitarias, muy al contrario, éste ha crecido de forma constante, principalmente debido al valor social del título y las posibilidades que éste da para la incorporación y entrada a un mercado laboral, altamente competitivo, aunque sea en condiciones de subempleo.

Población activa, ocupación y paro

Nuevamente hacemos mención a la importancia de remitirse, para un análisis más exhaustivo de este apartado, al cuadernillo de Trabajo, Seguridad social y Servicios sociales de esta misma obra, donde se puede encontrar un visión mucho más detallada de cada una de estas categorías laborales y de su dinámica de cambio en los últimos años. No obstante, en este cuadernillo dedicado a la Sociología Laboral es imprescindible hacer algún tipo de referencia, por breve que ésta sea.

El mayor problema social que tiene España en estos momentos es el del paro. En 1994, el empleo se encuentra en los niveles alcanzados hace ya varias décadas. En 1976 el número de trabajadores se aproximaba a los trece millones, y en la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 1994 el número de ocupados sólo llega a 11.635.300. La población activa se encuentra en torno a 15,5 millones de personas, es decir, un 14 por 100 más que en el mismo período. Y el paro ha pasado de 614.950 personas a mediados de la década de los setenta a más de 3,5 millones de personas en los momentos actuales. Señalamos, además, la importancia de los parados de larga duración, ya que, un porcentaje muy alto son personas que llevan más de un año en situación de desempleo. España alcanzó la tasa de paro mas elevada (23,9 por 100) y la tasa de actividad más baja (49,7 por 100) de nuestro entorno comunitario durante 1993.

Esta situación debe ser atajada con políticas públicas encaminadas a la realización de profundas transformaciones en el conjunto del sector productivo y, por supuesto, en las estructuras económicas. De no ser así, las tendencias para el año 2000 llevan a una única conclusión: el paro masivo hará muy difícil la articulación social sin el problema de una previsible e intensa conflictividad. Para los próximos años los demógrafos esperan una población laboral incrementada en más de 500.000 personas sobre los 15,4 millones de trabajadores activos que existen actualmente. En estos momentos el conjunto de la actividad económica española tan solo es capaz de dar empleo a 11,6 millones de personas, como se ha se-

ñalado anteriormente. En consecuencia, sin un incremento del volumen de empleo neto superior a los 100.000 ocupados anuales, en el año 2000, España podría verse con mas de 4.000.000 de parados.

Fernando Fernández, Luis Garrido y Luis Toharia en su trabajo «Empleo y paro en España, 1976-1990», (1991) extraen una serie de conclusiones y tendencias de sucesivos análisis de la Encuesta de Población Activa:

«En primer lugar, y en lo referente al período de destrucción de empleo (1976-1985), cabe señalar las tendencias siguientes:

— Crece en términos absolutos y relativos la ocupación en la Administración y servicios públicos, donde además el peso de las mujeres es creciente.
— Aumenta algo el empleo en los servicios empresariales y financieros, las comunicaciones y la hostelería.
— El sector primario no pesquero pierde casi 900.000 empleos, equivalentes al 38,5 del total de destrucción de puestos de trabajo.
— La construcción representa, por sí sola, el 30 por 100 del empleo destruido no agrario, perdiendo el 34,2 por 100 de sus efectivos y registrando una caída de 2,3 puntos en el peso del sector en la ocupación total.
— El comercio, muy importante en términos absolutos y en ocupación femenina, pierde más de 100.000 empleos, aunque como su caída relativa es inferior a la media, gana peso estructural en el total de la población ocupada.
— La pérdida de empleo también es evidente en los sectores industriales afectados por la reconversión.

En cuanto al subperíodo de recuperación y crecimiento (1985-1989), cabe destacar las tendencias siguientes:

— Crece el empleo en casi todas las ramas productivas no agrarias, con excepción de ciertas actividades relacionadas con el procesamiento de materias primas agrarias, minerales o energéticas, y la industria textil; esta generalización del crecimiento da una buena idea de la extensión y alcance de la recuperación de la actividad económica.
— Sin embargo, tan sólo dos ramas de actividad —construcción y comercio— explican el 46,3 por 100 del total del aumento global de ocupados en esos años. Estos sectores, y sobre todo la construcción habían sido responsables de la crisis anterior del empleo. Constatamos de manera palmaria la fuerte dependencia de la población ocupada de dos sectores típicamente cíclicos, lo que puede ser un serio motivo de preocupación de cara al futuro.

— Los sectores públicos, que habían servido de refugio en tiempos de crisis, continúan creciendo. Debido al cambio de fase del ciclo disminuye su importancia relativa en el aumento de empleo».

Este último período de bonanza económica desde 1985, con un crecimiento sostenido del PIB, condujo a la disminución constante de la tasa de paro hasta el año 1990/91. Por el contrario, el inicio de una nueva fase recesiva en 1991, ha provocado una fuerte caída del empleo neto y del creado en los últimos años, con el aumento hasta el cuarto trimestre de 1993 de un millón de parados más en relación al año 1992. El diferencial entre el empleo generado por la estructura productiva y el empleo demandado representa en la actualidad un 22,4 por 100. El crecimiento económico no siempre ha sido sinónimo del mantenimiento de mejoras salariales, dado que pese a que el aumento salarial medio pactado en convenio en relación con el Índice de Precios al Consumo, ha crecido por encima de éste desde mediados de la década de los ochenta más de 1 punto anual, la tasa de variación anual de la remuneración media por asalariado, ha caído en nuestro país año tras año, pasando de un incremento porcentual del 9,4 en 1985 a un 6,4 en 1994.

Refiriéndonos al contexto europeo, la polaridad entre diferentes países en materia de paro es importante, ya que va desde una tasa del 2,2 por 100 de paro con respecto a la población activa en Luxemburgo para 1993, a un 23,9 por 100 en España, situándose la media comunitaria en un 11 por 100 lo que supone un total de veinte millones de desocupados en toda Europa.

Desde un punto de vista empresarial, el aumento de inversiones productivas y generadoras de empleo sólo se puede llevar a cabo si se atenúan las «rigideces» del mercado laboral, ya que éstas provocan una intensificación de la destrucción de empleo en períodos de crisis y un freno de los procesos de creación de empleo en los períodos de crecimiento económico. Simultáneamente, deberían limitarse los costes del factor trabajo modificando la estructura salarial, conectándola, en mayor medida, a elementos de producción y uniendo estas medidas a otras de corte fiscal y de reducciones de cotizaciones a la Seguridad Social. De esta manera, se lograría una posición más competitiva con el mercado exterior, permitiendo a la vez la mejora en la distribución del valor añadido empresarial que sirve como potenciador del ahorro, teniendo como consecuencias inmediatas la incentivación de la inversión y la creación de empleo.

Este discurso no es compartido por las organizaciones de trabajadores, que observan una caída constante de la capacidad adquisitiva de sus representados; producto de políticas de ajuste salarial como elemento reductor del consumo y, por tanto, factor de freno a la inflación. No comparten, tampoco, el aumento de la flexibilidad del mercado laboral, tanto en temas de despido, como en el de la movilidad geográfica y funcional, etc., ya que entienden que estos elementos inciden en la falta de protección social del trabajador y facilitan la creación de mano de obra barata, acusando al modelo empresarial de haber reducido el coste laboral por unidad de producto, por la vía de ajustes de plantilla. Desde el ámbito sindical, se incide en la necesidad de reformas estructurales del sistema económico, dado que el crecimiento económico no tiene por qué ser generador de empleo si no va acompañado de una política redistributiva y, por supuesto, el aumento de beneficios empresariales no un factor que propicie de forma irrefutable la reinversión dé estos excedentes en creación de puestos de trabajo, o mejora de las condiciones laborales. Muestra de ello, es la tendencia de estos últimos años a invertir los beneficios en capital especulativo.

Del análisis de la memoria sobre la situación económica y laboral en España, 1993, elaborada por el Consejo Económico y Social se pueden extraer varias conclusiones:

En primer lugar, el cambio en los rasgos básicos de la ocupación española durante la última década, propiciado por el aumento de los asalariados temporales, frente a los que tienen contrato indefinido, ya que aquella modalidad de contratación, ofrece un menor coste fiscal y elimina los altos costes de las indemnizaciones por despido, al obedecer a un tipo de contratación relativamente corta en el tiempo, amén de las otras características reseñadas anteriormente.

Se mantiene la caída de la ocupación en la construcción y en la industria, como en el período de recesión que va del año 1976 a 1985. Mientras, la agricultura continúa padeciendo un descenso crónico de ocupados. El descenso de la ocupación no ha sido homogéneo, si se tienen en cuenta variables como la edad o el sexo. Se observa que este descenso se concentra en el segmento de edad comprendido entre los 16 a 25 años, y tiene mayor incidencia, tanto relativa y como absoluta, entre los hombres.

La mayor parte del ajuste se mantiene en el empleo asalariado del sector privado, registrándose un aumento de los no asalariados, básicamente de empleadores y autónomos. Situación desencadenada por la necesidad de autoempleo en momentos de crisis, segmentándose fuertemente el mercado de trabajo.

La población activa, esto es, el conjunto de personas que superando la edad mínima para poder incorporarse al trabajo (en España esta edad es de 16 años) están disponibles para integrarse efectivamente en el mercado de trabajo, compuesta por el conjunto de parados y ocupados, ascendió en 1993 a 15.400.000 personas, manteniendo un ritmo creciente aunque todavía la diferencia con la media europea es de siete puntos porcentuales menos.

La baja proporción de mujeres en el conjunto de la población activa, en comparación con el resto de países europeos, sumada a la tardanza en la incorporación de jóvenes, hace plantear al Consejo Económico y Social, el apoyo a la teoría de la «segmentación del mercado de trabajo en dos grupos básicos»:

— Mano de obra primaria; personas con experiencia profesional, con edades centrales, sexo masculino y mayores niveles de formación inicial.

— Mano de obra secundaria, en la que no se dan las características anteriores y su comportamiento respecto de la actividad depende más del ciclo económico, acude al mercado en momentos de intensa actividad y se retira cuando, en los momentos bajos del ciclo, sus menores oportunidades de encontrar empleo y el nivel comparativamente inferior de las retribuciones le induce a desistir en la búsqueda de trabajo.

El paro se distribuye de forma heterogénea entre diferentes segmentos de población, intensificándose entre las mujeres y los jóvenes. Esta tendencia se ha mantenido e incluso intensificado en el año 1993. Del conjunto de parados en España, más del 60 por 100 se encuentra comprendido en el segmento de población que va de los 25 a los 65 años, disminuyendo la tasa, como ya observamos, en función del aumento de nivel formativo (excepción hecha para el caso de la formación profesional reglada), perseverando la tendencia de los tres últimos años a mantener 10 puntos porcentuales por encima la población femenina parada en relación con la masculina. Aspecto importante, por lo negativo, es el paro de larga duración (personas con más de un año en situación de paro), que asciende a más de un 50 por 100 del total, aumentando en 2,6 puntos con respecto al año 1992.

Relaciones laborales

En el análisis de las relaciones laborales, se debe atender tanto a los actores que intervienen, como a las formas y modelos de negociación que existen. Tres son los principales actores; los trabajadores (representados por los Sindicatos), los empresarios, y los poderes públicos. Su marco de relación está basado en el modelo de negociación colectiva.

La relación entre actores vendrá definida por bien por la asunción de un modelo basado en la interdependencia de intereses, o bien otro, basado en el conflicto de intereses. La historia de las relaciones laborales va aparejada a la implantación de la industrialización, y asume como objetivo la concertación colectiva de las diferencias de intereses que se ofrecen en su interior. En definitiva, la negociación colectiva aporta una institucionalización del conflicto latente en la economía capitalista.

En cuanto a la negociación colectiva, el Consejo Económico y Social, inicia su análisis de las relaciones laborales en España durante el período 1993 diciendo: «Existe un amplio consenso sobre el papel desempeñado por la negociación colectiva como instrumento regulador de las condiciones laborales. En España se eleva, además, a rango de fuente del Derecho. En este caso, el resultado de la misma genera, en cuanto tal, derechos y obligaciones que ordenan, con carácter imperativo, las relaciones de trabajo de los sujetos afectados, al estar dotados los convenios colectivos de eficacia general, o *erga omnes,* en todo el ámbito de aplicación al que se extiende la actividad regulada. Esto es lo que sucede en el sistema español y, de esta forma, la negociación colectiva ejerce una influencia decisiva en el conjunto del mercado de trabajo».

La realidad española hay que analizarla también desde una perspectiva histórica que condiciona fuertemente la situación actual. En el período franquista se destacan como aspectos fundamentales, la fuerte protección estatal, consecuencia de un régimen totalitario, y la interpretación corporativa de las relaciones de producción y, por tanto, las laborales. Bajo un Estado paternalista, que aplicó las directrices de la «Carta del Laboro» mussoliniana instrumentando un Sindicato Único, vertical, y obligatorio como forma de articulación orgánica de las relaciones entre trabajadores y empresarios.

A partir de finales de la década de los cincuenta se agudizó el conflicto social, como consecuencia de las rigideces del marco de «negociación» y de relaciones laborales de la época, que impedía la libre organización de trabajadores y empresarios en la defensa de sus intereses específicos. Se produjo un intento, por parte del sistema, de articular mecanismos de negociación colectiva, al darse cuenta que la negociación, en la práctica, se producía en el seno de las empresas por cauces paralelos a los establecidos. En 1958, se aprobó la Ley de Negociación Colectiva, ley que, pese a sus restricciones en cuanto a capacidad organizativa, favoreció la paulatina desarticulación de la estructura sindical del sistema franquista.

Desde principios de los años sesenta y, al albor de estas trasformaciones derivadas, más de la realidad laboral que del marco normativo, se incrementaron la actividades paralelas por parte de los trabajadores para organizarse, asumiéndolo de facto el sector empresarial. Estas organizaciones, a pesar de las situaciones de clandestinidad o semiclandestinidad que tuvieron que soportar se fueron instaurando e implantando cada vez más incluso utilizando el Sindicato Vertical como instrumento para sus objetivos. Así las Comisiones Obreras o la Unión Sindical Obrera se crean y extienden en estos momentos. Lógicamente no fueron ajenos a una situación política altamente represiva y excluyente, poco a poco se fueron incrementando las reivindicaciones de carácter político frente a las estrictamente laborales, asumiendo, en muchos casos, el papel de movilizadores sociales frente al Régimen franquista, culminando en los años setenta con un período de importante conflictividad laboral, trasladado a todos los terrenos de la vida social.

El fin del Régimen franquista y la aprobación de la Constitución española, trajo consigo un nuevo marco de libertades, se permitió la libre constitución de organizaciones sindicales y patronales, se legalizaron el derecho de huelga y la libre sindicación, como derechos fundamentales del ciudadano. Evidentemente, el simple cambio normativo no es suficiente para transformar sesgos de funcionamiento de personas, organizaciones e instituciones, acostumbradas a unas relaciones distintas. Además, la percepción social de las relaciones laborales y del movimiento sindical, estará influida de manera determinante por la tradición de un pasado muy reciente. Así, el proceso de transición democrática se verá encuadrado en unas relaciones laborales con unas organizaciones débiles en cuanto a estructura, una baja afiliación y una fuerte politización de los cuadros dirigentes de las organizaciones sindicales más representativas del momento. La clave de las relaciones laborales en la Transición es el consenso. Consenso, que pese a altibajos negociadores, puede decirse que llegará de una forma continuada hasta 1986.

Este marco de relaciones, bajo la premisa del consenso político y social, se estructuró desde las direcciones de las organizaciones, más que desde las bases. Se inició con un acuerdo netamente político; los Pactos de la Moncloa, donde no participaron los Sindicatos como tales, sino los partidos políticos.

El sindicalismo y el movimiento sindical español en su conjunto, sufrirá los problemas de la baja afiliación, pese a la gran capacidad de movilización demostrada. Se apostó por una síntesis de representación en la empresa de los mo-

delos abierto y cerrado, aunque primó la tesis defendida por Comisiones Obreras (CCOO) de Comités de Empresa, frente a la organización en Secciones Sindicales por la que apostaba la Unión General de Trabajadores (UGT) (Ley 8/1980, de 10 de marzo de 1980, del Estatuto de los Trabajadores). Por otro lado, los Sindicatos españoles no contaron desde el principio con un gran apoyo institucional, padeciendo grandes trabas en cuanto a su financiación. La regulación normativa data de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, aprobada en 1985. La representatividad sindical en España se efectúa por medio de elecciones, es a partir de la ley de 1985, cuando se otorga una especial posición jurídica a los Sindicatos más representativos, lo que les ofrece ciertos privilegios negociadores. La realidad sindical española no escapa a la pluralidad nacional del Estado, donde tienen implantación no sólo los Sindicatos más representativos a nivel nacional (CCOO-UGT), sino también otros con un cariz nacionalista como es el caso del Sindicato de Trabajadores Vascos (ELA-STV).

La organización empresarial en nuestro país, también tiene su génesis en la postrimería de la etapa franquista y la forma de transición democrática que se adoptó. La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), asumirá desde su creación en 1977, y casi en régimen de monopolio, la representación empresarial en nuestro país (impulsó la creación de la Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) a la que incorporaría por medio de un estatuto especial en su seno en 1980). La CEOE alberga en su seno un gran número de organizaciones empresariales sectoriales y geográficas. En buena medida, el surgimiento de la CEOE obedece a la necesidad de dar respuesta a la emergente organización sindical de los trabajadores, que mostró una importante capacidad movilizadora durante toda la década de los años setenta con la conflictividad que esto conllevó. Vio facilitada su implantación por la carencia de normativa y el vacío legal e institucional que existía en esos momentos. No obstante, existen otras organizaciones empresariales (APD-Círculo de Empresarios).

Los primeros años de la década de los ochenta están definidos por los acuerdos «macro», mientras se simultaneaba el desplazamiento del conflicto obrero desde un ámbito más institucionalizado y político, hacia los centros de producción, hacia la fábrica. El Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) de 1979, el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) para 1980-1981, el Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE) de 1982, el Acuerdo Interconfederal (AI) de 1983, y el Acuerdo Económico y Social de 1985-1986, son clara muestra de ello. Estos acuerdos sirvieron también como medida de recomposición del marco y el modelo sindical español. Se legitimaron casi en su totalidad por la patronal y la Unión General de Trabajadores, en algún momento con participación tripartita al incorporarse el Gobierno, pero casi siempre con la exclusión de Comisiones Obreras.

La concertación social como vía de control salarial, reducción paulatina de la conflictividad laboral y aumento de la productividad, tendrá vigencia hasta 1986 —sin olvidar que el 20 de junio de 1985, se convocó la primera huelga general de la España democrática—. Desde este momento se agudizará el conflicto laboral con la ruptura del diálogo social, y la concertación social entrará en un período de crisis. La ruptura de la concertación culminará con la huelga general del 14 de diciembre de 1988 que tendrá una participación social masiva en contra de la política económica gubernamental, y el paro general de media jornada convocado el 27 de enero de 1994 contra la reforma del mercado laboral.

Hasta el año 1986 los Sindicatos se habían visto constreñidos en sus estrategias por la baja tasa de afiliación, consecuencia de cuestiones históricas y culturales. Acentuando y motivando su desarrollo en grandes empresas y sectores determinados, y basando su posición negociadora sobre salarios difuminando los restantes temas. La centralización y el consenso reflejado en macroacuerdos ha visto desvirtuado sus resultados por la escasa afiliación sindical (no superando en su conjunto el 20 por 100 del total de trabajadores) que dificulta la traslación y plasmación en el terreno de la pequeña fábrica o centro de trabajo. A partir de ese año se replantearán sus estrategias, propiciando una intensificación de la descentralización de la negociación colectiva y acometiendo otros aspectos de la política sindical como la prestación de servicios y entrando en una dinámica de unidad de acción que ha perdurado hasta la fecha.

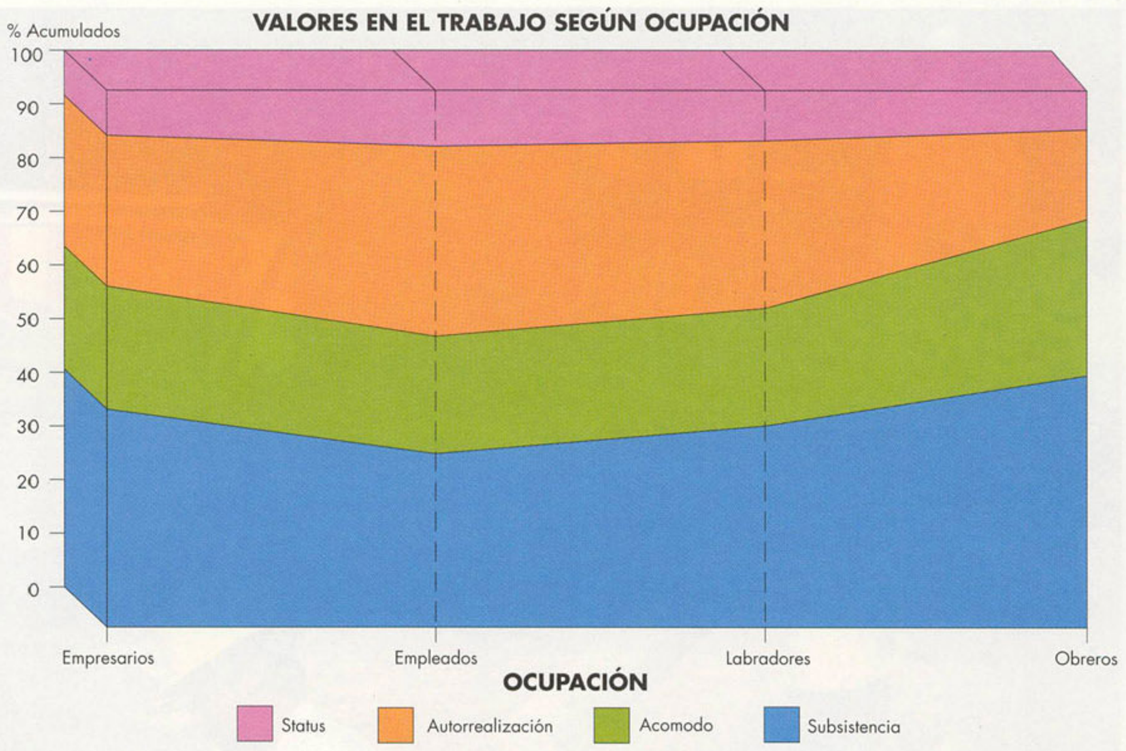
El contenido de la negociación colectiva se ha modificado sustancialmente a lo largo de los años. Desde la segunda mitad de la década de los ochenta se han incorporado al casi monotemático planteamiento de crecimiento/moderación salarial, factores ligados a la producción y otros como empleo, políticas de seguridad e higiene, absentismo laboral, formación, o jornada de trabajo. Es decir, el rechazo a las condiciones de trabajo y la exigencia de su mejora se han implantado en todas las plataformas reivindicativas de los conflictos obreros.

En la actualidad más del 80 por 100 de la población ocupada está afectada o incluida en algún tipo de convenio. Se observa una estructura de la negociación basada en un modelo de carácter mixto (empresa-acuerdos sectoriales o provinciales), aunque existe una tendencia hacia la centralización. Para el año 1993 del total de convenios el 71 por 100 lo fueron de empresa, y el 29 por 100 fueron convenios de otro ámbito, bien provinciales o de sector. Sin embargo, se mantiene la tendencia a la inversión en cuanto al número de trabajadores afectados, en función de la tipología de convenios; tan solo el 12 por 100 de la población ocupada está adscrita a convenios de empresa.

Valores sociales e individuales en el trabajo

Los comportamientos de los trabajadores se pueden dividir en comportamientos colectivos, donde estarán incluidos el asociacionismo obrero, es decir, las prácticas sindicales y la huelga; y, en comportamientos individuales, que vendrán dados por los valores sociales y culturales que la persona tenga, así como su percepción de su situación laboral y la integración en el tejido social. Del resultado de la no aceptación de estas condiciones se generarán actuaciones negativas como son el absentismo, el rechazo al acceso a determinados puestos, la rotación, etc. El objetivo, tanto de los comportamientos individuales como de los colectivos, estará encaminado a lograr una mejora de la calidad de vida en el trabajo interrelacionada con el papel social del individuo. De un estudio publicado por el Centro de Investigaciones Sociológicas sobre «Relaciones interpersonales: actitudes y valores en la España de los ochenta» se pueden extraer varios comentarios acerca del análisis psico-sociológico del comportamiento sociolaboral en España en esa década.

En primer lugar, y de una forma global, resaltar en cuanto al grado de satisfacción e integración que los españoles manifiestan ante su actividad laboral, el predominio de una actitud negativa hacia el trabajo, superando ampliamente los datos que en este sentido se han recogido para el resto de países europeos. La forma de medición adoptada para este parámetro ha sido indirecta, planteando el nivel de agrado frente a la reincorporación al puesto de trabajo tras un período de descanso como el fin de semana.



Fuente de información: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)

La orientación negativa tendrá diferencias en cuanto a segmentos sociales, así, por ejemplo, disminuirá proporcionalmente al grado de estatus ocupacional; a mayor estatus mayor predisposición hacia el desempeño de su actividad, alcanzando una proporción extremada de descontento entre los obreros con menor cualificación. Otro factor que tiene incidencia es el de la edad. Influirán decisivamente el nivel de ocupación que el trabajo desempeña en el conjunto de actividades vitales del individuo, así entre el segmento de población más joven donde el espacio de ocio y diversión ocupará gran parte de las actividades de fin de semana, su grado de satisfacción ante la incorporación al trabajo caerá ostensiblemente. Mientras que al avanzar en el segmento de edad se incrementará proporcionalmente la predisposición positiva. Incidencia importante se observa en cuanto a la correlación entre valores político-ideológicos y los sentimientos hacia el trabajo, predominando los valores negativos en los sectores de izquierda y no religiosos, y los positivos entre sectores de centro y derecha.

En lo referente a valores en el trabajo, lo primero a destacar es la estrecha interconexión que éstos tienen con respecto a las variables sexo, edad y estudios y, por otro lado, con relación a la situación laboral. El valor predominante es el de obtener unas buenas remuneraciones a cambio del trabajo, situándose en un segundo plano aspectos como la seguridad en el empleo o el ambiente laboral. La tipología utilizada en el estudio del CIS establece una serie de valores estandarizados. Los valores más apreciados por la sociedad española son los que comprenden items relacionados con la seguridad en el empleo y los aspectos salariales, seguidos por los relacionados con el ambiente laboral y las condiciones concretas del puesto de trabajo, es decir, aquellos vinculados al horario de trabajo, adaptabilidad personal con los compañeros de trabajo, condiciones de seguridad e higiene, vacaciones, etc., colocando en último término los valores de acomodo al puesto de trabajo y realización personal en las funciones a desarrollar (iniciativa, capacidad de decisión, etc.).

La distribución en cuanto a segmentos de población por edad, estatus, etc., no es homogénea. En el primer bloque de valores estarán inmersos con mayor intensidad los obreros frente a los cuadros medios y empleados que valoran más los referidos a autorrealización personal. La polarización más visible se encuentra entre los valores de seguridad en el empleo, a los que los empleados y cuadros medios darán una importancia muy inferior a la otorgada por otros segmentos ocupacionales. En resumen, se puede decir que existe un estrecha relación entre los distintos valores predominantes y las condiciones objetivas del trabajo. Los valores intrínsecos del puesto de trabajo que otorguen posibilidades de desarrollo personal y ascenso en la escala de estatus social abundarán entre los empleados y cuadros medios.

Como conclusión el informe del CIS expone que «existe una íntima relación entre lo que se busca prioritariamente en el trabajo y la situación que se ocupa en el proceso productivo; o, en otros términos, entre los valores a los que se concede más importancia y la situación ocupacional, entendida esta última no sólo en términos de categoría profesional, sino también de posición socioeconómica y nivel de renta».

Conclusión

Para finalizar cabe resaltar que el marco europeo es el espacio social y político más relevante en el que tienen lugar las relaciones económicas de España, convirtiéndose en el escenario prioritario para cualquier propuesta que acometa la solución del gran problema social que es el paro, y esté relacionada, por consiguiente con la generación de empleo en el fin de siglo. Para la culminación efectiva de estas expectativas será necesario una profundización de la Europa social y política, que sitúe el problema del paro y el crecimiento de las tasas de empleo y actividad en su objetivo prioritario. Encuadrado en un planteamiento de reorientación del mercado único que facilite que el libre comercio no aumente desigualdades entre empresas, sectores y regiones y sea capaz de atemperar la polarización entre poblaciones en cuanto a su capacidad de renta y acceso al trabajo, y por tanto, de cohesión e integración social. No debe olvidarse que el nivel de integración social y de potenciales tensiones sociales en los países occidentales no es tan sólido como para sostener a millones de ciudadanos en la marginalidad económica y la exclusión social, a través de la desocupación masiva que podría acaecer en los próximos años.

ESQUEMA DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

TIPO	REQUISITOS TRABAJADOR/A	DURACIÓN	JORNADA	SALARIO	TRAMITACIÓN	OBSERVACIONES	LEGISLACIÓN	CAUSAS
CONTRATOS DE DURACIÓN INDEFINIDA								
Contrato por tiempo indefinido.	Ninguno.	Indefinida.	La que establezca el convenio colectivo o contrato respetando la duración máxima legal de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.	El que determine el convenio colectivo o el contrato.	Por escrito o de palabra. Cualquiera de las partes en cualquier momento puede exigir formalización por escrito.	Se ha derogado el principio de presunción a favor del contrato indefinido.	Arts. 8.1, 8.3, 8.4, 15.1 Estatuto de los trabajadores (E.T.).	No tiene causa.
CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA								
Contrato de obra o servicio determinado.	Ninguno.	El tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.	La que establezca el convenio colectivo o contrato, respetando la duración máxima legal de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.	El que determine el convenio colectivo o el contrato.	Por escrito si su duración es superior a 4 semanas.	Ha de figurar en el contrato de forma clara y precisa la completa identificación de la obra o servicio para la que se contrata. No hay derecho a indemnización cuando finaliza el contrato (salvo que se acuerde lo contrario), exigiendo si se cumple el plazo de 15 días de preaviso si la duración es superior a 1 año = indemnización equivalente al salario de 15 días. Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contrato de esta naturaleza.	R. D. 2104/84 de 21 de noviembre. BOE 23.11.84. Arts. 8.2, 15.1. a), 15.2, 15.4, 15.7 y 49.3 ET.	La realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propias respecto de la normal o habitual actividad de la empresa.
Contrato eventual por circunstancias de la producción.	Ninguno.	Máximo 6 meses en un período de 12 meses. Los convenios colectivos sectoriales podrán modificar la duración máxima del contrato o el período dentro del cual pueden realizarse. Si se concierta por plazo inferior al máximo y no media denuncia o prórroga expresa y el trabajador/a sigue prestando servicios el contrato se prorroga hasta dicho plazo máximo.	La que establezca el convenio colectivo o contrato, respetando la duración máxima legal de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.	El que determine el convenio colectivo o el contrato.	Por escrito si su duración es superior a 4 semanas.	Se tiene que especificar en el contrato la causa de terminante de su duración y la circunstancia que justifique el contrato.	R. D. 2104/84. Arts. 15.1. c), 15.2, 15.4, 15.7 y 49.3 ET.	Atender necesidades extraordinarias de la empresa nacidas como consecuencia de exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que aún siendo actividad normal de la empresa requieren la contratación temporal de nuevos trabajadores/as.
Contrato de interinidad.	Ninguno.	El tiempo que dure la reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido, extinguiéndose el contrato cuando éste se incorpore previa denuncia.	La que establezca el convenio colectivo o contrato, respetando la duración máxima legal de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.	El que determine el convenio colectivo o el contrato.	Por escrito con independencia de su duración.	Se considera contrato indefinido cuando no se incorpore el trabajador/a sustituido o si incorporado el contratado continuase prestando sus servicios. Hay que determinar en el contrato la causa de sustitución e identificar al trabajador/a sustituido.	R. D. 2104/84. 15.1. c), 15.2, 15.4, 15.7 y 49.3 ET.	La sustitución de trabajadores/as ausentes de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
Contrato de lanzamiento de nueva actividad.	Ser demandante de empleo (según modelo oficial del anexo al R. D. 2104/84.	Mínimo 6 meses, máximo 3 años. Si se concierta por plazo inferior al máximo y no media denuncia o prórroga expresa y el trabajador/a sigue prestando servicios el contrato se prorroga hasta dicho plazo máximo.	La que establezca el convenio colectivo o contrato respetando la duración máxima legal de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.	El que determine el convenio colectivo o el contrato.	Por escrito.	El contrato deberá especificar la nueva actividad, la fecha de inicio de la misma y el trabajo desarrollado.	R. D. 2104/84. Arts. 15.1. d), 15.2, 15.4, 15.7 y 49.3 ET.	Lanzamiento de nueva actividad: 1.–Nuevo establecimiento o apertura. 2.–Empresas ya establecidas que amplían actividades por: a) Nueva línea de producción; b) Elaboración de nuevos productos; c) Prestación de nuevos servicios y d) Apertura de un nuevo centro.
CONTRATOS FORMATIVOS								
Contrato de aprendizaje.	1.– Ser mayor de 16 años y menor de 25 años, salvo si fuera minusválido/a en cuyo caso no hay límite máximo. 2.– No tener la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas.	De 6 meses a 3 años. Por convenio colectivo sectorial se podrán fijar duraciones distintas. Si se concierta por plazo inferior al máximo y no media denuncia o prórroga expresa y el trabajador/a sigue prestando servicios el contrato se prorroga hasta dicho máximo. Las causas de suspensión del Art. 45 ET no comportan ampliación salvo acuerdo expreso.	La que establezca el convenio colectivo o contrato respetando el tope legal. Al menos el 15% de la jornada máxima prevista en convenio habrán de dedicarse a formación teórica fuera del puesto de trabajo.	El fijado en convenio colectivo o en su defecto no podrá ser inferior al 70, 80, 90% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) durante el 1.º, 2.º ó 3.er año de vigencia. Los/as menores de 18 años no podrán percibir un salario por debajo del 85% del SMI correspondiente a su edad. Las cuantías porcentuales corresponden al 85% de jornada efectiva. Si aumenta el tiempo de formación teórica el salario podrá reducirse proporcionalmente.	Por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, tiempo dedicado a formación y su distribución horaria, duración del contrato y el nombre y cualificación profesional del tutor/a.	No tienen derecho a prestación por desempleo, ni Invalidez Laboral Transitoria (ILT) e invalidez provisional derivada de enfermedad común. Sí tiene derecho a prestaciones por maternidad. No se podrán celebrar contratos que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador/a en la empresa por tiempo superior a 12 meses. Expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje ningún trabajador/a podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. El empresario/a deberá entregar a la finalización un certificado.	Ley 10/94 de 19 de mayo BOE 23.5.94. Reglamento de Desarrollo Art. 49.3 ET.	La adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.
Contrato en prácticas.	Estar en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o, títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios.	De 6 meses a 2 años. Por convenio colectivo sectorial y dentro de los límites expresados podrá determinarse la duración del contrato. Si se concierta por plazo inferior al máximo y no media denuncia o prórroga expresa y el trabajador/a sigue prestando servicios el contrato se prorrogará hasta dicho plazo máximo. Las cusas de suspensión del Art. 45 ET no comportan ampliación salvo acuerdo expreso.	El que establezca el convenio colectivo o contrato, respetando el tope legal. Podrán celebrarse estos contratos a tiempo parcial.	El fijado en convenio colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el 1.er o 2.º año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio por el trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Tope mínimo SMI.	Por escrito, haciendo constar expresamente la titulación, la duración y el puesto o puestos a desempeñar durante las prácticas.	Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación. El empresario/a deberá expedir un certificado.	Ley 10/94 de 19 de mayo, Reglamento de Desarrollo Art. 49.3 ET.	Desarrollar una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DE EMPLEO								
Contrato temporal de fomento de empleo.	Desempleados/as inscritos en la Oficina de Empleo.	Mínimo 1 año y máximo 3 años. Si la duración máxima expira entre el 1 de enero y el 31 de diciembre podrán celebrarse hasta 2 prórrogas y hasta un plazo de 18 meses.	La que establezca el convenio colectivo o contrato, respetando el tope legal.	El fijado en convenio colectivo o contrato individual.	Por escrito.	Al finalizar el contrato, el trabajador/a tiene derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado. En los contratos superiores a un año, la empresa deberá notificar al trabajador con 15 días de antelación la finalización o indemnizarle por esos 15 días. La Ley 10/1994 ha derogado este contrato con efectos del 24 de mayo de 1994.	R. D. 1989/84. Arts. 15.2 y 17.3 ET. Ley 10/94.	No tiene causa.
Contrato de fomento de empleo para 1994.	Desempleados/as inscritos en la Oficina de Empleo que pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos: a) Mayores de 45 años; b) Minusválidos/as; c) Beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial.	De 12 meses a 3 años. Si se concierta por un plazo inferior al máximo y no media denuncia o prórroga expresa y el trabajador/a sigue prestando servicios el contrato se prorrogará hasta dicho plazo máximo.	La que establezca el convenio colectivo o contrato, respetando el tope legal. Si se celebran a jornada completa con beneficiarios de prestaciones tendrán los empresarios/as reducciones a las cuotas de la Seguridad Social.	El fijado por convenio colectivo o contrato individual.	Por escrito en el modelo oficial. Solicitud mediante oferta genérica a la oficina de empleo.	A la terminación tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado. No podrán contratar las empresas que hayan amortizado puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o despido individual objetivo con posterioridad al 31 de mayo de 1993. La transformación en contrato indefinido dará derecho a los beneficios de la Ley 22/92.	Ley 10/94 y Ley 22/92.	No tiene causa.
CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DE EMPLEO NO TEMPORALES								
Contrato de trabajadores/as mayores de 45 años.	Llevar inscrito en el INEM al menos 1 año antes de la contratación y tener cumplidos 45 años.	Indefinido.	A tiempo completo y según lo establecido en convenio colectivo	El que determine el convenio colectivo o contrato individual respetando el tope legal.	Solicitar los trabajadores/as mediante oferta genérica o nominativa en el INEM. Contrato por escrito, en modelo oficial y registrable en la Oficina de Empleo. Adjunta una copia en la solicitud de alta en la Seguridad Social.	La empresa está obligada a mantener la plantilla de trabajadores/as fijos al menos 3 años. En caso de baja de un trabajador/a hay obligación de sustituirle en el plazo de 1 mes. Formación profesional gratuita por parte del INEM. Subveción de 500.000 pesetas que, en caso de incumplimiento de contrato deberá devolver.	Ley 22/92 de 30 de julio (BOE de 4.8.92).	No tiene causa.
Contrato de trabajadores/as minusválidos.	Estar inscrito como desempleado/a en la Oficina de Empleo del INEM. Tener una minusvalía física o psíquica en grado no inferior al 33% de su capacidad, reconocida por el INSERSO.	Indefinido.	A tiempo completo y según lo establecido en convenio colectivo	Según determine el convenio colectivo o contrato individual, respetando el tope legal.	Solicitar al trabajador/a mediante oferta en el INEM y descripción del puesto de trabajo y capacidad necesaria para desempeñarlo. Contrato escrito en modelo oficial y registrarlo en el INEM. Adjunta copia para solicitud de alta en la Seguridad Social. El trabajador deberá aportar un certificado de minusvalía.	Obligación de mantener empleado/a al trabajador/a como mínimo 3 años. En caso de despido, la empresa está obligada a sustituirlo por otro minusválido/a. Se puede hacer contrato de formación sin límite de edad. Subvención a la empresa de 500. 000 pesetas. Formación con cargo al INEM.	R. D. 1451/83 de 11 de mayo (BOE de 4.6.83) Ley 13/82 de 7 de abril.	No tiene causa.
Contrato de trabajadores/as menores de 25 años y de los que tengan entre 25 y 29 años.	Hay dos posiblidades: 1.– Ser menor de 25 años y llevar inscrito como desempleado/a un año como mínimo. 2– Tener entre 25 y 29 años y no haber trabajado anteriormente más de 3	Indefinido.	Completa.	El que establezca el convenio colectivo o contrato individual respetando el tope legal.	Solicitar a los trabajadores/as mediante oferta en el INEM. Contrato por escrito y registrarlo en el INEM.	Cuando cese el trabajodor/a fijo, la empresa deberá sustituirlo por otro/a en iguales condiciones, aunque no se especifica en que tiempo deberá hacer dicha sustitución. La empresa tiene una subvención de 400.000 pesetas por contrato.	Ley 22/92 de 30 de junio (BOE 4.8.92).	No tiene causa.
Contratación de mujeres en profesiones u oficios en que estén subrepresentadas.	Hay dos posiblidades: 1.– Llevar inscrita como desempleada como mínimo 1 año y que se la contrate para realizar trabajos en los que el colectivo femenino esté poco representado. 2.– Tener más de 25 años, estar desempleada y que, habiéndo tenido un trabajo anterior, desee volver después de una interrupción de su actividad durante 5 años como mínimo, siempre que la incorporación a la empresa no resulte obligada debido a normas legales o convencionales	Indefinido.	Completa.	El que determine el convenio colectivo o contrato individual, respetando el tope legal.	Solicitar a las trabajadoras mediante oferta del INEM. Contrato escrito y registrarlo en la oficina de Empleo.	Subvenciones a la empresa de 500.000 pesetas por contrato.	Ley 22/92 de 30 de julio (BOE 4.8.92).	No tiene causa.
CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL								
Contrato a tiempo parcial.	Ninguno.	Por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos del Art. 15 ET.	Número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al considerado como habitual en la actividad de la que se trate en dichos períodos de tiempo.	El pactado en contrato o el proporcionalmente equivalente al establecido en convenio para un trabajador/a que desarrolle a tiempo completo las mismas tareas.	Siempre por escrito en modelo oficial, identificando si es por tiempo determinado, el supuesto que justifica la duración, número y distribución de horas al día, semana, mes o año durante las que va a prestar servicio.	Cuando la prestación efecrtiva de servicios sea inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes sólo estarán protegidos por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prestación económica por maternidad, asistencia sanitaria y Fogasa.	Ley 10/94. y Reglamento de Desarrollo. Orden Ministerial de 19.1.94 (BOE 21.1.94). Art. 8 ET. R.D. 1991/84 (en tanto no se proceda al desarrollo reglamentario de la Ley 10/94).	No tiene causa.
Contrato de relevo.	Desempleados/as inscritos en la Oficina de Empleo.	Igual al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido para tener derecho a jubilación.	Equivalente al menos a la reducción del trabajador/a sustituido (entre el 50% y un número de horas inferior a la habitual).	El establecido en convenio colectivo o contrato individual.	Por escrito en modelo oficial haciendo constar el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador/a sustituido.	El contrato se extingue cuando el trabajador/a relevado cumple la edad de jubilación, previa denuncia. Si se transforma en tiempo indefinido y jornada completa tendrá reducción en las cuotos empresariales de Seguridad Social. Si durante la vigencia del contrato cesa el relevista, el empresario/a deberá sustituirlo en 15 días por otro trabajador/a desempleado.	Ley 10/94. Art. 8 ET. R. D. 1991/84 (en tanto no se proceda al desarrollo reglamentario de la Ley 10/94).	No tiene causa.
Contrato para trabajadores fijos discontinuos.	Ninguno.	Indefinido.	La establecida en convenio colectivo o contrato individual respetando el tope legal.	El establecido en convenio colectivo o contrato.	Por escrito y haciendo constar la naturaleza del contrato y las actividades empresariales de prestación cíclica o intermitente.	Habran de regularse por convenio colectivo las condiciones de trabajo y orden y forma de llamamiento.	Ley 10/94, Art. 8 ET. R. D. 2104/84, (en tanto no se proceda al desarrollo reglamentario de la Ley 10/94).	Realización de trabajos fijos y periódicos de dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

CONTRATOS REGISTRADOS EN EL INEM, POR TIPOS. PERÍODO 1985-1993
(Miles de contratos y tasas de variación interanual)

	CONTRATOS DE FOMENTO DEL EMPLEO								CONTRATOS ORDINARIOS								TOTAL	
	TOTAL FOMENTO		Duración indefinida (1)		Duración determinada		Tiempo parcial		TOTAL ORDINARIOS		Duración indefinida		Duración determinada		Otros (2)		CONTRATOS	
Año	Miles	% Var.	Miles	% Var.	Miles	% Var	Miles	% Var.	Miles	% Var	Miles	% Var.	MIles	% Var.	MIles	% Var.	Miles	% Var.
1985	1.056	156,7	64	ND	600	ND	122	ND	1.736	ND	180	ND	1.470	ND	86	ND	2.792	ND
1986	1.391	31,7	118	82,8	787	31,2	177	45,5	2.052	18,2	193	7,4	1.795	22,1	64	–25,7	3.444	12,3
1987	1.661	19,4	133	12,6	1.015	29,0	221	24,5	2.378	15,9	207	7,3	2.112	17,6	61	–3,8	4.039	17,3
1988	1.982	19,3	107	–19,1	1.320	30,0	293	32,8	2.732	14,9	215	3,6	2.454	16,2	63	3,3	4.714	16,7
1989	2.286	15,3	15	–86,5	1.676	27,0	357	21,8	3.071	12,4	242	12,8	2.762	12,5	67	5,7	5.357	13,6
1990	2.317	1,4	13	–11,7	1.695	1,1	411	15,1	3.215	4,7	268	10,6	2.867	3,9	79	18,2	5.533	3,3
1991	2.257	–2,6	11	–10,9	1.596	–5,8	471	14,6	3.265	1,6	269	0,4	2.872	0,1	124	56,7	5.523	–0,2
1992	1.819	–19,4	34	200,9	1.107	–30,7	540	14,6	3.337	2,2	250	–7,0	2.960	3,1	127	2,2	5.157	–6,6
1993	1.511	–16,9	44	27,7	659	–40,5	636	17,8	3.144	–5,8	178	–28,8	2.875	–2,9	90	–28,9	4.655	–9,7

(1) Entre 1985 y 1988 incluye contratos de jóvenes menores de 26 años (R. D. 799/95)
(2) A partir de 1990 incluye contratos del PER no acogidos a convenios INEM

SÍNTESIS DE MEDIDAS DE LA REFORMA LABORAL

MECANISMOS DE INTERMEDIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

(1) R. D. Ley 18/1993 de 3 de diciembre
(2) Proyecto de Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal

1. Se mantiene la prohibición de agencias de colocación con fines lucrativos, pero se admite que el Servicio Público de Empleo pueda autorizar la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados.
2. Autorización de empresas de trabajo temporal, cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

MECANISMOS DE ENTRADA

(1), (2), (3): Real Decreto Ley 18/1993 de 3 de diciembre, sancionado por la Ley 10/1994 de 19 de mayo

(4), (5): Ley 11/1994 de 19 de mayo

1. **Nuevos contratos formativos**
   - *Contrato en prácticas:* Duración de seis meses a dos años. Reducción del tope salarial mínimo que podrá ser el 60-75 por 100 del salario del convenio durante el primer y segundo año respectivamente. Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.
   - *Contrato de aprendizaje:* La edad del aprendiz deberá estar comprendida entre los 16 y los 25 años. Sólo para trabajadores que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas. Duración del contrato entre 6 meses y 3 años. Se reduce el mínimo salarial que podrá ser del 70-80-90 por 100 del salario mínimo interprofesional, el primer, segundo y tercer año respectivamente. La protección social del aprendiz se reduce a contingencias de accidente de trabajo, enfermedad profesional, asistencia sanitaria por contingencias comunes, prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad, pensiones y Fondo de Garantía Salarial. El tiempo dedicado a formación del aprendiz no puede ser inferior al 15 por 100 de la jornada.
2. **Nueva regulación del contrato a tiempo parcial**
   - *Contrato a tiempo parcial:* Se sustituye el tope de jornada de los 2/3 de la habitual, por cualquier jornada inferior a la considerada habitual en la actividad. Se considera también contrato parcial el contrato celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad (fijos discontinuos). Se reduce la protección social en los de duración inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes.
3. **Regulación transitoria del contrato de fomento de empleo**
   - *Contrato fomento de empleo:* Se prorroga durante 18 meses la contratación temporal de fomento del empleo de los contratos que expiren entre 1-1-94-y 31-12-94, junto a otras medidas más coyunturales de fomento de la contratación indefinida, de los contratos formativos y de parados de larga duración, en forma de subvenciones directas y bonificación en las cotizaciones. También para fomentar la contratación de minusválidos.
4. **Modificación del período de prueba:** Seis meses máximo para titulados y dos o tres meses para restantes grupos en el caso de empresas de más o menos 25 trabajadores.
5. **Se reduce la presunción legal de carácter general de que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido** a los contratos temporales celebrados en fraude de ley. Se otorgan competencias a los convenios colectivos sectoriales para regular duración o período de los contratos eventuales.

MOVILIDAD INTERNA

(1), (2), (3), (4): Ley 11/1994, de 19 de mayo

1. **La clasificación profesional** de los trabajadores se establecerá en la negociación colectiva. Se aprueba la **movilidad funcional entre categorías equivalentes** y dentro de un mismo grupo laboral.
2. **Se computa la jornada máxima laboral de 40 horas en promedio anual. Se suprime el incremento salarial de las horas extraordinarias.** Sólo serán horas extraordinarias las que excedan del anterior cómputo. Su pago se equipara a la hora ordinaria o a su compensación en descanso. Se suprime el increnmento legal del salario **nocturno.** El **descanso semanal** puede ser acumulable por períodos de hasta 14 días.
3. **Se incluyen las razones económicas para la movilidad geográfica.** El traslado individual no necesita autorización administrativa pero mantiene el control judicial. El traslado colectivo en período de 90 días de todos o parte de los trabajadores (a partir de 10 trabajadores en empresas de menos de 100, 10 por 100 de la plantilla, en empresas de entre 100 y 300 trabajadores, 30 trabajadores en las que ocupen más de 300) requiere consulta a los representantes de los trabajadores. Se sustituye la autorización administrativa por la impugnación en conflicto colectivo de la decisión empresarial en caso de no haberse alcanzado acuerdo.
4. **Las modificaciones sustanciales** de las condiciones de trabajo (jornada, horario, turnos, sistema de remuneración y rendimiento, exceso de los límites de la movilidad funcional) **no requieren autorización administrativa** cuando en períodos de 90 días no alcancen los mismos umbrales de trabajadores afectados señalados para la movilidad geográfica. El trabajador puede rescindir su contrato con indemnización de 20 días por año, y recurrir la decisión ante la jurisdicción laboral. **Las modificaciones colectivas deben ser consultadas con los representantes de los trabajadores.** En caso de desacuerdo se puede impugnar la decisión que es ejecutiva ante la jurisdicción laboral por el trámite del conflicto colectivo.

ESTRUCTURA SALARIAL

(1), (2): Ley 11/1994, de 19 de mayo

1. **Se consigna al convenio colectivo la determinación de la estructura salarial,** tanto del salario base como retribuciones fijadas por unidad de tiempo u obra, como de los complementos salariales. Se derogan las normas reglamentarias que regulaban la estructura del salario y sus complementos.
2. Se introduce la igualdad de remuneración por razón de sexo por la prestación de un trabajo de **igual valor.**

NORMATIVA ELECTORAL SINDICAL

(1), (2), (3): Ley 11/1994 de 19 de mayo

1. Sustitución de la mediación de la representatividad en un período de cómputo cerrado, por la celebración de elecciones de forma abierta en el tiempo y la acreditación de la representatividad por los resultados vigentes en el momento en que deban ejercerse las funciones representativas. Se elimina la proclamación global de resultados.
2. Se sustituye el sistema de control y proclamación de cómputo de resultados electorales, a través de órganos tripartitos (Comisiones Provinciales y Comisión Nacional de Elecciones sindicales) por un registro administrativo –Oficina Pública de Registros–.
3. Se crea un proceso arbitral para solucionar las discrepancias e impugnaciones que se susciten. El laudo del árbitro es recurrible ante la jurisdicción social.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

(1), (2), (3), (4), (5), (6), (7): Ley 11/1994 de 19 de mayo

1. **Se amplían los contenidos posibles de la negociación colectiva** facultando al convenio para regular materias en las que la norma estatal cede competencias a la negociación colectiva; ordenación de la estructura del salario, distribución de la jornada, clasificación profesional y promoción, duración del contrato eventual en los convenios de sector.
2. Se facilita la adopción de acuerdos y para ello se dan nuevas reglas sobre legitimación empresarial en los convenios de ámbito superior a la empresa, sobre composición de la Comisión Negociadora y sobre los requisitos para la adopción de acuerdos.
3. Se amplían las facultades del convenio para incluir reglas de descuelgue, derogación y disponibilidad por el convenio del contenido del convenio anterior y de los derechos reconocidos en el mismo, así como la facultad del propio convenio para determinar su eficacia temporal más allá del período pactado.
4. Los convenios de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial previsto en el mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.
5. El convenio colectivo que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se prorroguen.
6. Las Ordenanzas de Trabajo en vigor continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá también derogar total o parcialmente, de forma anticipada, las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, o prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las Ordenanzas correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura por falta de negociación colectiva.
7. En cuanto a la **concurrencia** de negociaciones colectivas, se establece la posibilidad de descuelgue, permitiendo la negociación en ámbitos inferiores siempre que existan sindicatos y organizacioanes debidamente legitimadas.

MECANISMOS DE SALIDA

(1), (2), (3): Ley 11/1994 de 19 de mayo

1. Se introduce el **despido colectivo**, como extinción del contrato fundada en causas econímicas, **técnicas, organizativas o de producción,** cuando en un período de 90 días, afecte a la totalidad de la plantilla o a partir de diez trabajadores en empresas de menos de 100, el 10 por 100 de la plantilla en empresas entre 100 y 300 y a 30 trabajadores en empresas de 300 o más. Se mantiene la autorización administrativa para este tipo de despido.
2. Se amplían los supuestos del despido objetivo, permitiendo extinguir por causas económicas, técnicas organizativas o de producción, contratos individuales en número inferior a los umbrales del despido colectivo.
3. Se modifica la tradicional calificación en los **despidos disciplinarios**. Sólo es **nulo** el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas o que se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Los s**alarios de tramitación** en los procesos judiciales por despido se reducen, a través de la nueva calificación de los despidos disciplinarios y sus efectos.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE LOS DESEMPLEADOS

(1), (2): Ley 22/1993 de 29 de diciembre
(3): Ley 21/1993 de 29 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 1994

1. Modificación de requisitos y cuantías de las prestaciones por desempleo.
   - *Nivel contributivo:* Nuevas cuantías mínimas de la prestación. Abono por el trabjador de un porcentaje de la aportación a la Seguridad Social durante la prestación por desempleo. Modificación del acceso a la prestación por resolución del contrato durante el período de prueba.
   - *Nivel asistencial:* Nuevos requisitos par tener derecho al subsidio por desempleo: reducción del límite de rentas del desempleado y definición más restrictiva del concepto de responsabilidades familiares. Menor cuantía del subsidio por desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial.
   - *Comunes a la prestación y al subsidio:* Extición del derecho por renuncia voluntaria del trabajador. Mayor rigor en las incompatibilidades durante la protección por desempleo.
2. Régimen más estricto de infracciones y sanciones a trabajadores y empresarios en materia de prestaciones por desempleo.
3. Las prestaciones por desempleo tributarán a partir de 1994 en el Impuesto sobre la Renta, al tener la consideración de rendimientos del trabajo.

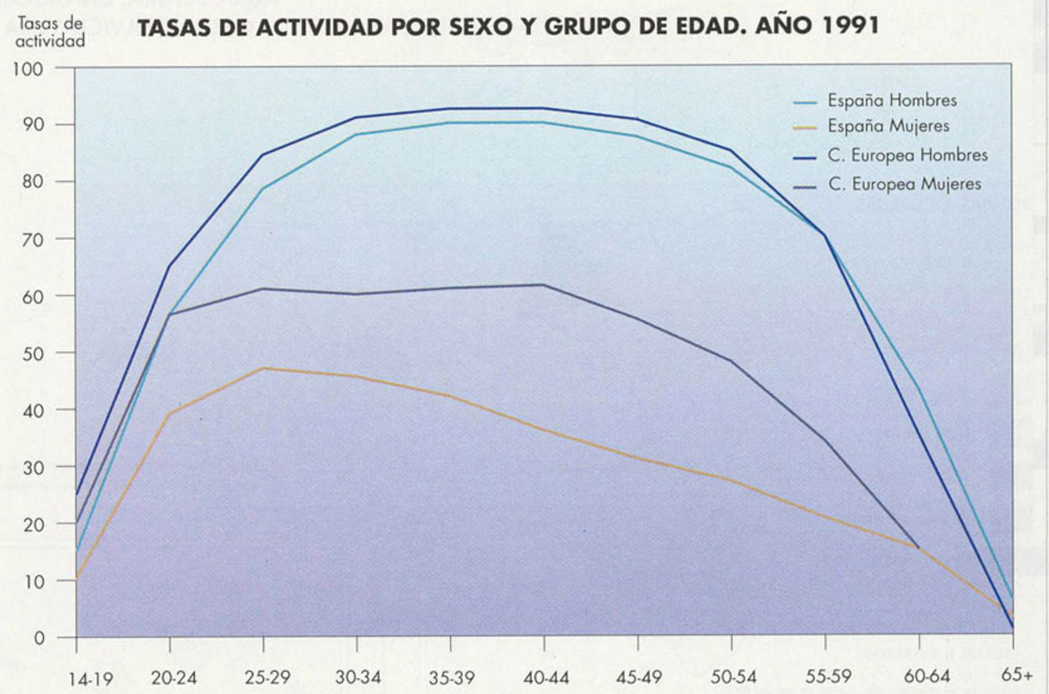
Fuente de información: Consejo Económico y Social (CES). ***Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral.*** Madrid, junio 1994.

ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO EN ESPAÑA. PERIODO 1992-1993
(Miles de personas y tasa de variación interanual)

	Activos		Ocupados		Parados	
Períodos	Miles	% variaciones	Miles	%variaciones	Miles	% variaciones
1992						
I trimestre	15.081,0	0,5	12.449,0	–1,0	2.632,1	8,7
II trimestre	15.143,7	0,9	12.457,7	–1,3	2.686,0	12,5
III trimestre	15.201,3	0,3	12.412,4	–2,1	2.788,9	12,5
IV trimestre	15.193,0	0,4	12.145,9	–3,3	3.041,7	18,5
Media año	15.154,8	0,5	12.366,3	–1,9	2.787,2	13,1
1993						
I trimestre	15.182,0	0,7	11.881,1	–4,6	3.300,3	25,4
II trimestre	15.264,3	0,8	11.867,6	–4,7	3.396,7	26,5
III trimestre	15.423,2	1,5	11.877,3	–4,3	3.545,9	27,1
IV trimestre	15.405,8	1,4	11.725,3	–3,5	3.682,3	21,1
Media año	15.318,8	1,1	11.837,5	–4,3	3.481,3	24,9

Fuente de información: INE, *Encuesta de Población Activa*

TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO Y GRUPO DE EDAD. AÑO 1991



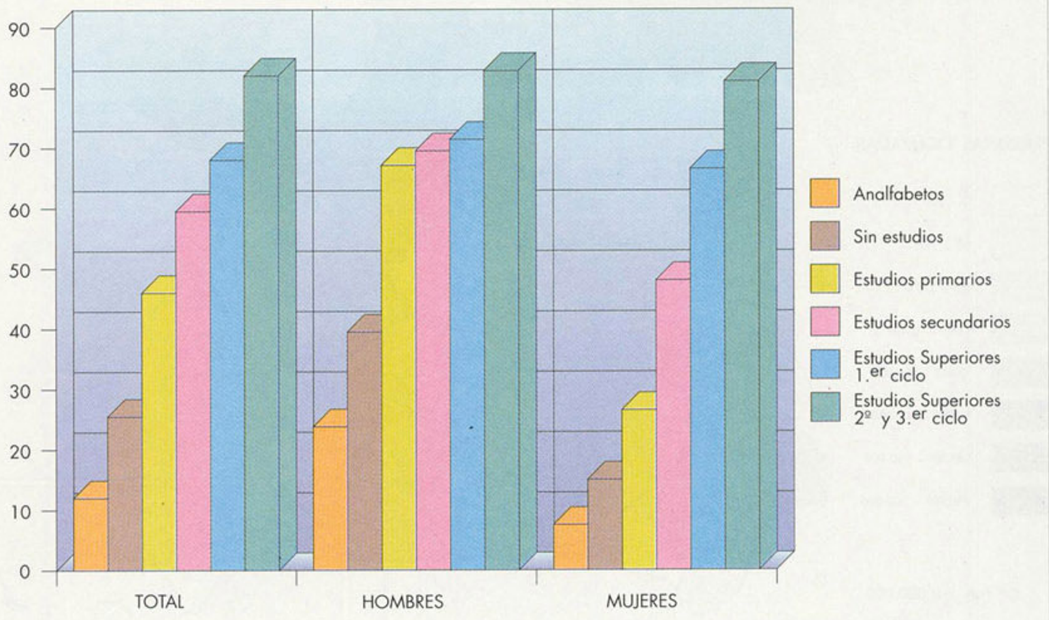
Fuente de información: EUROSTAT, *Encuesta de la Fuerza de Trabajo*, 1991

EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN POR SECTORES Y SEXO. PERÍODO 1991-1993
(Tasas de variación interanual)

Sectores	1991	1992	1993
AGRICULTURA			
Hombres	–8,8	–7,7	4,1
Mujeres	–11,2	–4,5	–5,1
INDUSTRIA			
Hombres	–3,0	–3,7	–9,9
Mujeres	–2,8	–3,7	–9,9
CONSTRUCCIÓN			
Hombres	4,0	–6,2	–9,2
Mujeres	14,4	–2,9	1,9
SERVICIOS			
Hombres	1,8	–0,9	–2,0
Mujeres	4,6	1,7	–0,7

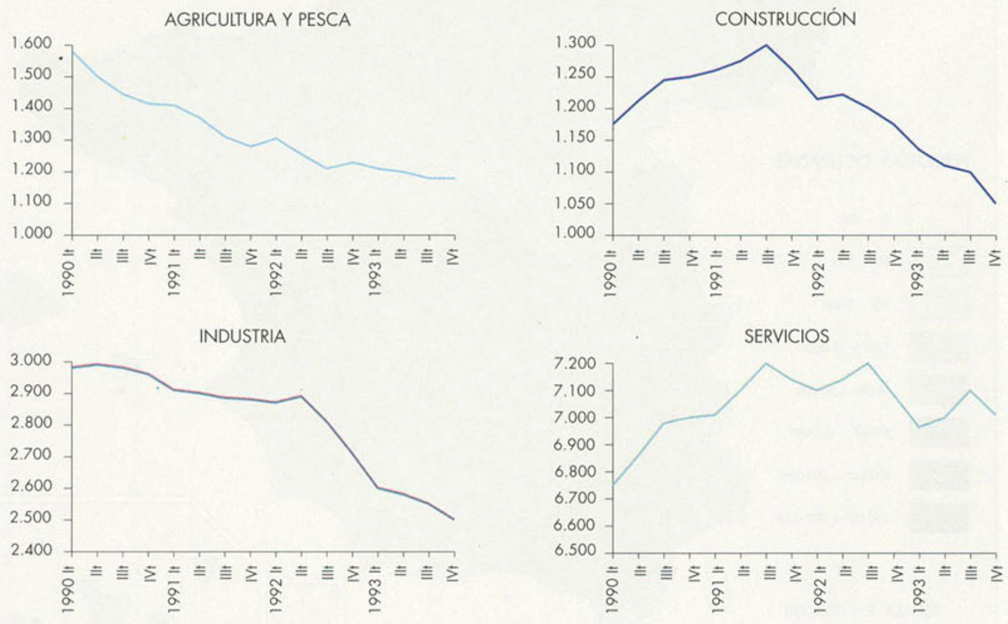
Fuente de información: Consejo Económico y Social, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. 1993*. Madrid, junio 1994

TASAS DE ACTIVIDAD POR ESTUDIOS TERMINADOS. AÑO 1993
(Porcentaje de activos sobre población mayor de 16 años)



Fuente de información: INE, *Encuesta de Población Activa*

OCUPADOS POR SECTORES. 1990-1993
(Miles de personas)



Fuente de información: INE, *Encuesta de Población Activa*

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR SITUACIÓN PROFESIONAL. 1976-1993
(Variación anual media en cada periodo, miles de personas)

Fuente de información: Consejo Económico y Social, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, 1993*. Madrid, junio 1994

EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO. PERIODO 1991-1993
(Tasas de variación interanual)

Grupos de edad	1991	1992	1993
AMBOS SEXOS	0,2	–1,9	–4,3
16-19 años	–3,6	–6,6	–22,4
20-24 años	0,4	–7,6	–12,2
25-54 años	0,8	–0,7	–1,7
55 y más años	–1,5	–2,0	–5,6
HOMBRES	–0,5	–3,0	–5,2
16-19 años	–2,0	–3,8	–23,7
20-24 años	–0,2	–8,7	–13,6
25-54 años	–0,3	–1,8	–2,6
55 y más años	–1,4	–4,2	–7,0
MUJERES	1,9	0,2	–2,5
16-19 años	–5,7	–10,6	–20,6
20-24 años	1,5	–6,0	–10,2
25-54 años	3,3	1,8	0,3
55 y más años	–1,8	4,1	–2,1

Fuente de información: INE, *Encuesta de Población Activa*

EVOLUCIÓN DEL PARO POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO. PERÍODO 1991-1993
(Porcentaje de parados sobre la población activa de cada grupo)

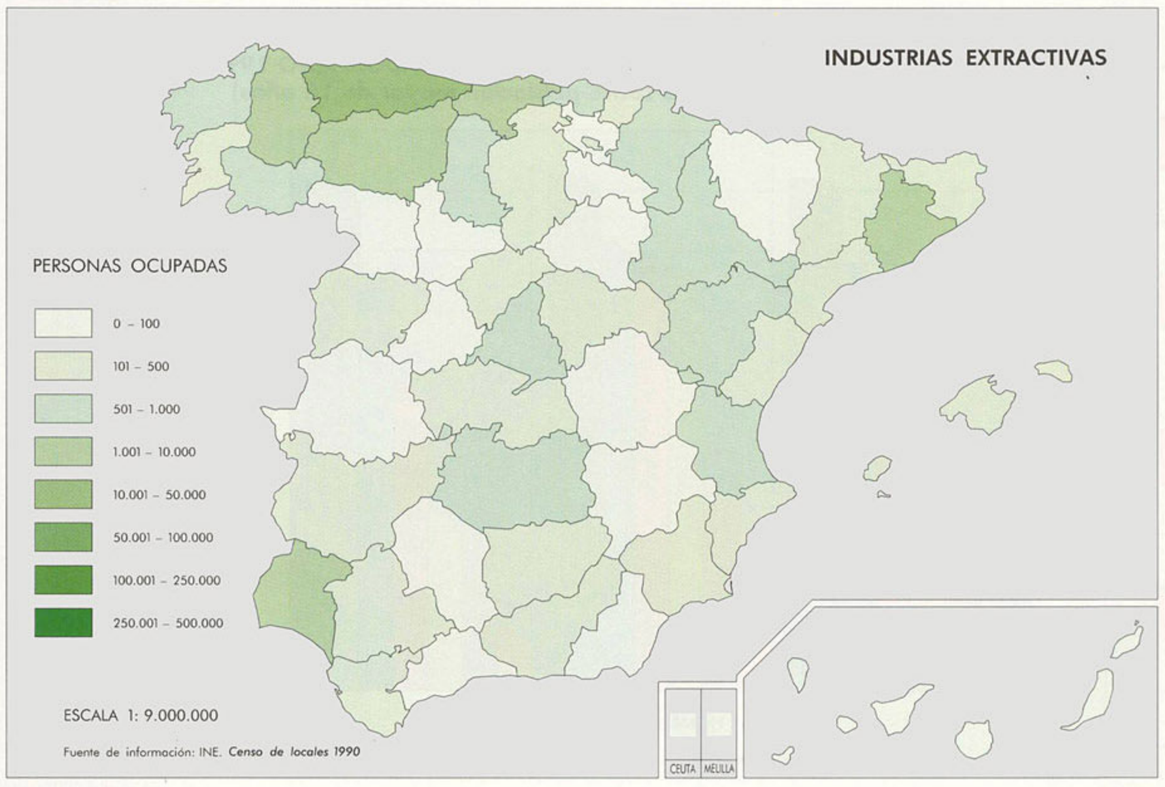
Sexo y edad	1991	1992	1993
AMBOS SEXOS	16,3	18,4	22,7
16-19 años	34,7	38,9	50,3
20-24 años	29,7	32,7	40,5
25-54 años	13,7	15,7	19,4
55 y más años	9,0	8,0	10,8
HOMBRES	12,3	14,3	19,0
16-19 años	30,0	33,9	47,3
20-24 años	24,1	27,9	37,1
25-54 años	9,8	11,7	15,5
55 y más años	8,5	9,4	11,9
MUJERES	23,8	25,5	29,2
16-19 años	40,3	45,1	54,1
20-24 años	36,9	38,7	44,9
25-54 años	21,0	23,0	26,2
55 y más años	6,6	8,0	8,1

Fuente de información: INE, *Encuesta de Población Activa*

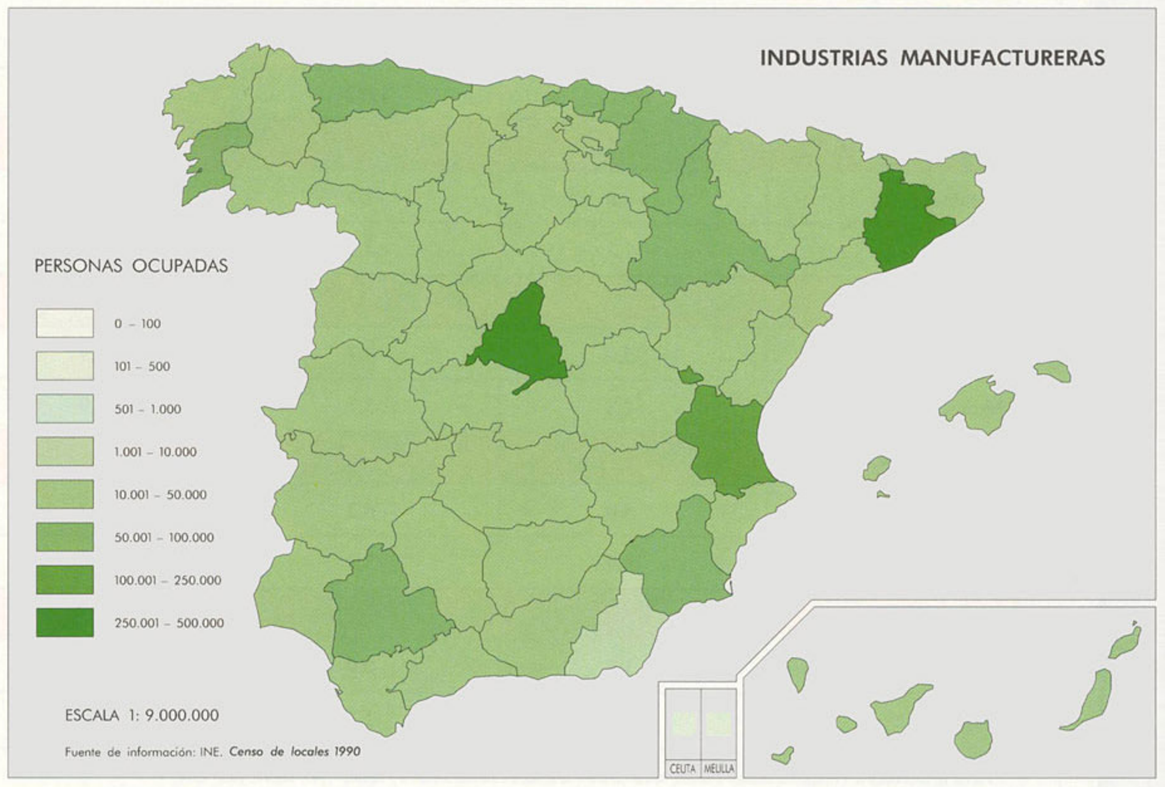
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA

PESCA

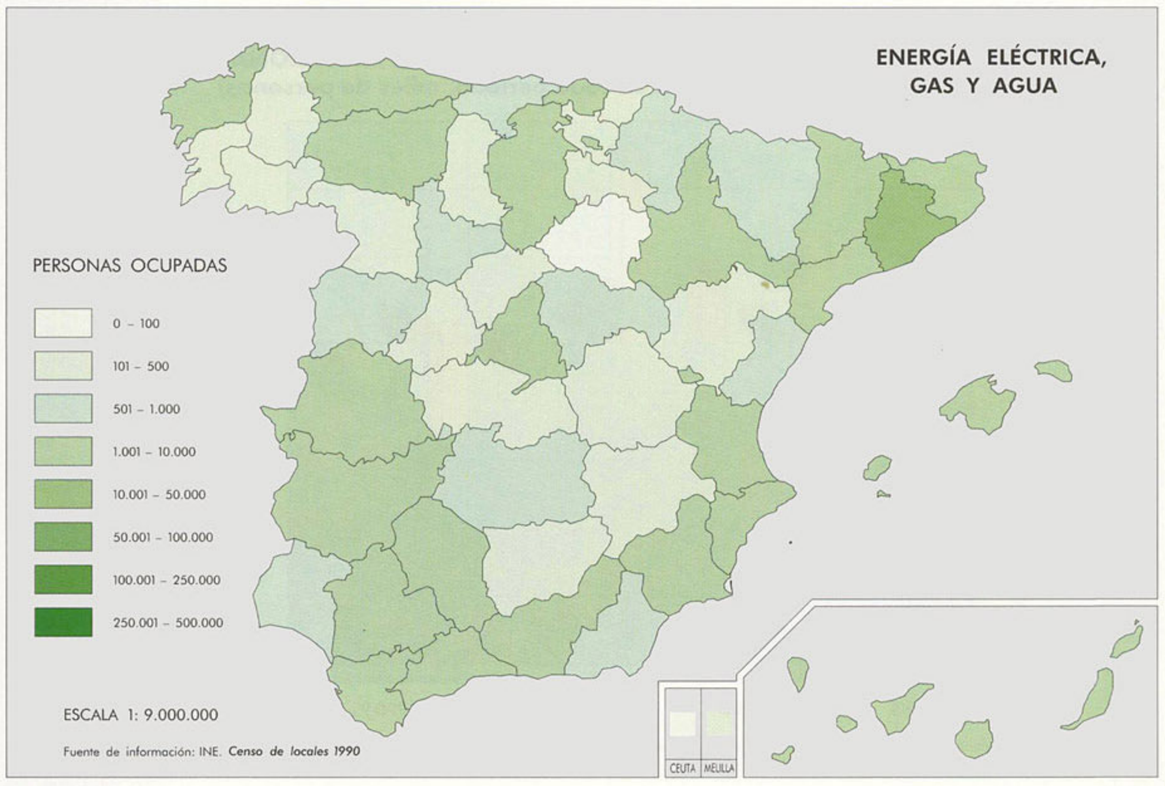
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS



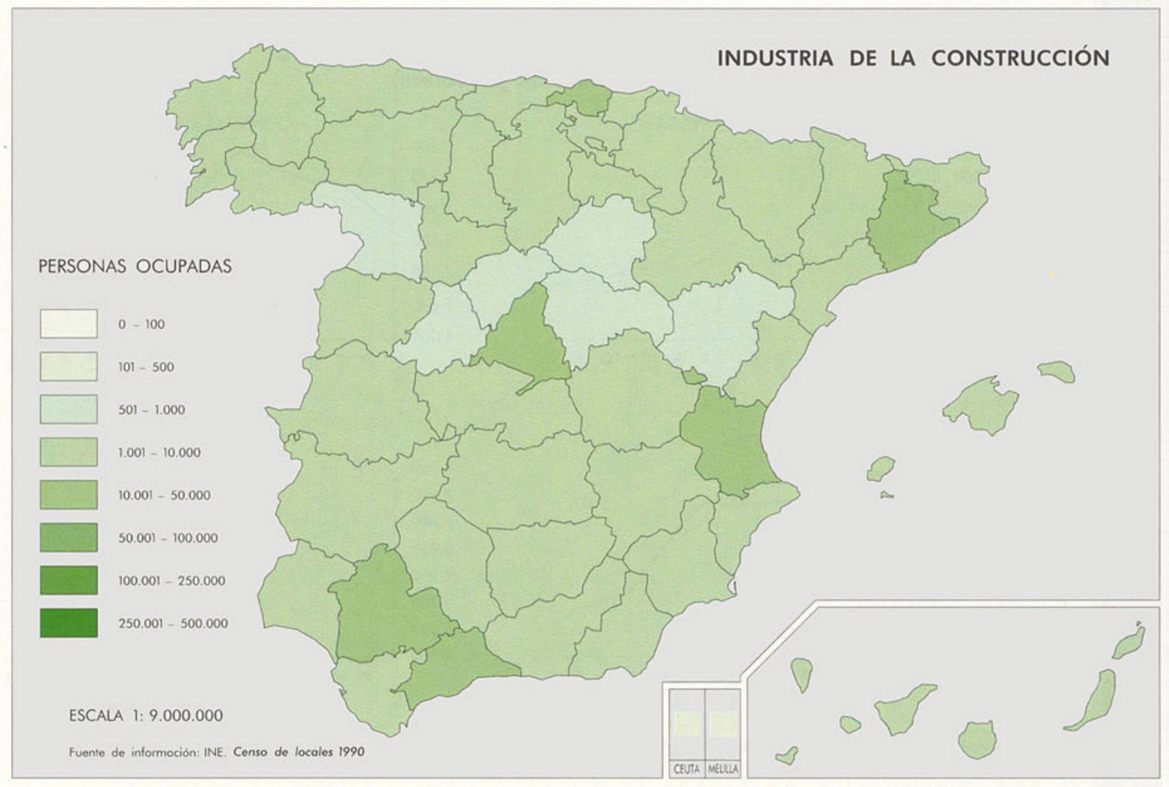
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS



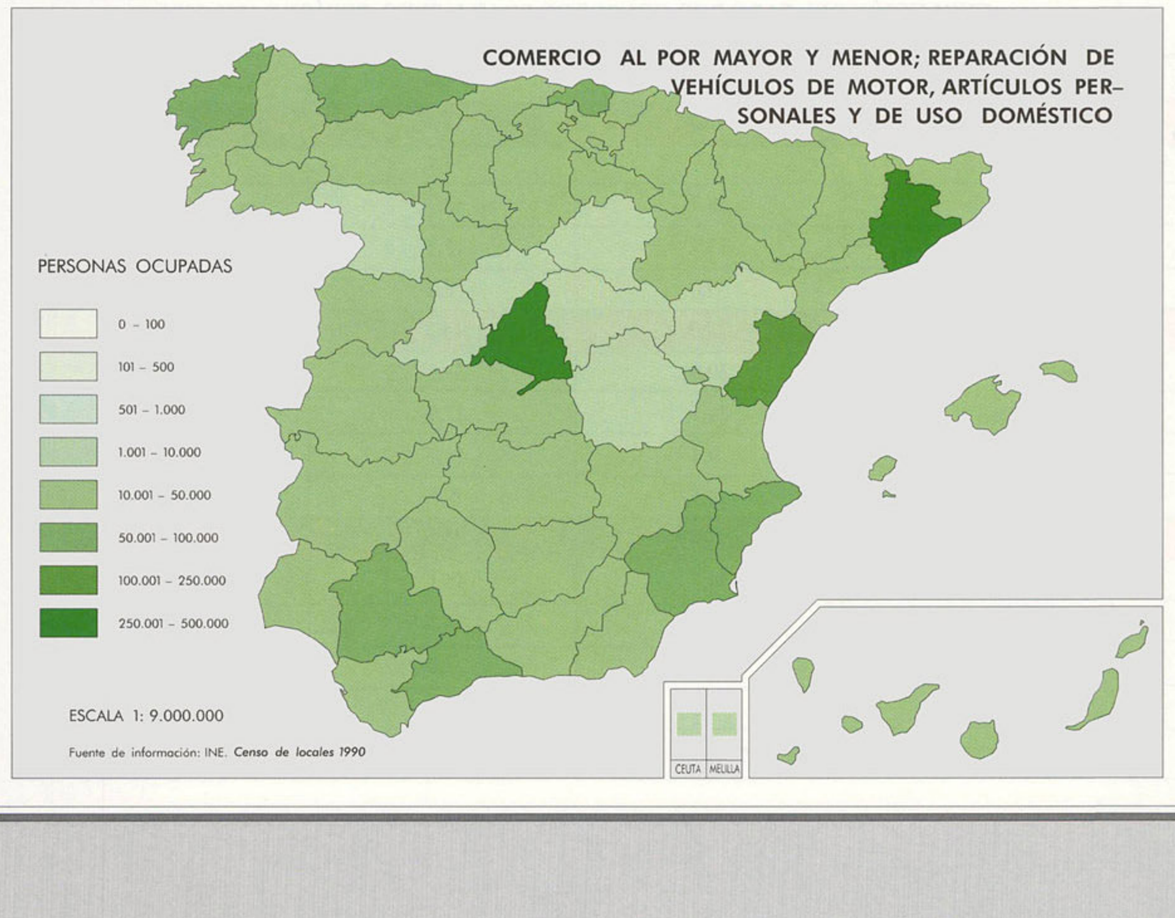
ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AGUA



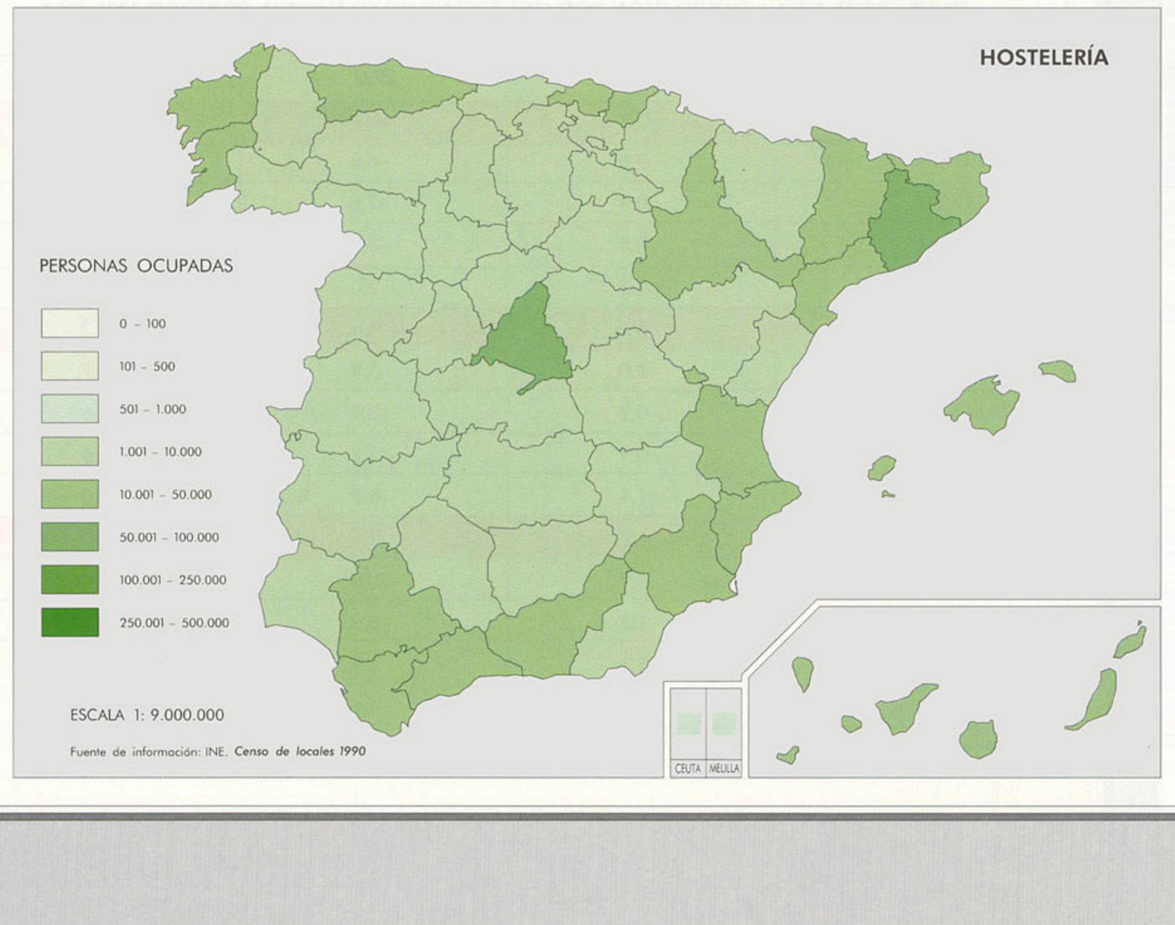
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN



COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR, ARTÍCULOS PERSONALES Y DE USO DOMÉSTICO

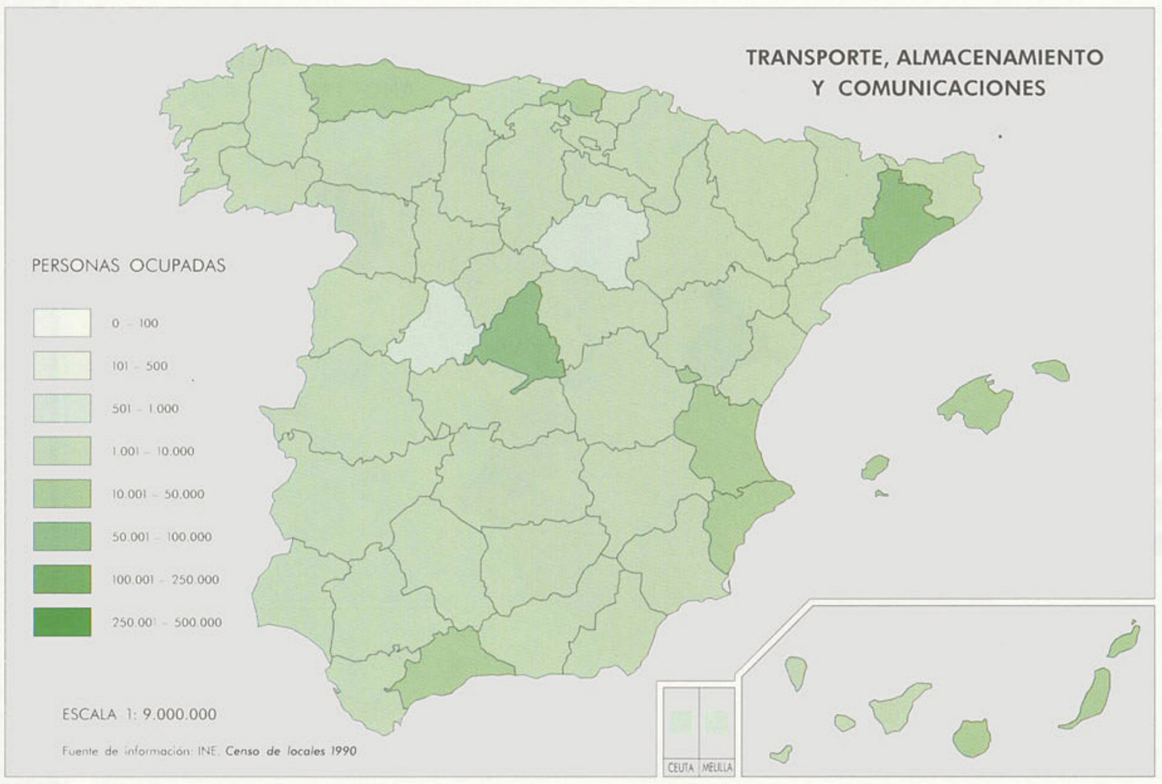


HOSTELERÍA



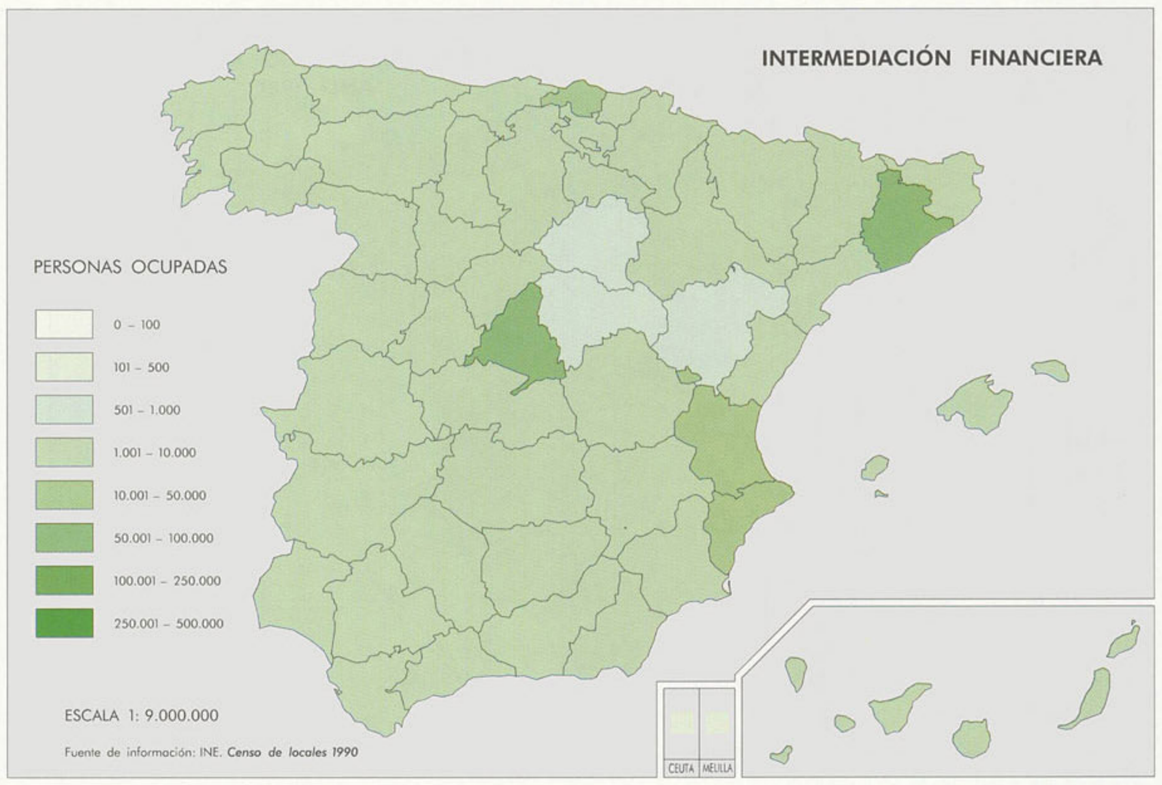
PERSONAS OCUPADAS SEGÚN ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LAS EMPRESAS

TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES



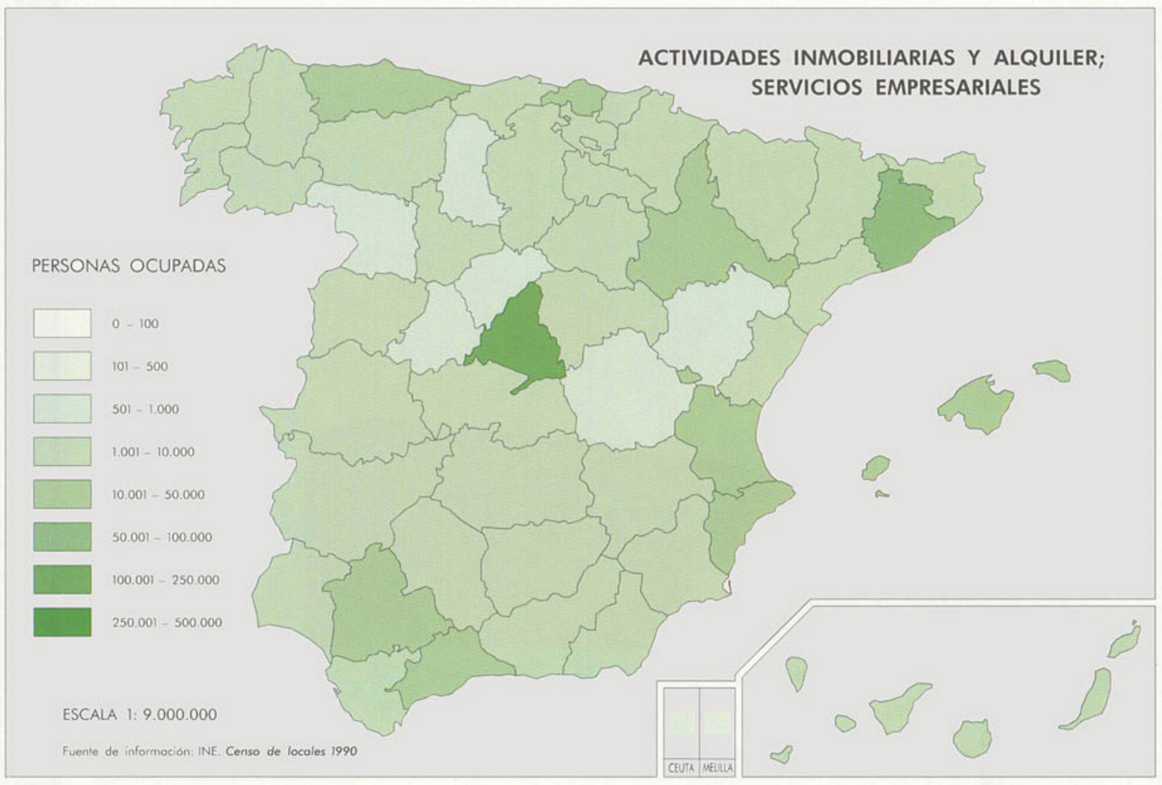
Fuente de información: INE. *Censo de locales 1990*

INTERMEDIACIÓN FINANCIERA



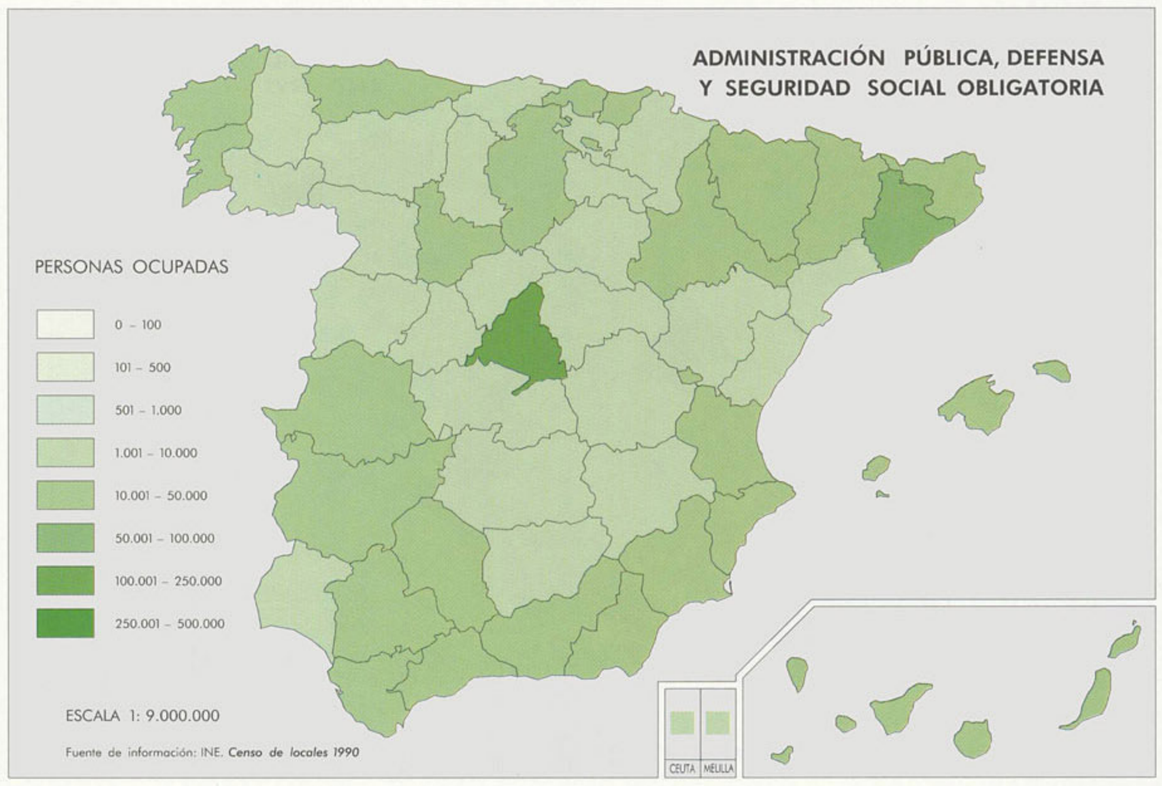
Fuente de información: INE. *Censo de locales 1990*

ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y ALQUILER; SERVICIOS EMPRESARIALES



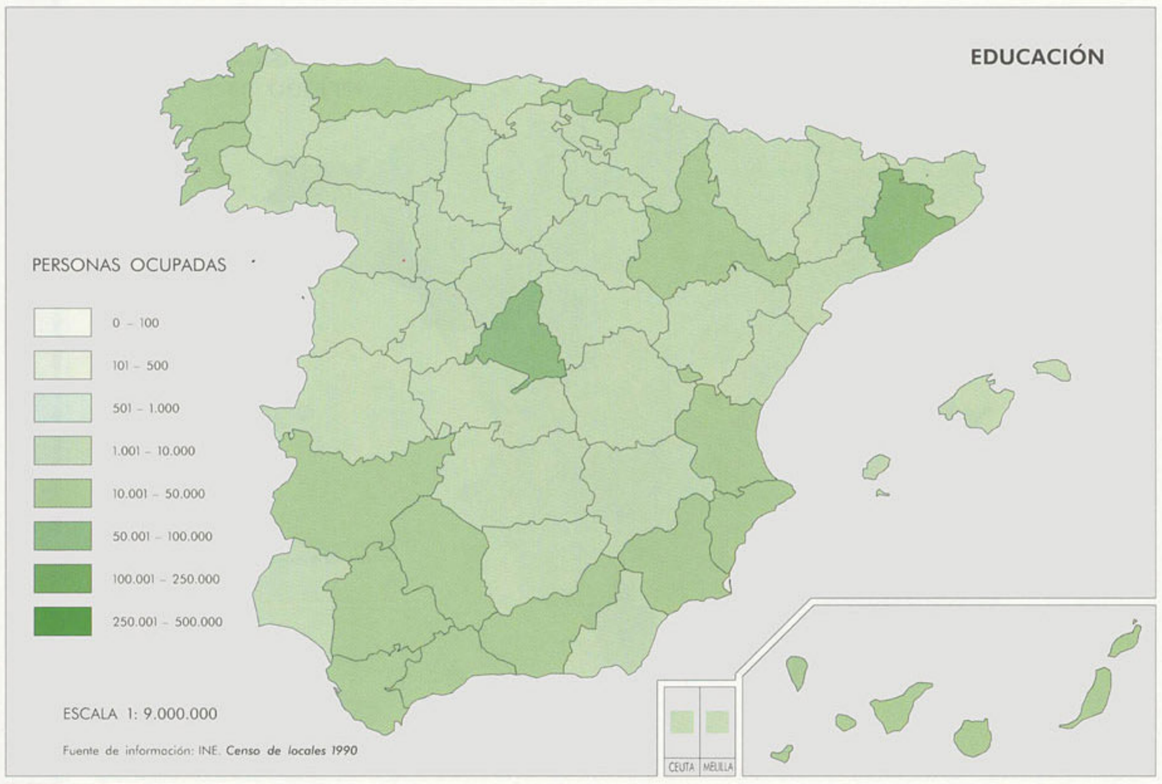
Fuente de información: INE. *Censo de locales 1990*

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA



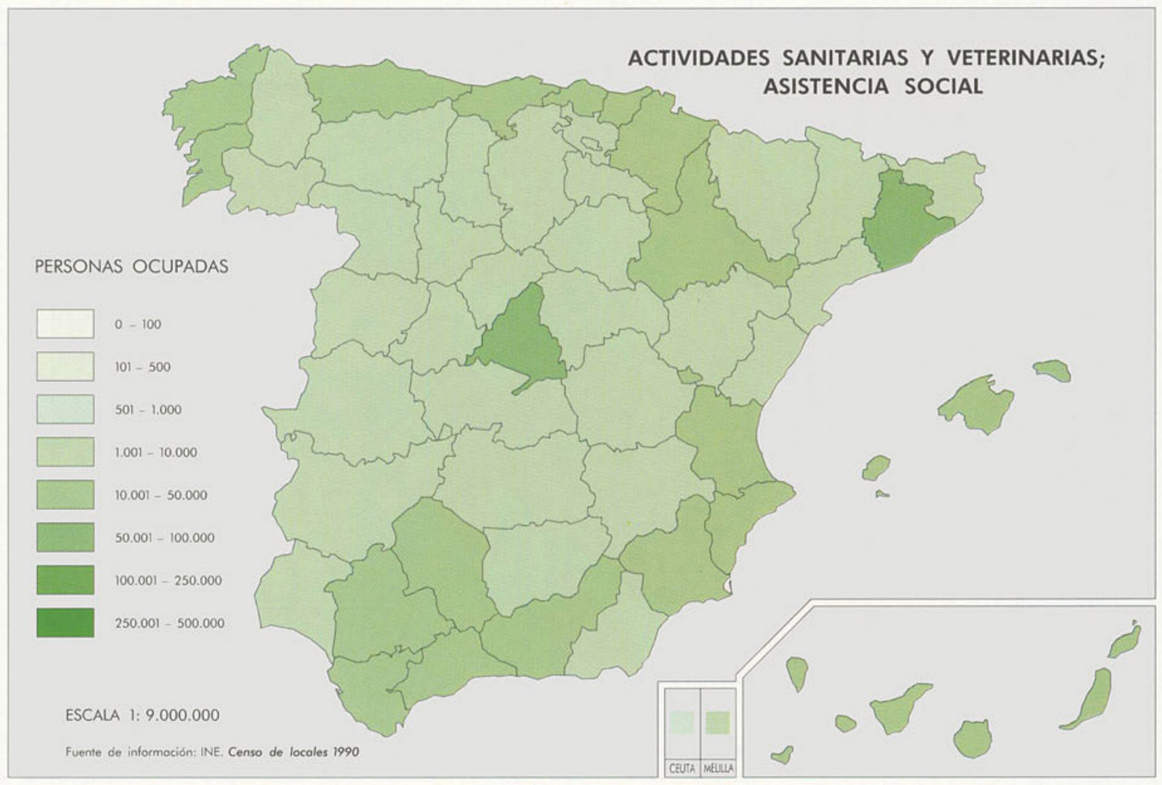
Fuente de información: INE. *Censo de locales 1990*

EDUCACIÓN



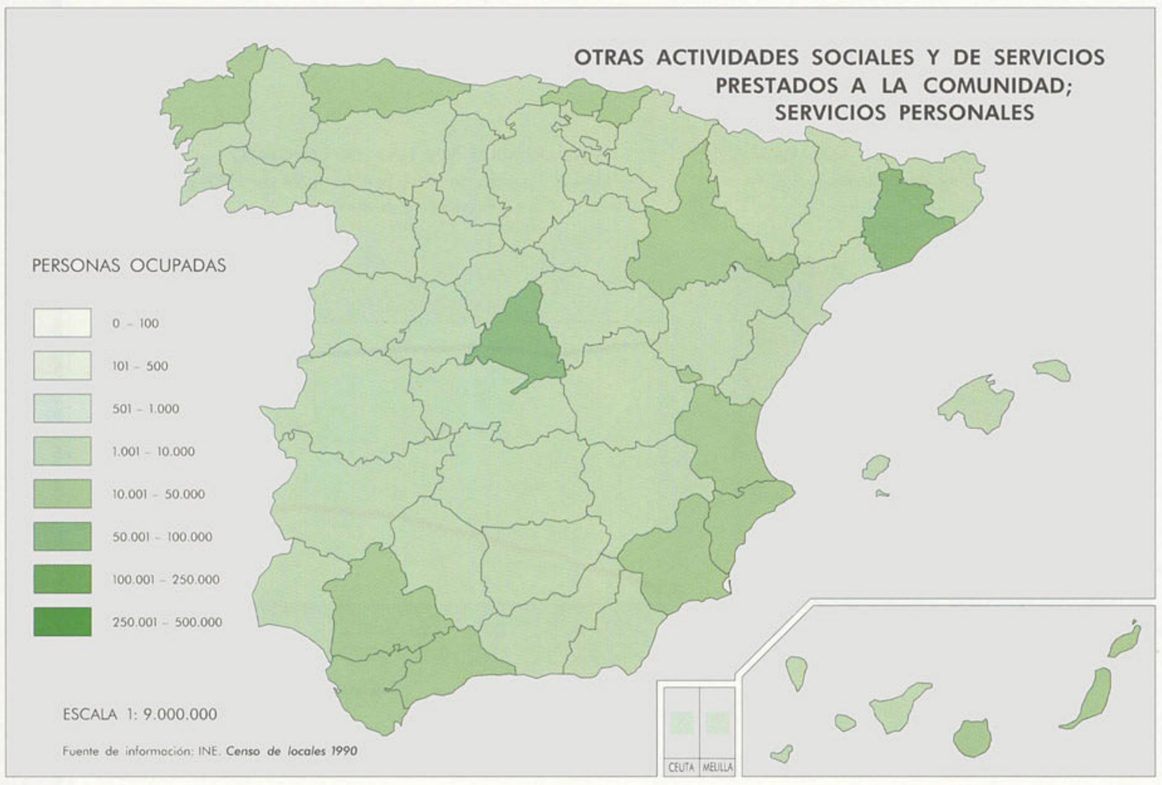
Fuente de información: INE. *Censo de locales 1990*

ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS; ASISTENCIA SOCIAL



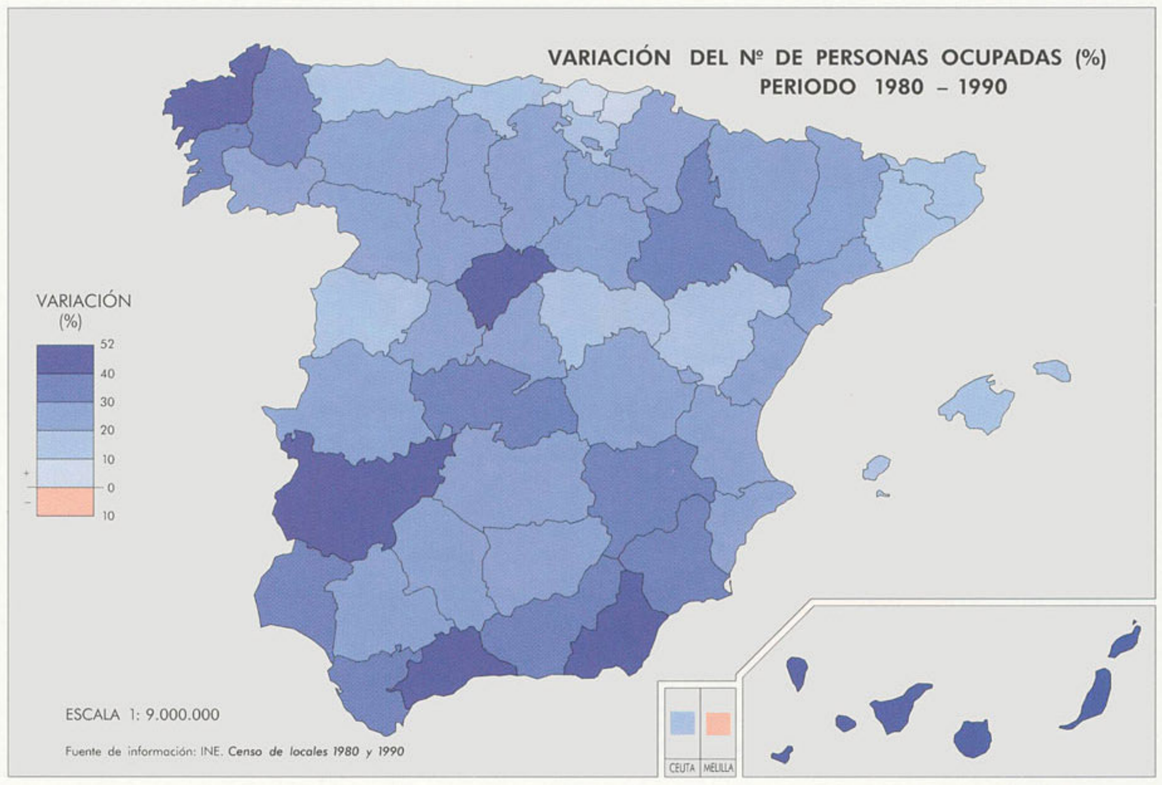
Fuente de información: INE. *Censo de locales 1990*

OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y DE SERVICIOS PRESTADOS A LA COMUNIDAD; SERVICIOS PERSONALES



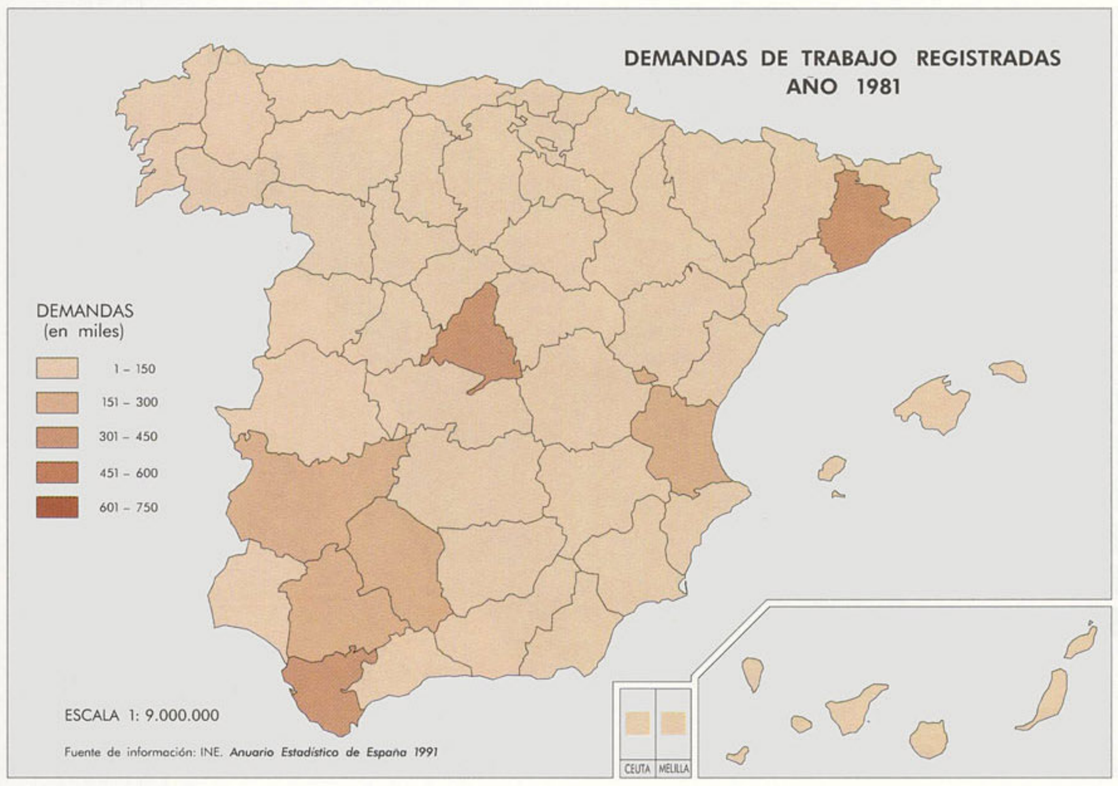
Fuente de información: INE. *Censo de locales 1990*

VARIACIÓN DEL Nº DE PERSONAS OCUPADAS (%) PERIODO 1980 – 1990



Fuente de información: INE. *Censo de locales 1980 y 1990*

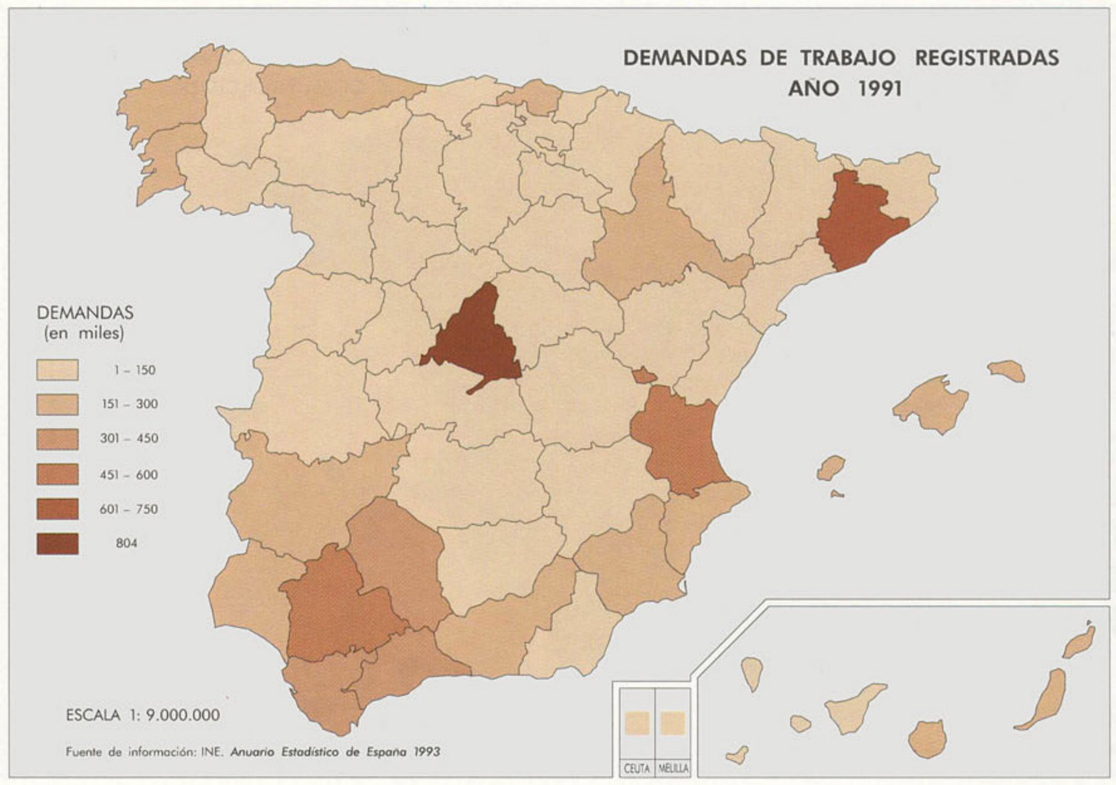
DEMANDAS DE TRABAJO REGISTRADAS AÑO 1981



ESCALA 1: 9.000.000

Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1991*

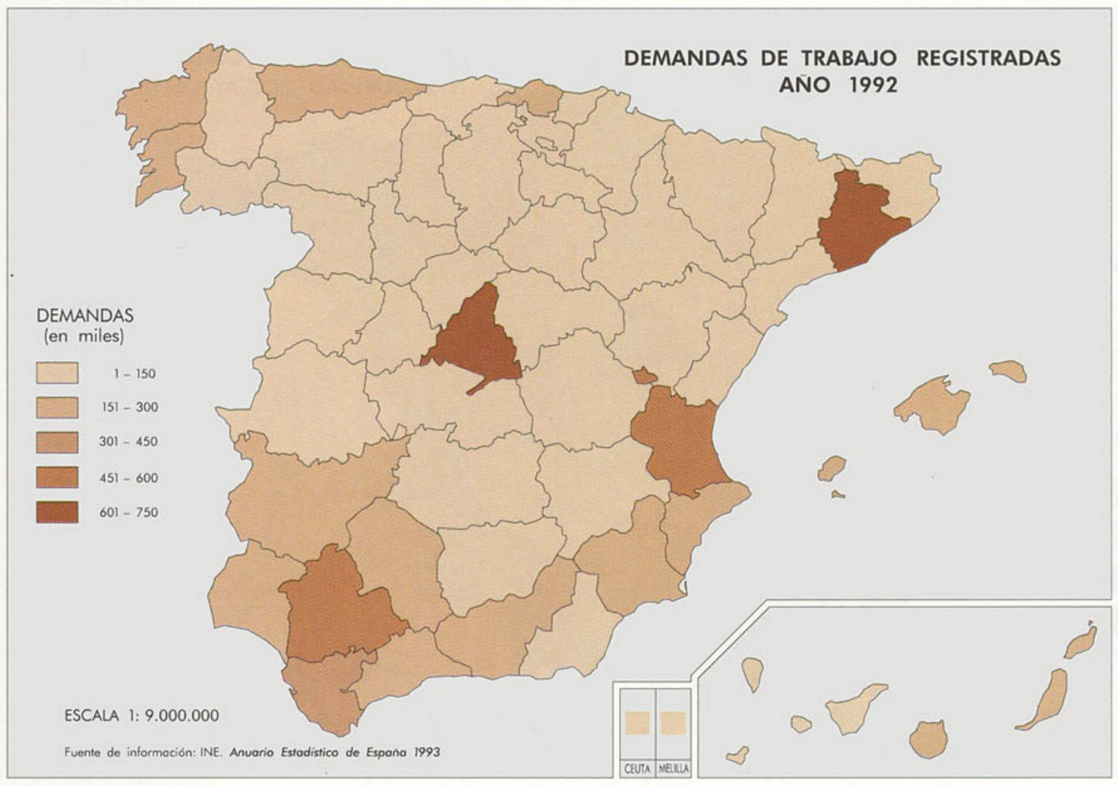
DEMANDAS DE TRABAJO REGISTRADAS AÑO 1991



ESCALA 1: 9.000.000

Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1993*

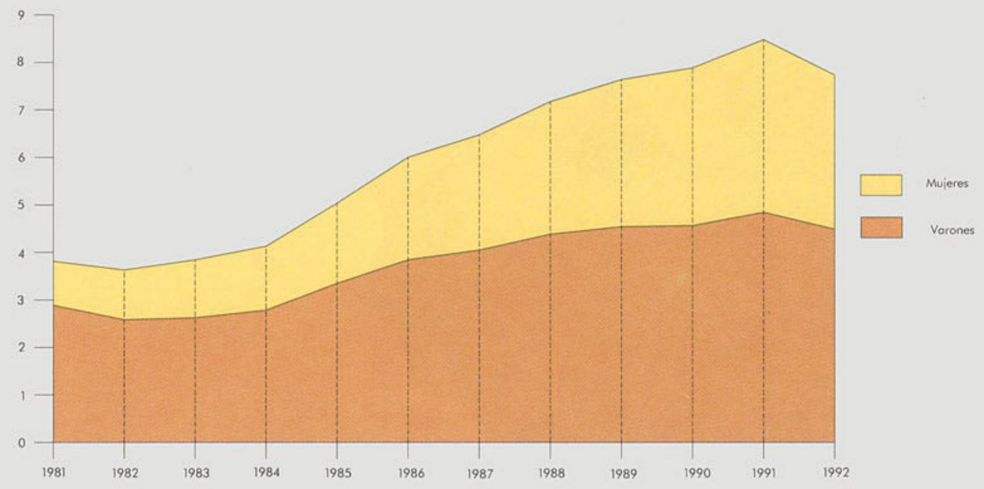
DEMANDAS DE TRABAJO REGISTRADAS AÑO 1992



ESCALA 1: 9.000.000

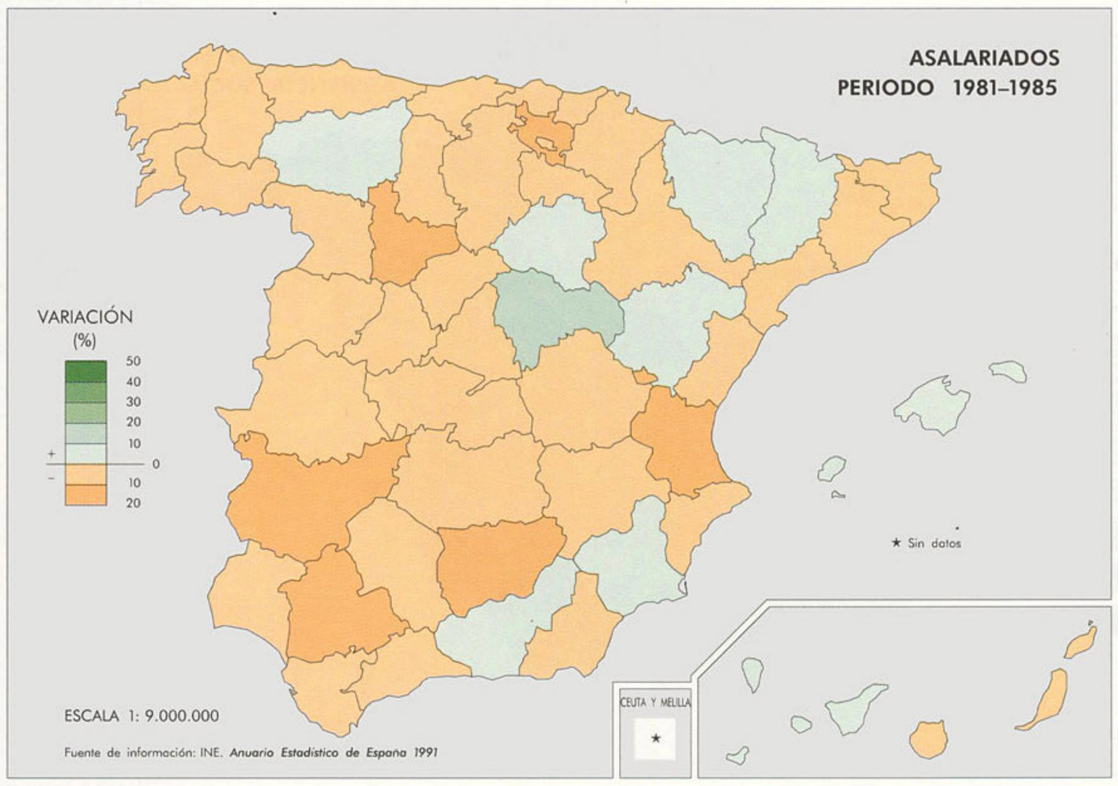
Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1993*

EVOLUCIÓN DE LAS DEMANDAS DE TRABAJO REGISTRADAS (en millones)



Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1991 y 1993*

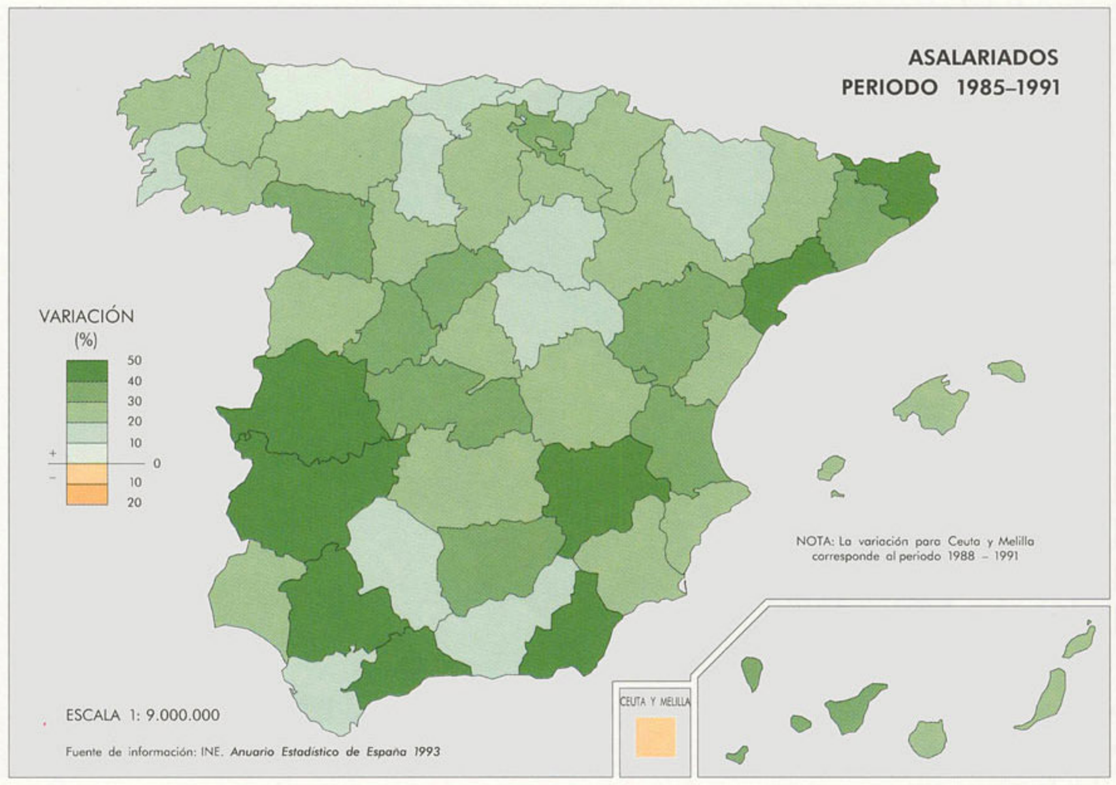
ASALARIADOS PERIODO 1981–1985



ESCALA 1: 9.000.000

Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1991*

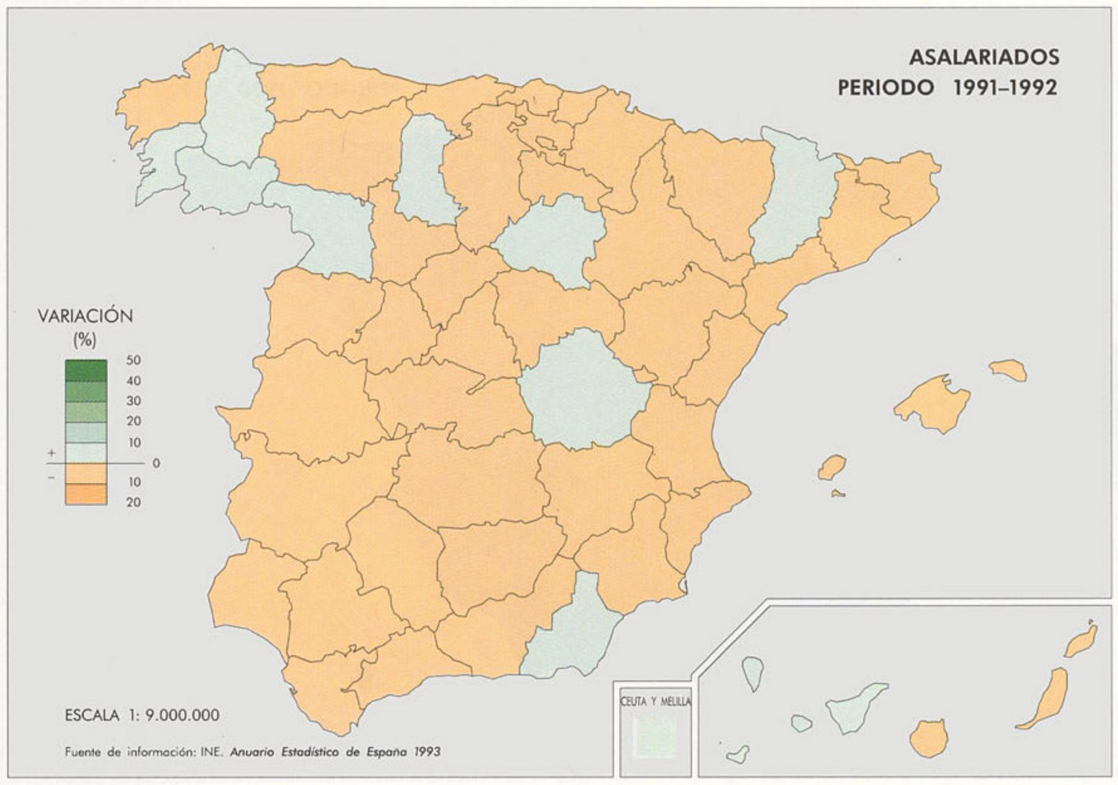
ASALARIADOS PERIODO 1985–1991



ESCALA 1: 9.000.000

Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1993*

ASALARIADOS PERIODO 1991–1992

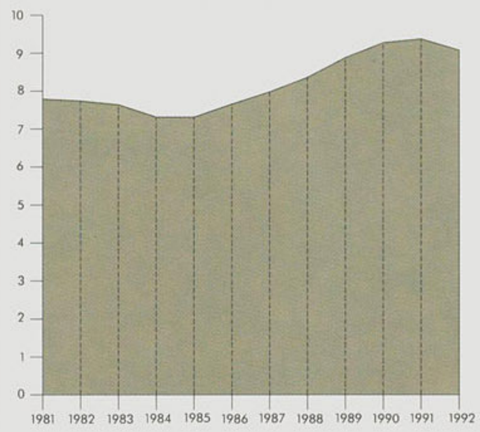


ESCALA 1: 9.000.000

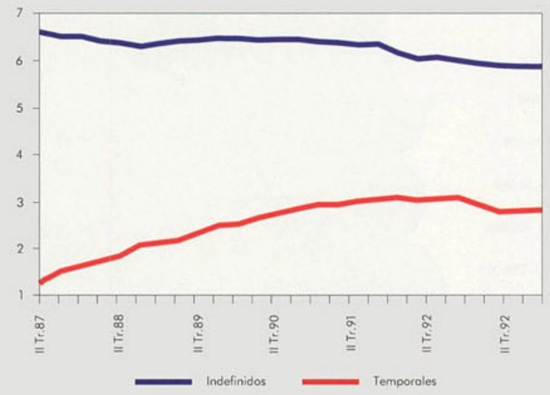
Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1993*

ASALARIADOS. EVOLUCIÓN

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ASALARIADOS
(millones de personas)

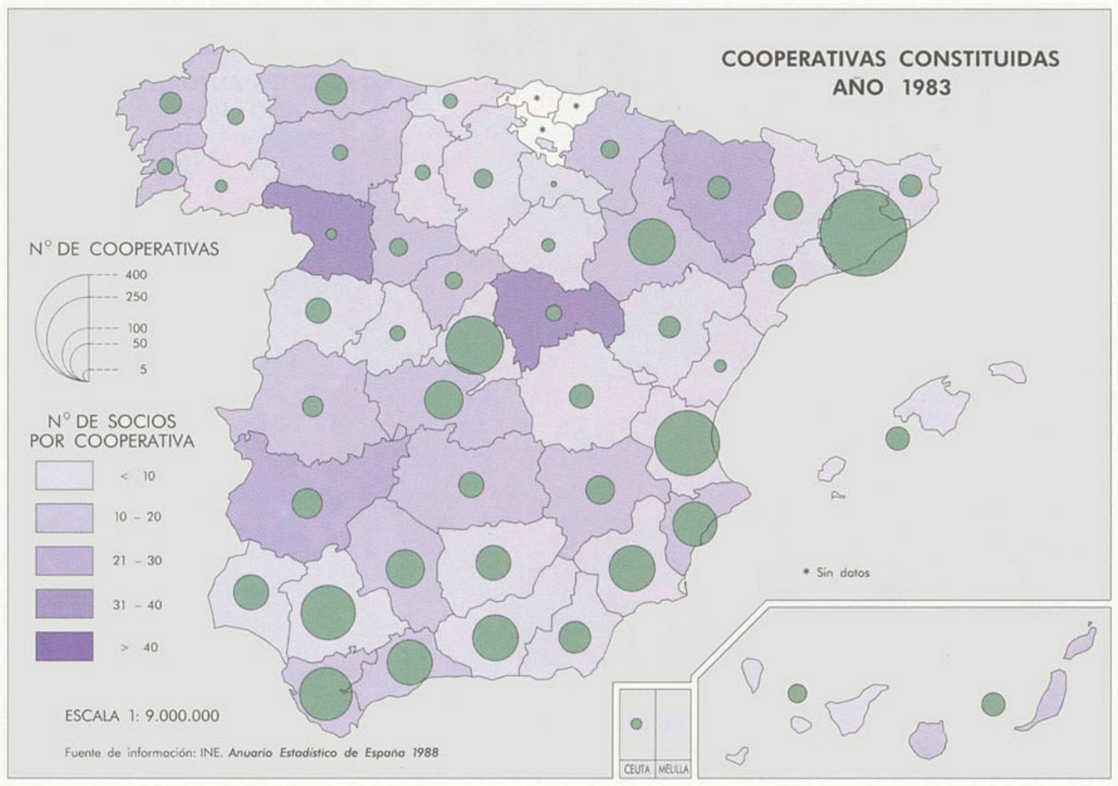


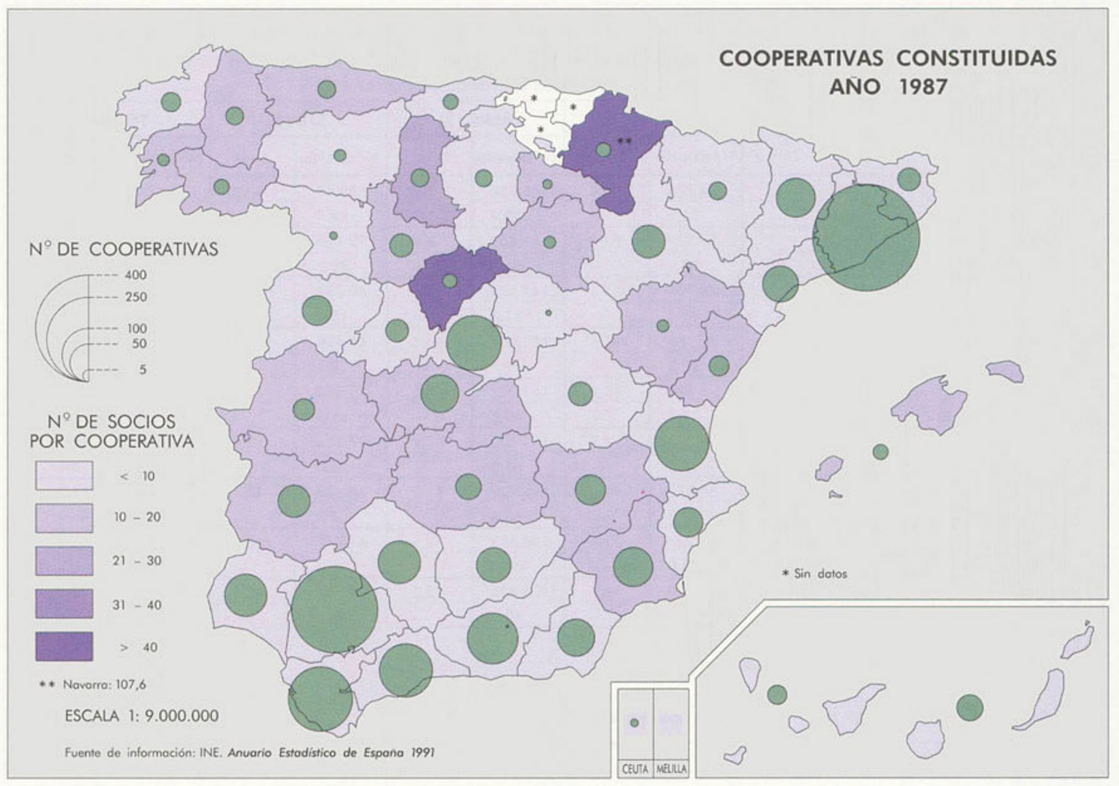
ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO
(Del 2º trimestre de 1987 al 4º trimestre de 1993)
(millones de personas)

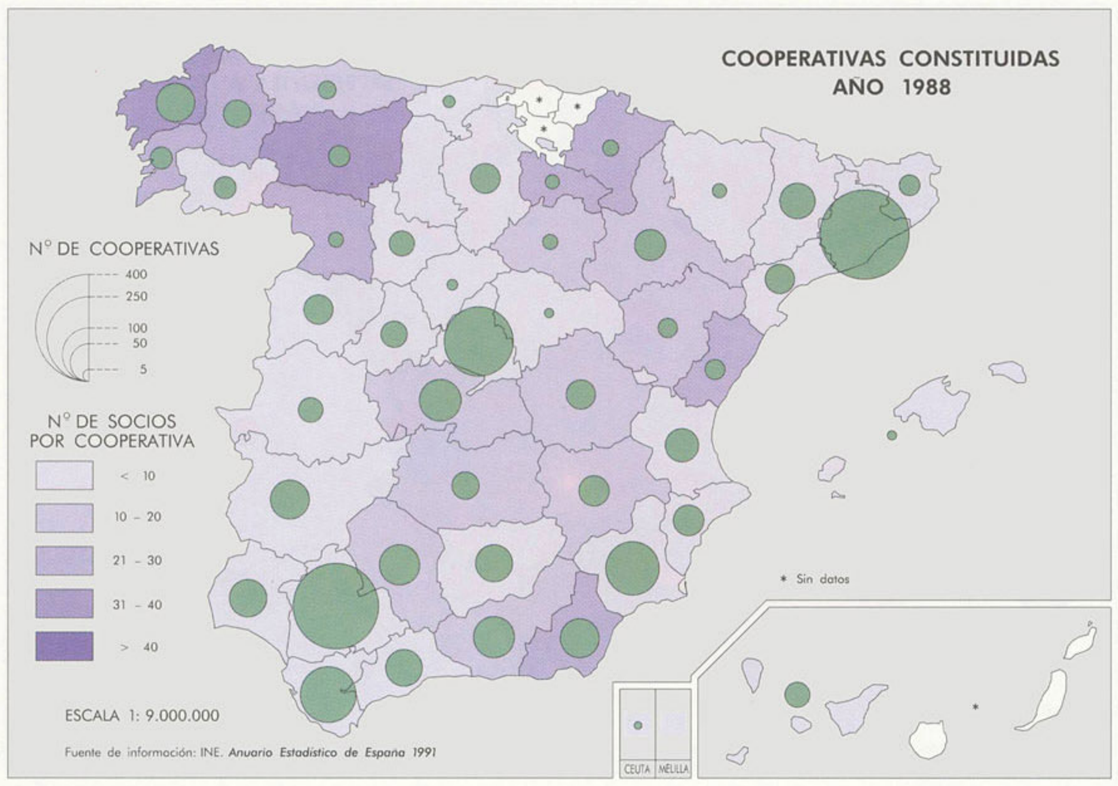


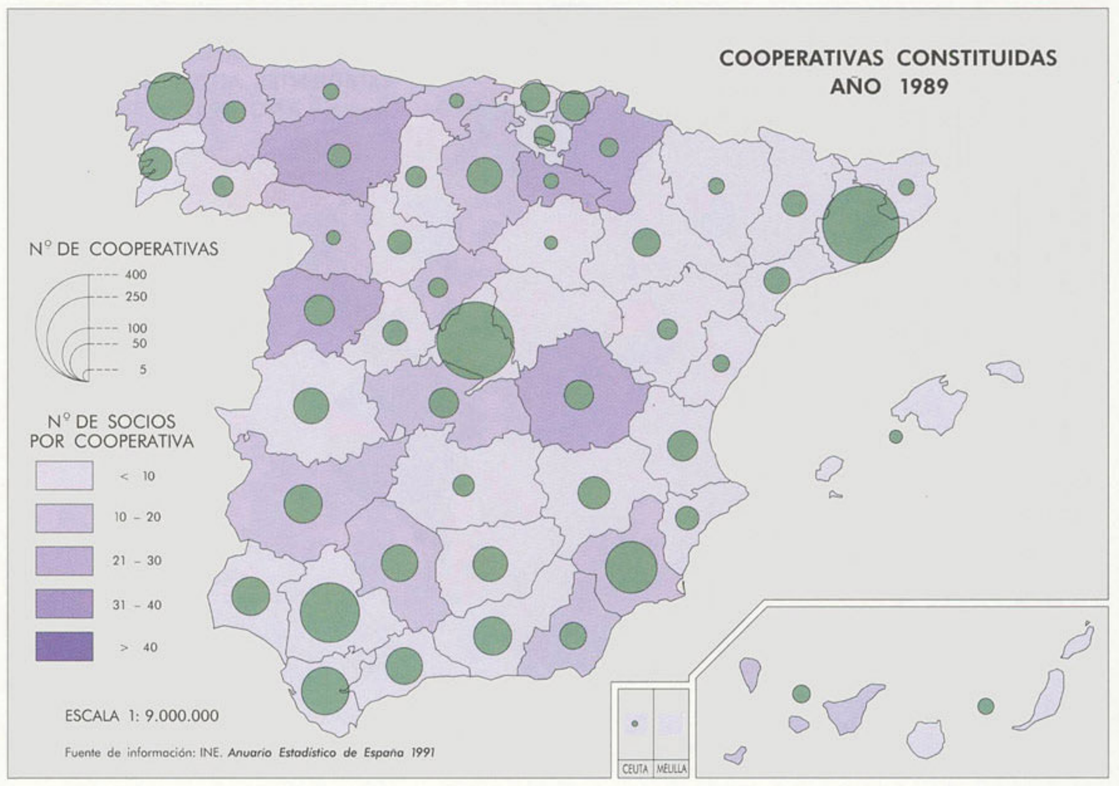
Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1993*

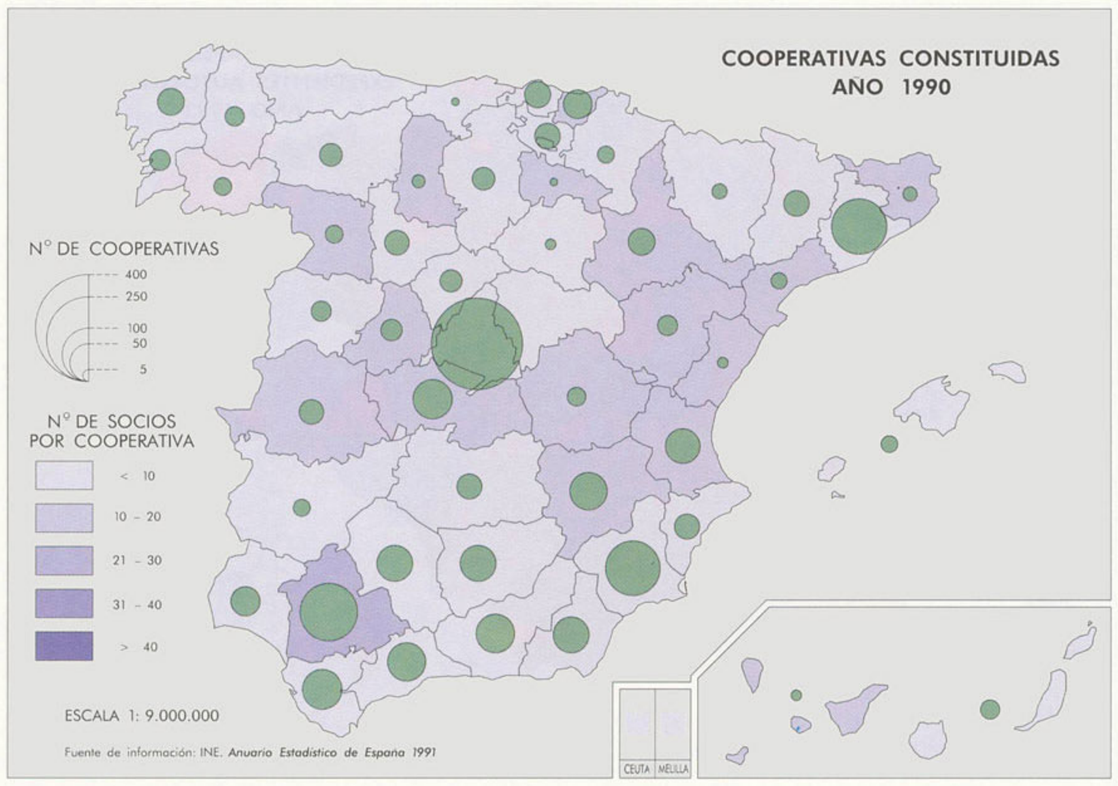
Fuente de información: Consejo Económico y Social. ***Memoria sobre la situación socio-económica y laboral***. Madrid, Junio 1994

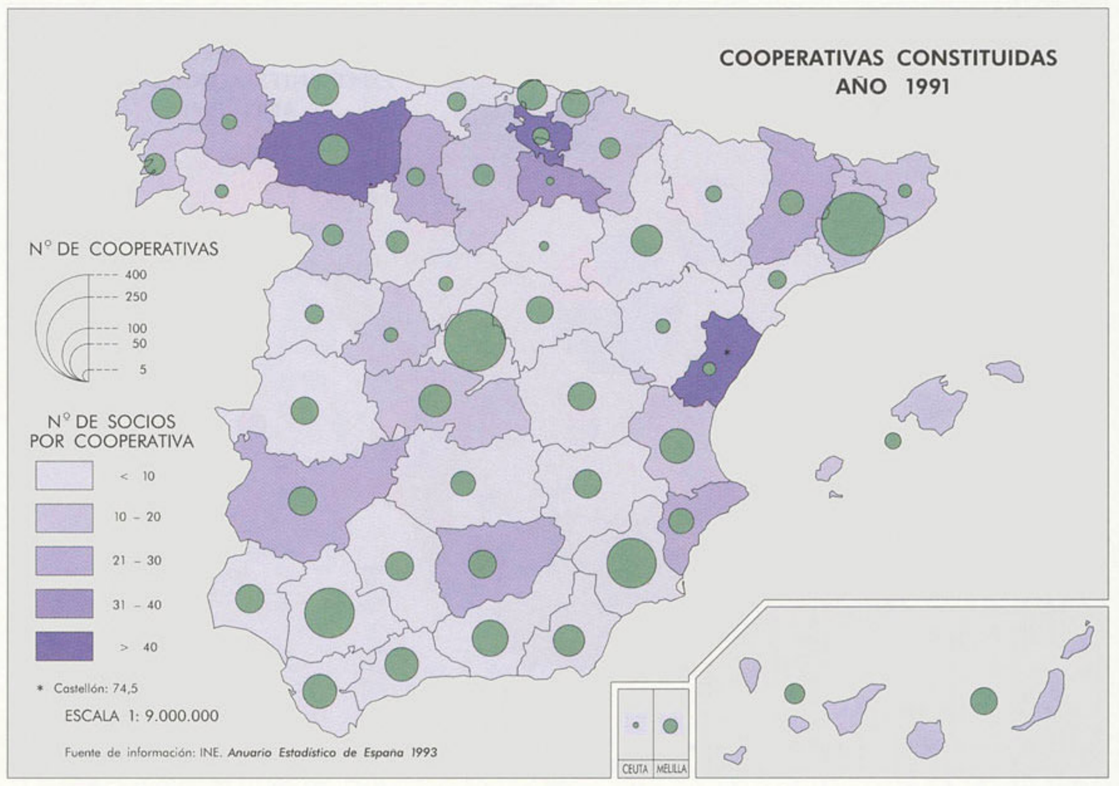

COOPERATIVAS CONSTITUIDAS
AÑO 1983
Nº DE COOPERATIVAS
400
250
100
50
5
Nº DE SOCIOS
POR COOPERATIVA
< 10
10 - 20
21 - 30
31 - 40
> 40
* Sin datos
ESCALA 1: 9.000.000
Fuente de información: INE. Anuario Estadístico de España 1988
CEUTA
MELILLA

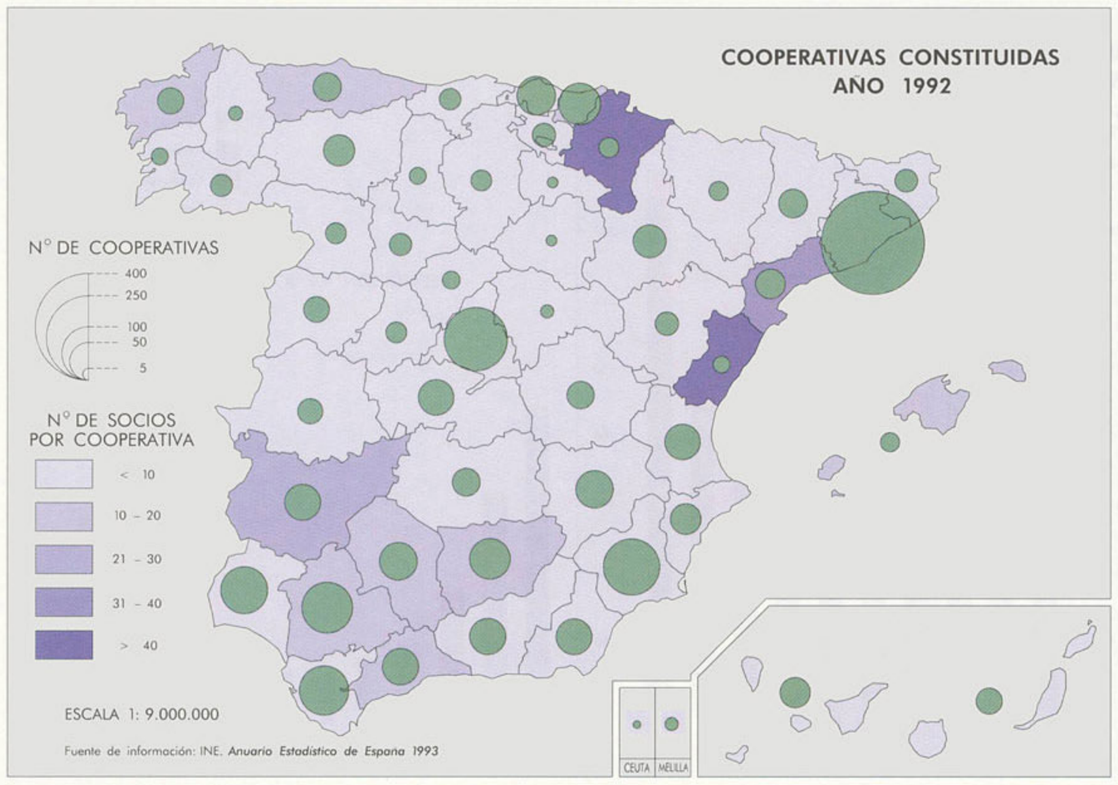

COOPERATIVAS CONSTITUIDAS
AÑO 1987
Nº DE COOPERATIVAS
400
250
100
50
5
Nº DE SOCIOS
POR COOPERATIVA
< 10
10 - 20
21 - 30
31 - 40
> 40
** Navarra: 107,6
* Sin datos
ESCALA 1: 9.000.000
Fuente de información: INE. Anuario Estadístico de España 1991
CEUTA
MELILLA

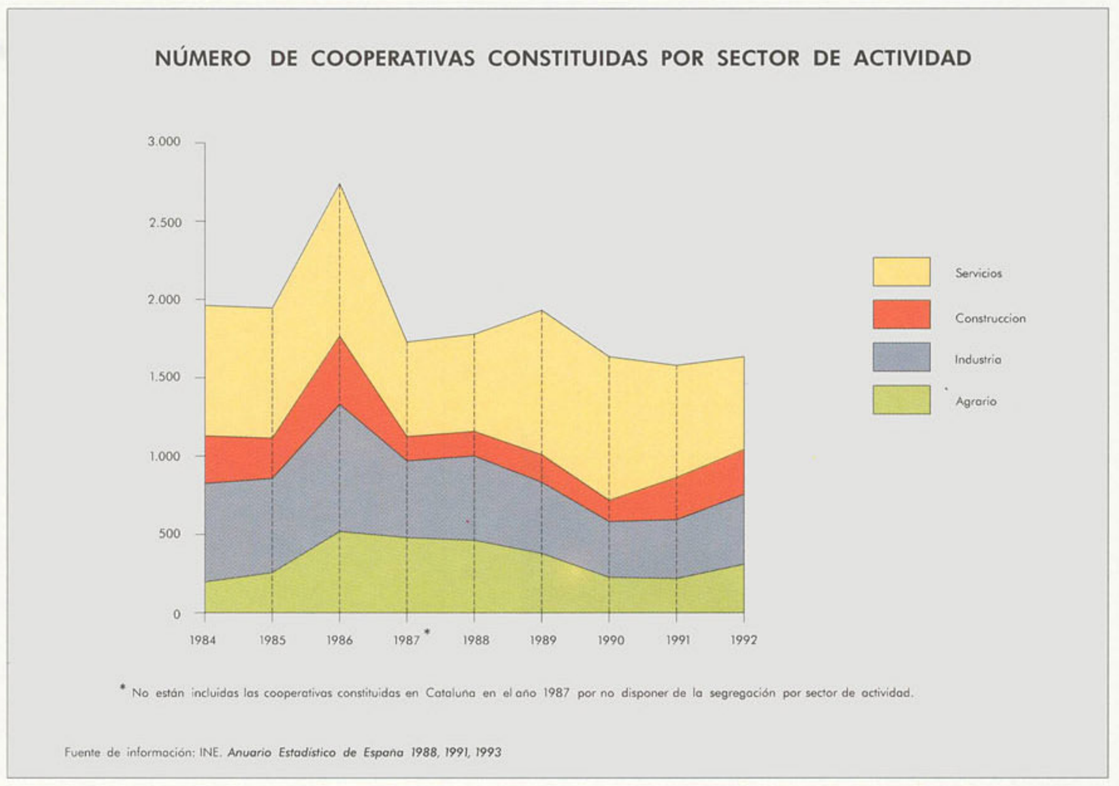

COOPERATIVAS CONSTITUIDAS
AÑO 1988
Nº DE COOPERATIVAS
400
250
100
50
5
Nº DE SOCIOS
POR COOPERATIVA
< 10
10 - 20
21 - 30
31 - 40
> 40
* Sin datos
ESCALA 1: 9.000.000
Fuente de información: INE. Anuario Estadístico de España 1991
CEUTA
MELILLA


COOPERATIVAS CONSTITUIDAS
AÑO 1989
Nº DE COOPERATIVAS
400
250
100
50
5
Nº DE SOCIOS
POR COOPERATIVA
< 10
10 - 20
21 - 30
31 - 40
> 40
ESCALA 1: 9.000.000
Fuente de información: INE. Anuario Estadístico de España 1991
CEUTA
MELILLA


COOPERATIVAS CONSTITUIDAS
AÑO 1990
Nº DE COOPERATIVAS
400
250
100
50
5
Nº DE SOCIOS
POR COOPERATIVA
< 10
10 - 20
21 - 30
31 - 40
> 40
ESCALA 1: 9.000.000
Fuente de información: INE. Anuario Estadístico de España 1991
CEUTA
MELILLA


COOPERATIVAS CONSTITUIDAS
AÑO 1991
Nº DE COOPERATIVAS
400
250
100
50
5
Nº DE SOCIOS
POR COOPERATIVA
< 10
10 - 20
21 - 30
31 - 40
> 40
* Castellón: 74,5
ESCALA 1: 9.000.000
Fuente de información: INE. Anuario Estadístico de España 1993
CEUTA
MELILLA


COOPERATIVAS CONSTITUIDAS
AÑO 1992
Nº DE COOPERATIVAS
400
250
100
50
5
Nº DE SOCIOS
POR COOPERATIVA
< 10
10 - 20
21 - 30
31 - 40
> 40
ESCALA 1: 9.000.000
Fuente de información: INE. Anuario Estadístico de España 1993
CEUTA
MELILLA


NÚMERO DE COOPERATIVAS CONSTITUIDAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD
3.000
2.500
2.000
1.500
1.000
500
0
1984
1985
1986
1987 *
1988
1989
1990
1991
1992
Servicios
Construccion
Industria
Agrario
* No están incluidas las cooperativas constituidas en Cataluña en el año 1987 por no disponer de la segregación por sector de actividad.
Fuente de información: INE. Anuario Estadístico de España 1988, 1991, 1993

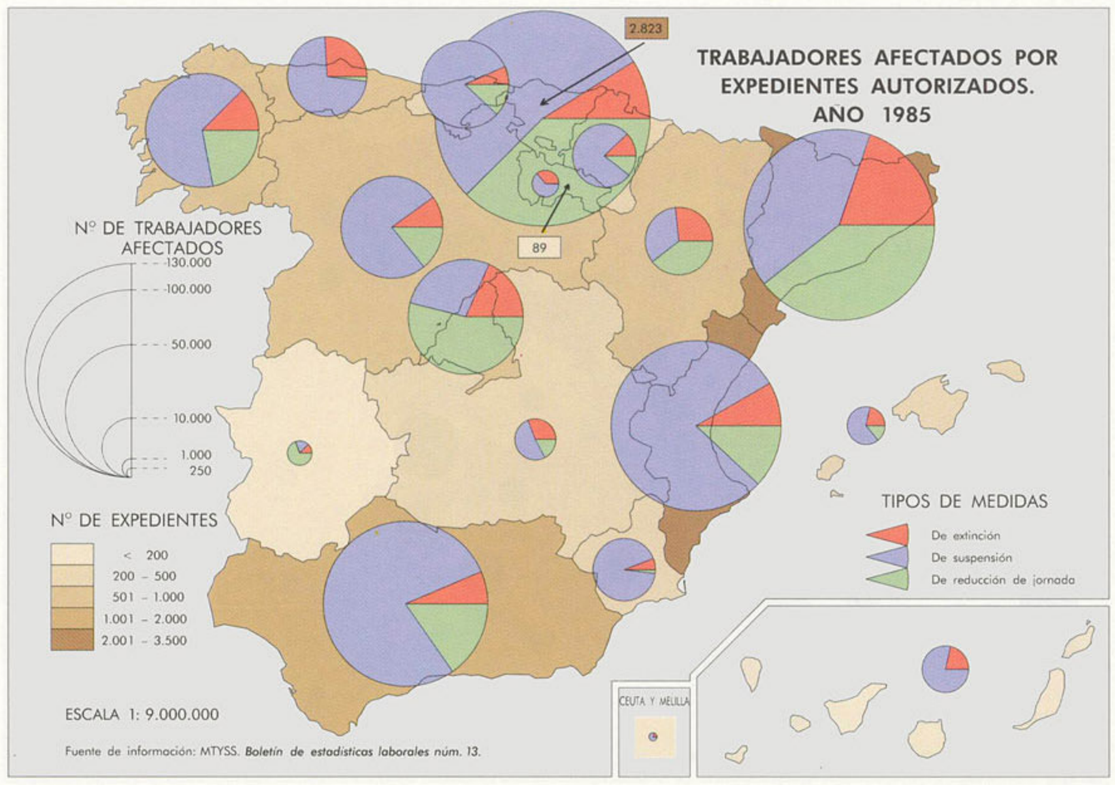
DESPIDOS SEGÚN VÍAS UTILIZADAS, 1985-1993

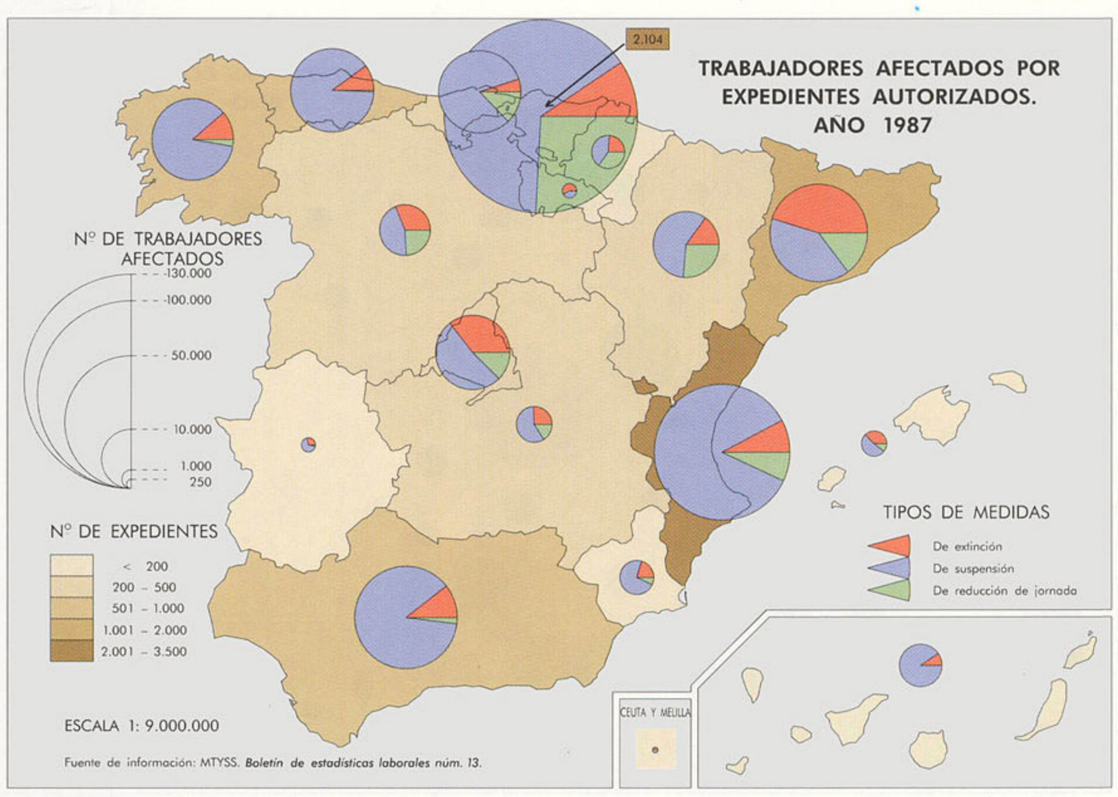
(Número de despidos y tasas de variación interanual)

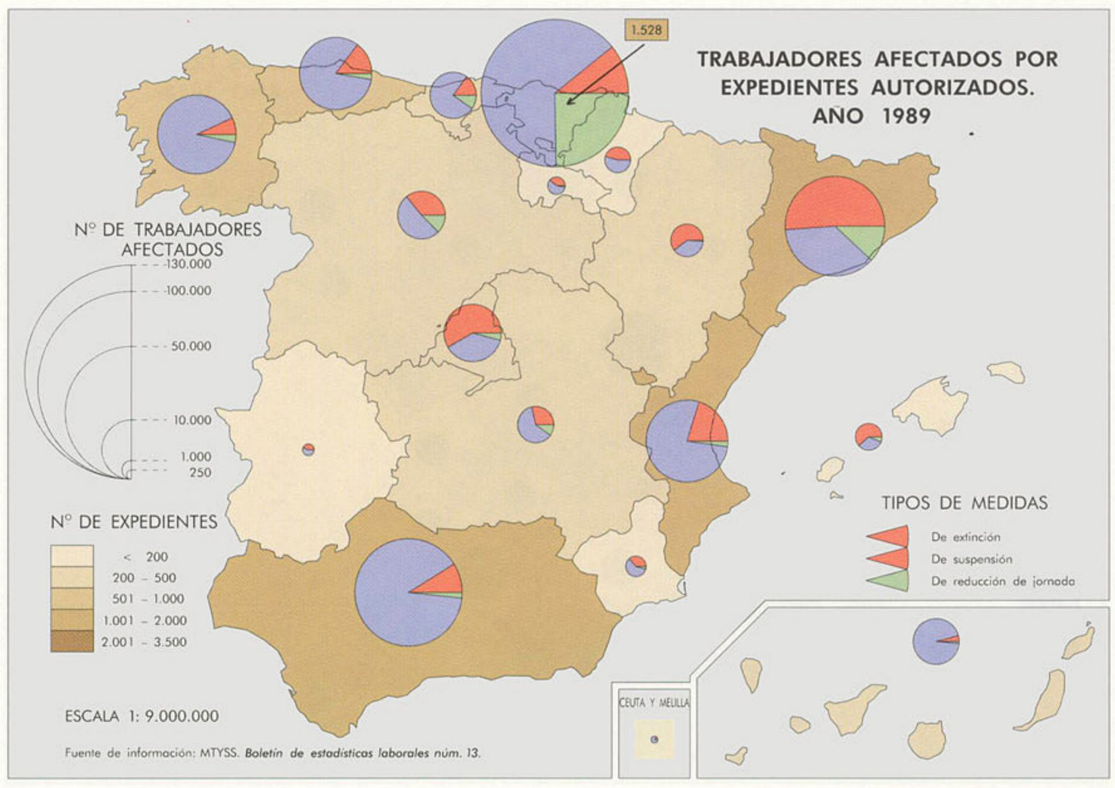
	ERE (1)		MAC (2)		SJS (3)		TOTAL	
Años y %	N.º despidos	% var.	N.º despidos	% var.	N.º despidos	% var.	N.º despidos	% var
1985	74.776	8,4	148.814	-4,9	54.888	-30,2	278.478	-8,4
% s/total despidos	26,9	—	53,4	—	19,7	—	100,0	—
1986	56.882	-23,9	141.469	-4,9	50.119	-8,7	248.470	-10,8
% s/total despidos	22,9	—	56,9	—	20,2	—	100,0	—
1987	48.166	-15,3	143.594	1,5	42.282	-45,6	234.042	-5,8
% s/total despidos	20,6	—	61,3	—	18,1	—	100,0	—
1988	56.753	17,8	153.007	6,6	46.428	9,8	256.188	9,5
% s/total despidos	22,2	—	59,7	—	18,1	—	100,0	—
1989	46.322	-18,4	163.027	6,5	38.340	-17,4	247.689	-3,3
% s/total despidos	18,7	—	65,8	—	15,5	—	100,0	—
1990	48.591	4,9	174.605	7,1	39.426	2,8	262.622	6,0
% s/total despidos	18,5	—	66,5	—	15,0	—	100,0	—
1991	68.032	40,0	193.829	11,0	43.638	10,7	305.499	16,3
% s/total despidos	22,3	—	63,4	—	14,3	—	100,0	—
1992	83.237	22,3	188.723	-2,6	47.982	10,0	319.942	4,7
% s/total despidos	26,0	—	59,0	—	15,0	—	100,0	—
1993	118.744	42,7	198.486	5,2	61.567	28,3	378.792	18,4
% s/total despidos	31,3	—	52,4	—	16,3	—	100,0	—

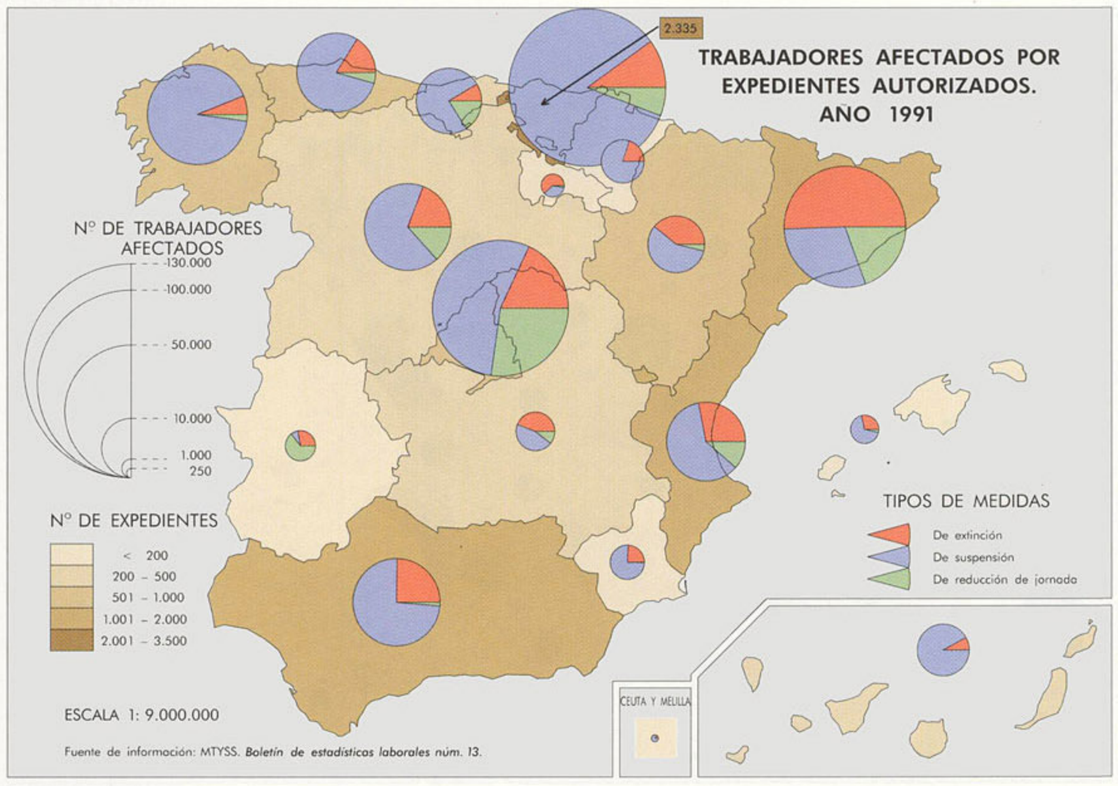
(1) Expedientes de Regulación de Empleo
(2) Unidades de mediación, arbitraje y conciliación
(3) Sentencias Juzgados de lo Social

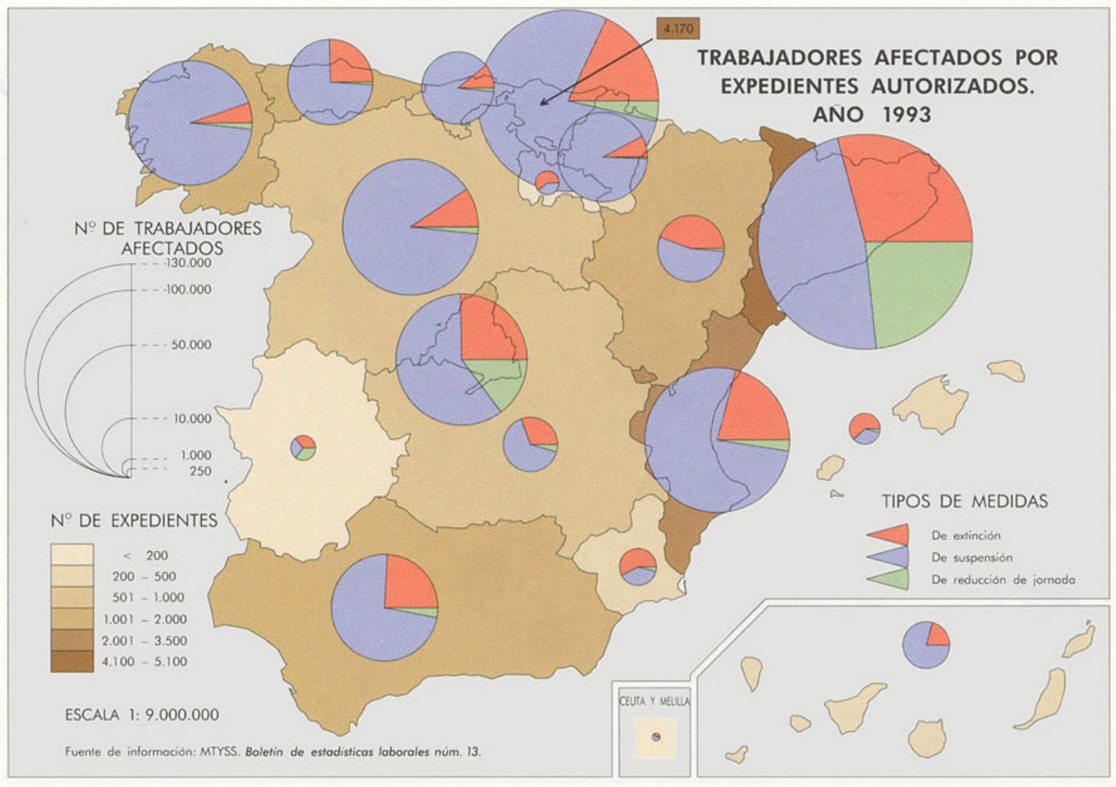
Fuente de información: MTYSS. *Boletín de estadísticas laborales núm. 13.*



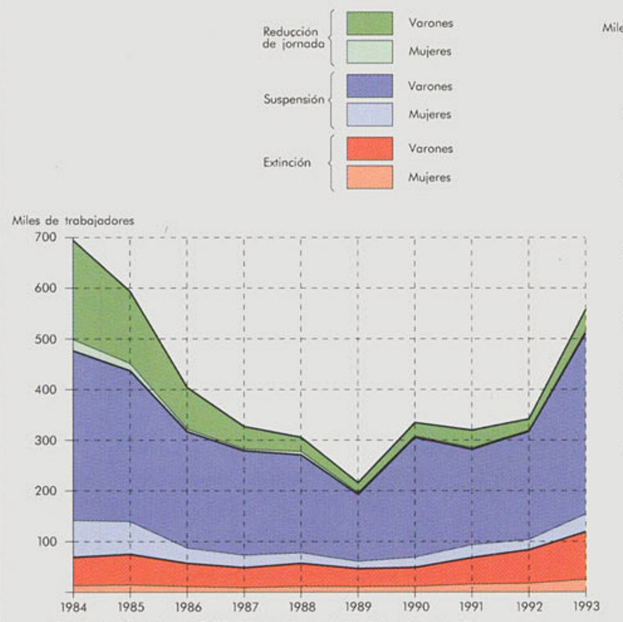






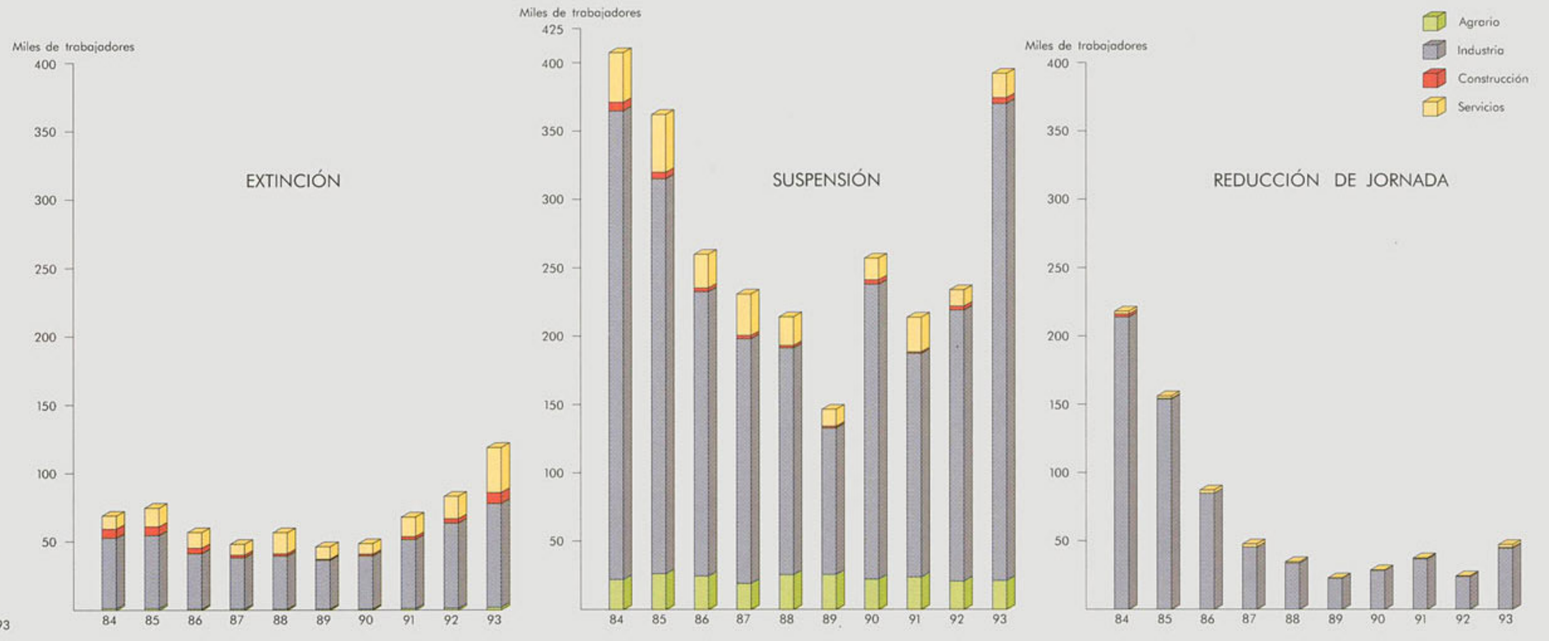


TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES AUTORIZADOS SEGÚN EFECTO Y SEXO



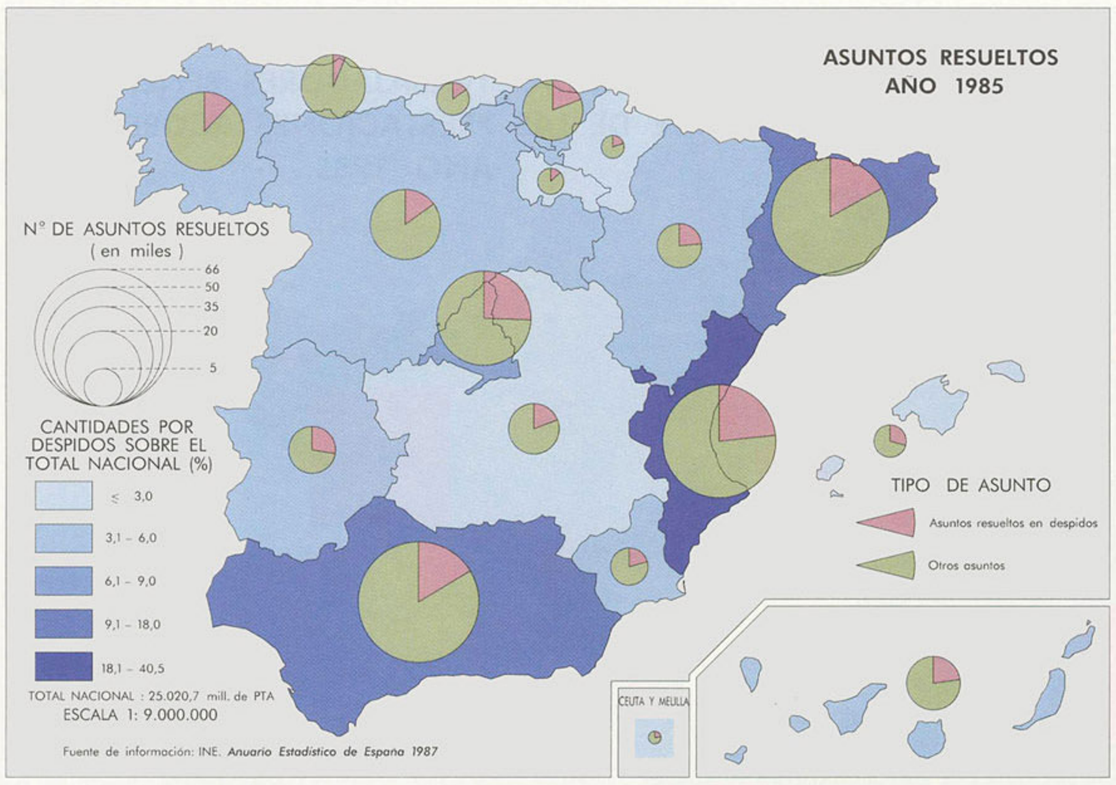
Fuente de información: MTYSS. *Boletín de estadísticas laborales núm. 13.*

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES AUTORIZADOS SEGÚN EFECTO Y SECTOR DE ACTIVIDAD



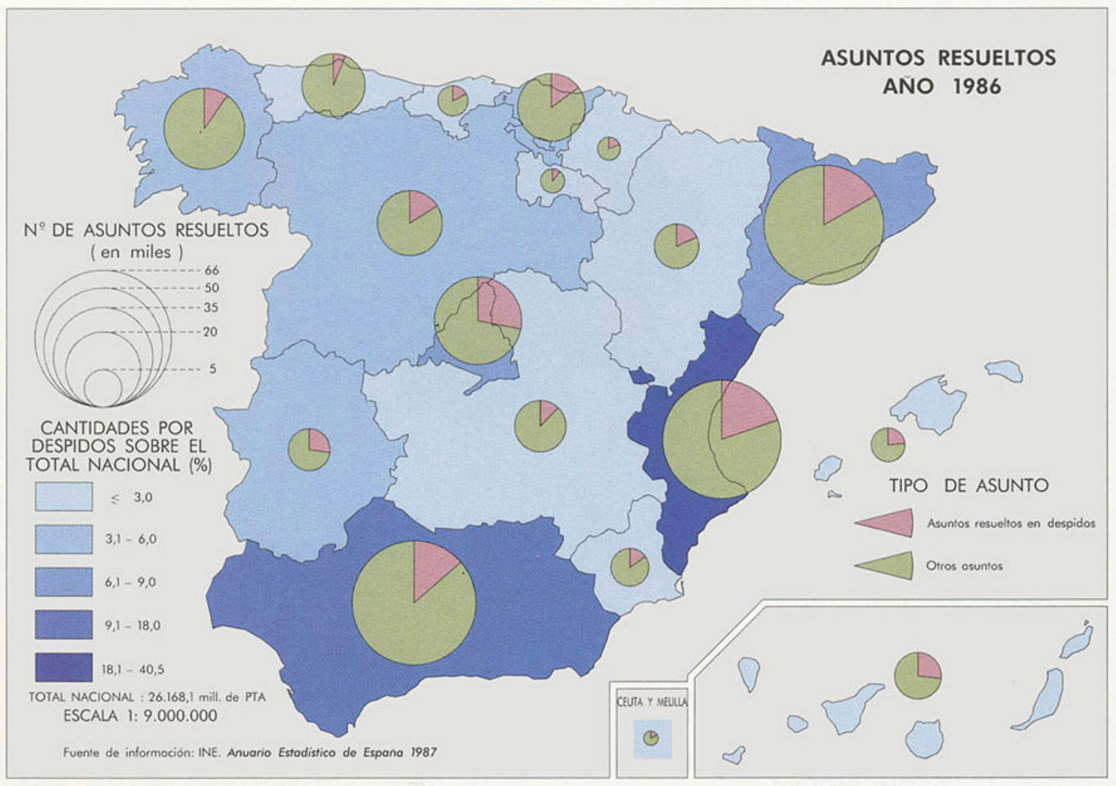
MAGISTRATURAS DE TRABAJO

ASUNTOS RESUELTOS AÑO 1985



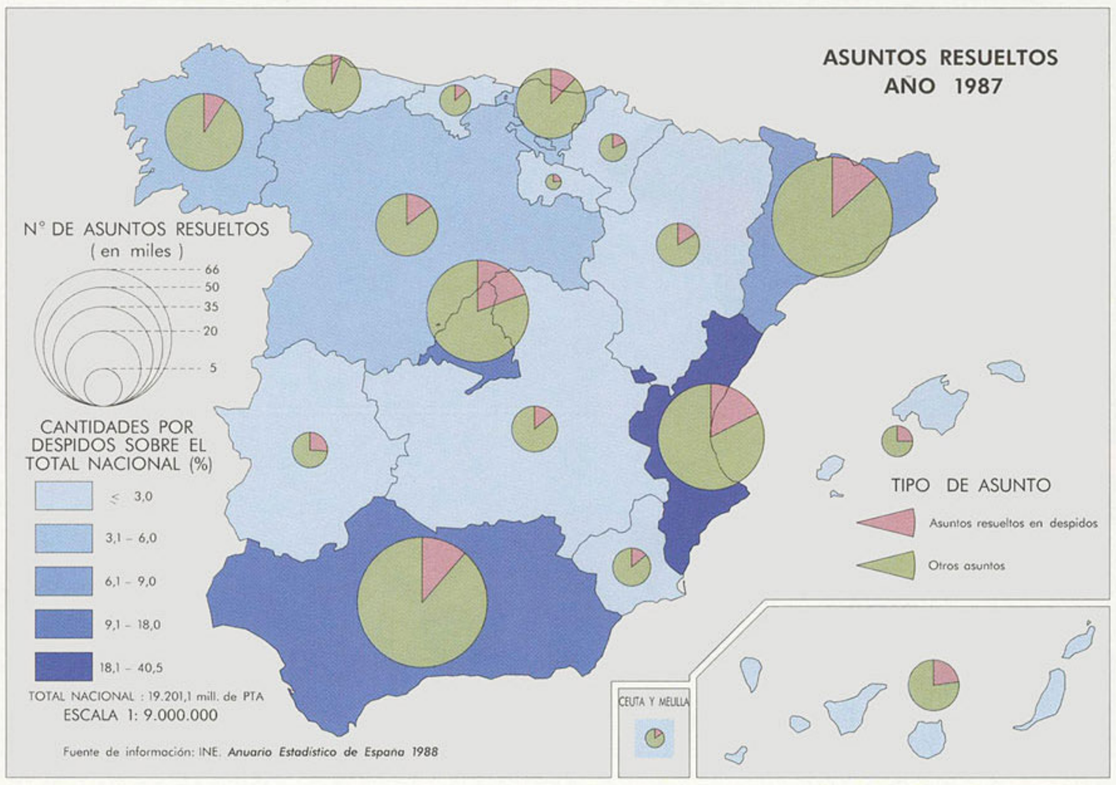
Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1987*

ASUNTOS RESUELTOS AÑO 1986



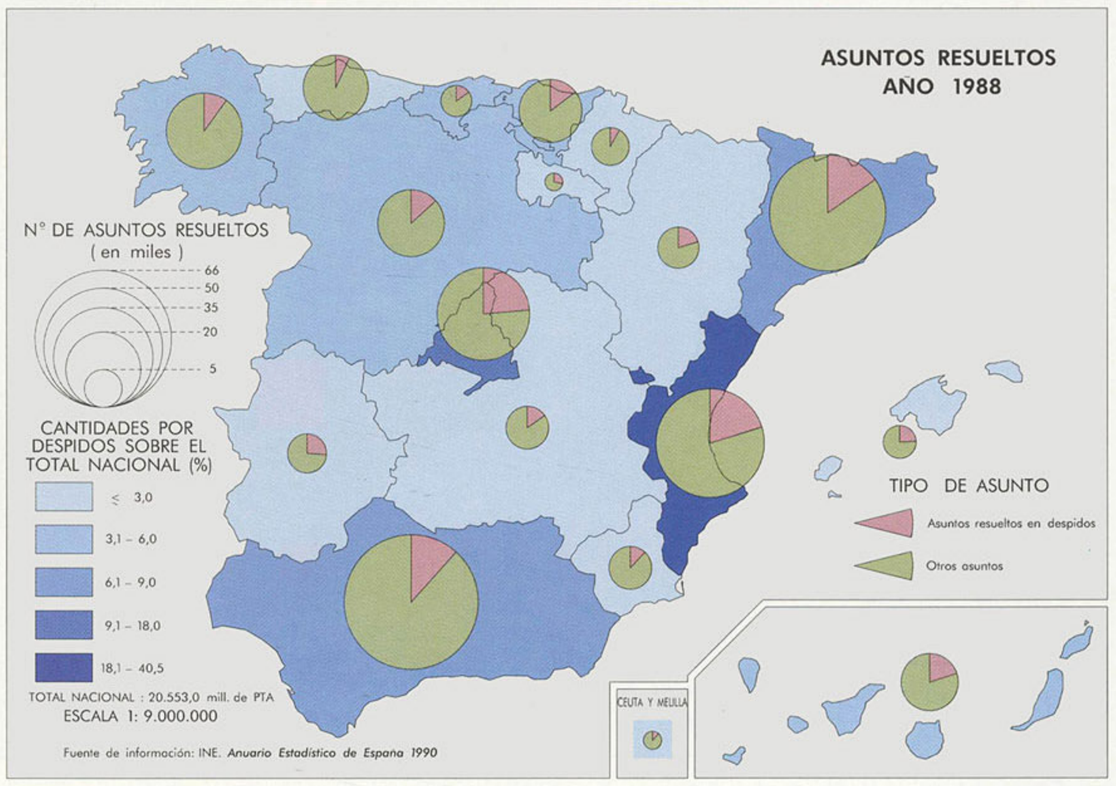
Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1987*

ASUNTOS RESUELTOS AÑO 1987



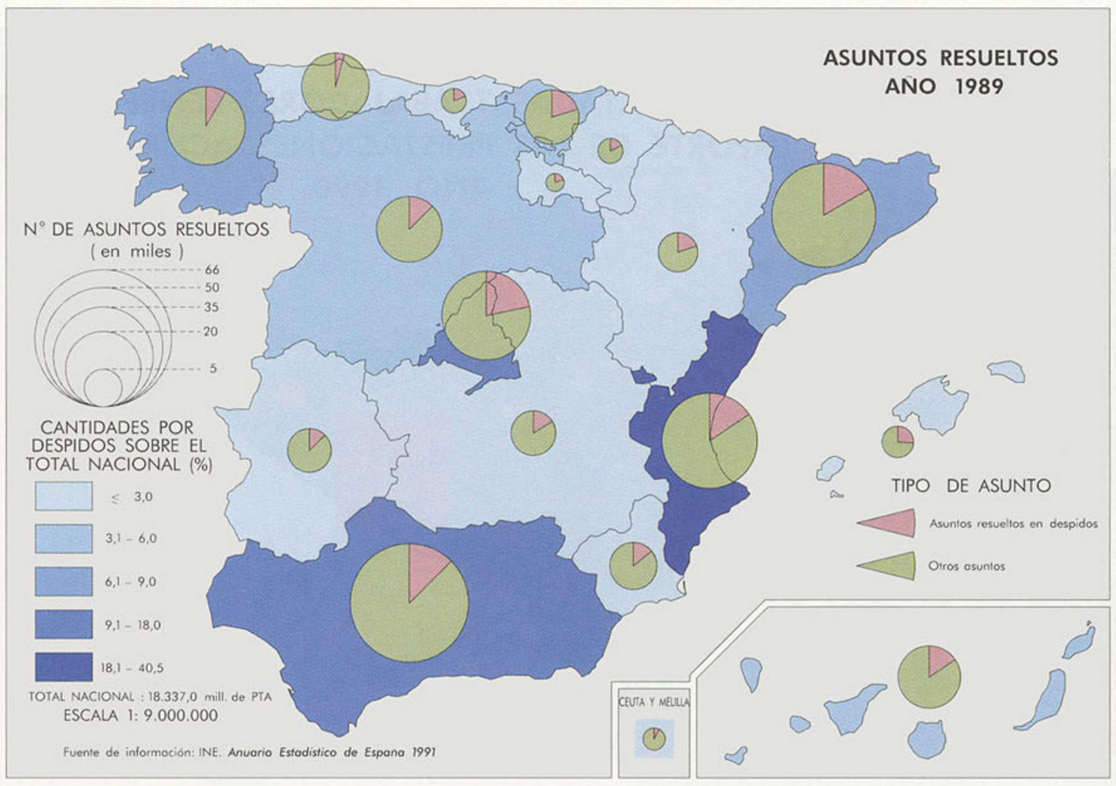
Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1988*

ASUNTOS RESUELTOS AÑO 1988



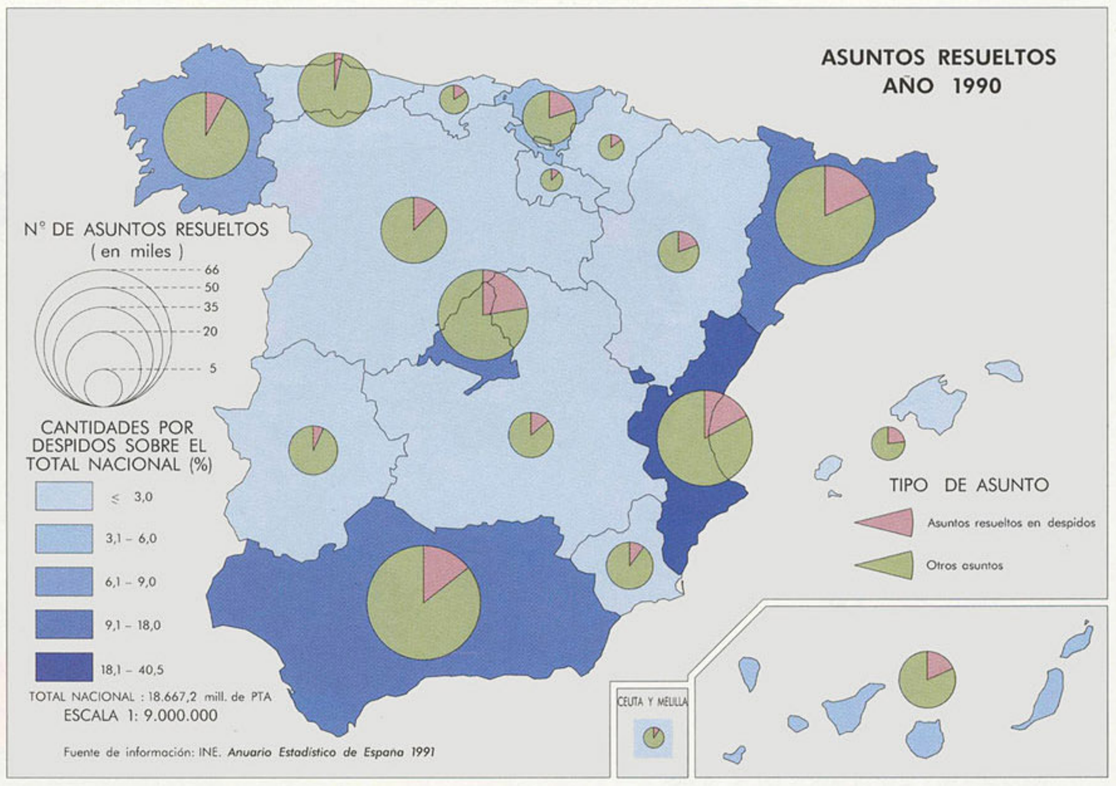
Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1990*

ASUNTOS RESUELTOS AÑO 1989



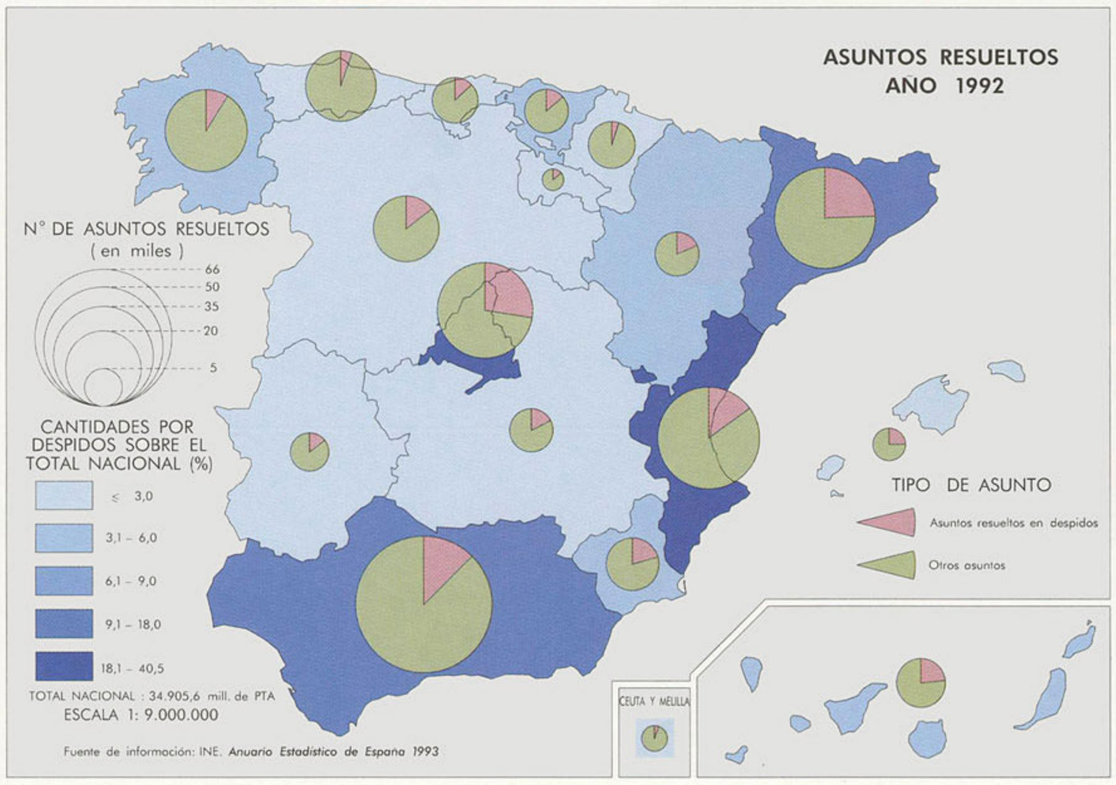
Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1991*

ASUNTOS RESUELTOS AÑO 1990



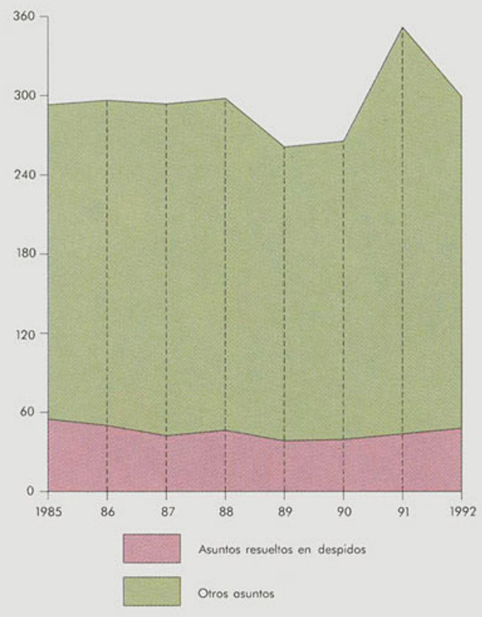
Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1991*

ASUNTOS RESUELTOS AÑO 1992

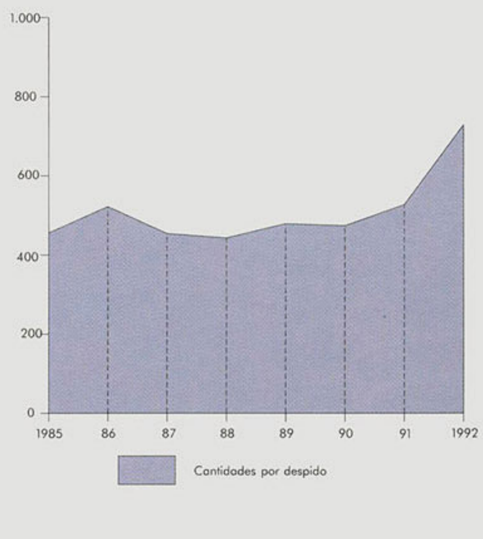


Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1993*

TOTAL NACIONAL DE ASUNTOS RESUELTOS (en miles)

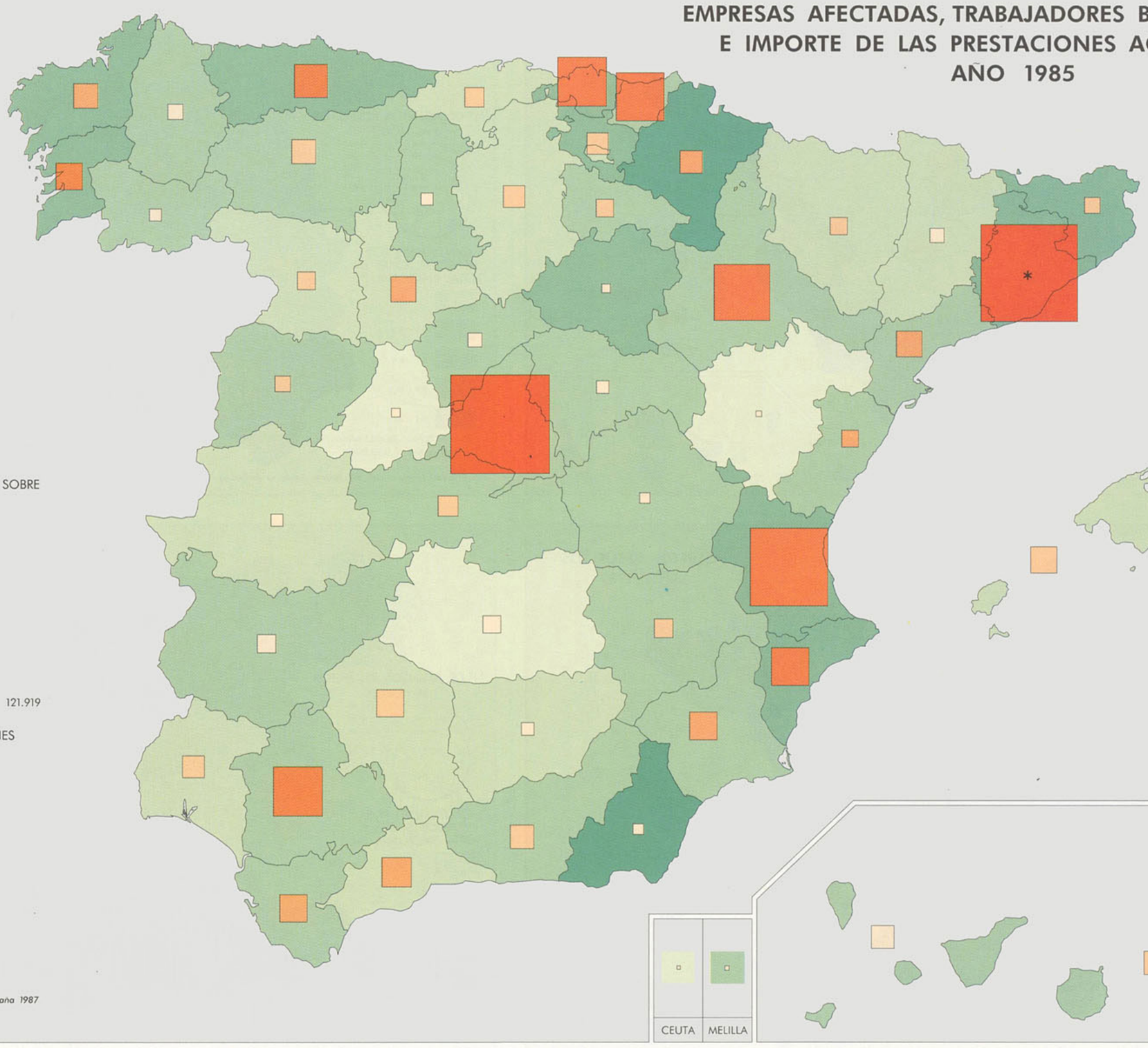


CANTIDAD MEDIA POR DESPIDO (miles de pesetas)



Fuente de información: INE. *Anuarios Estadísticos de España 1987, 1988, 1990, 1991 y 1993*

EMPRESAS AFECTADAS, TRABAJADORES BENEFICIARIOS E IMPORTE DE LAS PRESTACIONES ACORDADAS AÑO 1985



Nº DE EMPRESAS AFECTADAS

4.200
2.500
1.000
100

TRABAJADORES BENEFICIARIOS EN % SOBRE EL TOTAL NACIONAL

- ≤0,4
- 0,5 – 1,0
- 1,1 – 2,0
- 2,1 – 9,0
- >9,0

* Barcelona: 20,8 %

Total nacional de trabajadores beneficiarios = 121.919

IMPORTE MEDIO DE LAS PRESTACIONES POR TRABAJADOR BENEFICIARIO (en miles de pesetas)

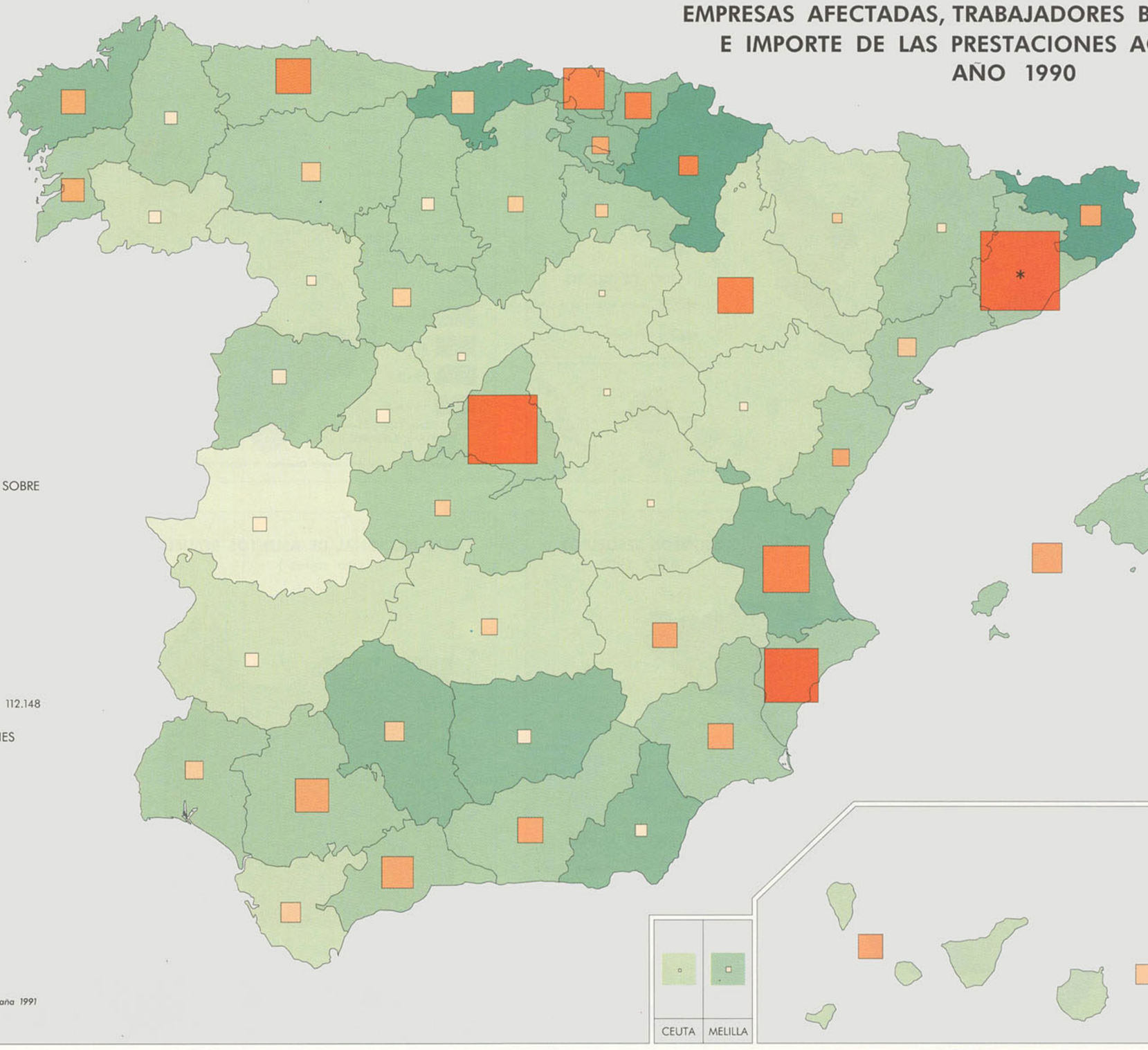
- 107,1 – 200,0
- 200,1 – 300,0
- 300,1 – 400,0
- 400,1 – 500,0
- >500,0

CEUTA MELILLA

ESCALA 1:4.500.000

Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1987*

EMPRESAS AFECTADAS, TRABAJADORES BENEFICIARIOS E IMPORTE DE LAS PRESTACIONES ACORDADAS AÑO 1990



Nº DE EMPRESAS AFECTADAS

4.200
2.500
1.000
100

TRABAJADORES BENEFICIARIOS EN % SOBRE EL TOTAL NACIONAL

- ≤0,4
- 0,5 – 1,0
- 1,1 – 2,0
- 2,1 – 9,0
- >9,0

* Barcelona: 22,2 %

Total nacional de trabajadores beneficiarios = 112.148

IMPORTE MEDIO DE LAS PRESTACIONES POR TRABAJADOR BENEFICIARIO (en miles de pesetas)

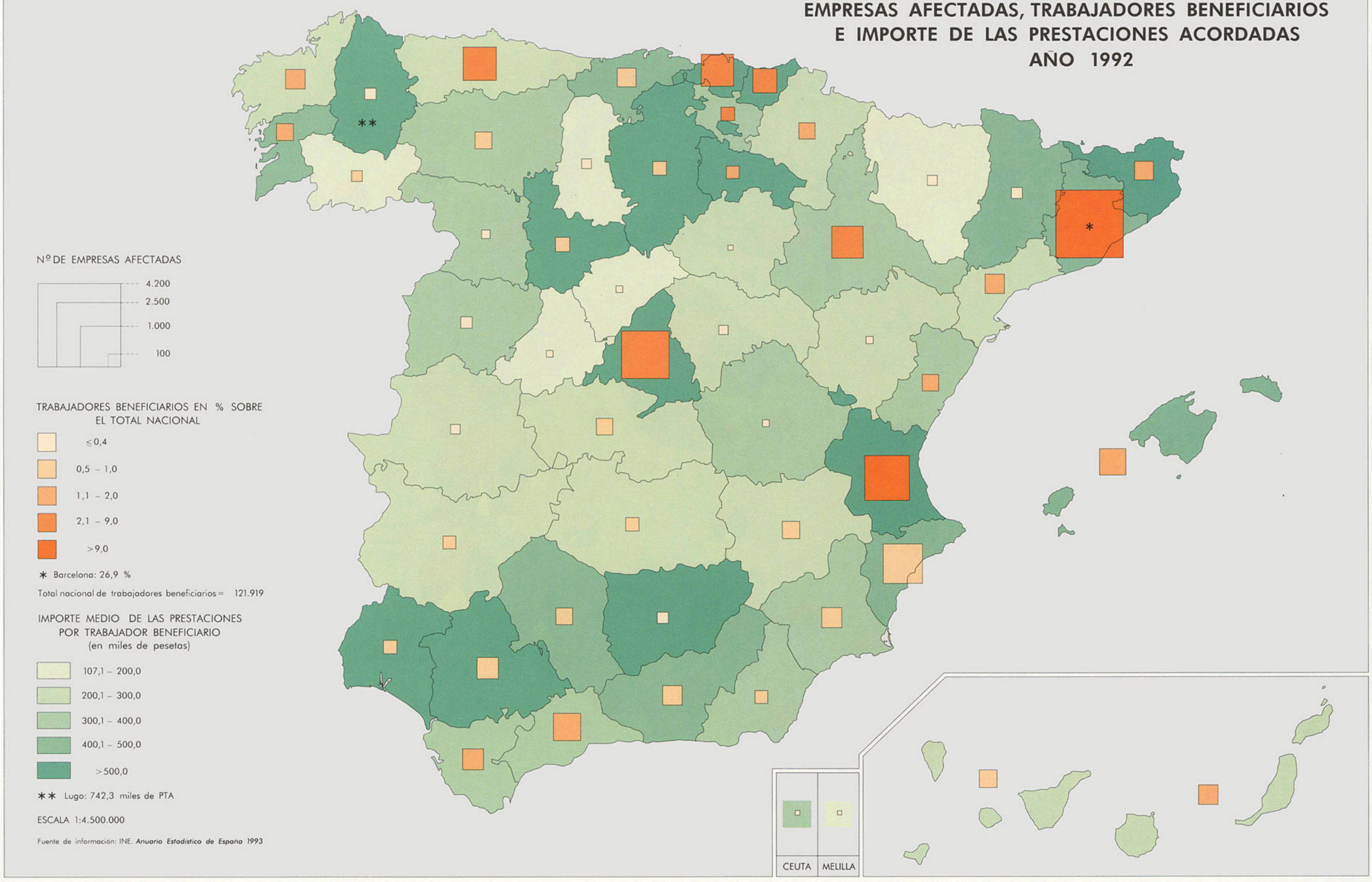
- 107,1 – 200,0
- 200,1 – 300,0
- 300,1 – 400,0
- 400,1 – 500,0
- >500,0

CEUTA MELILLA

ESCALA 1:4.500.000

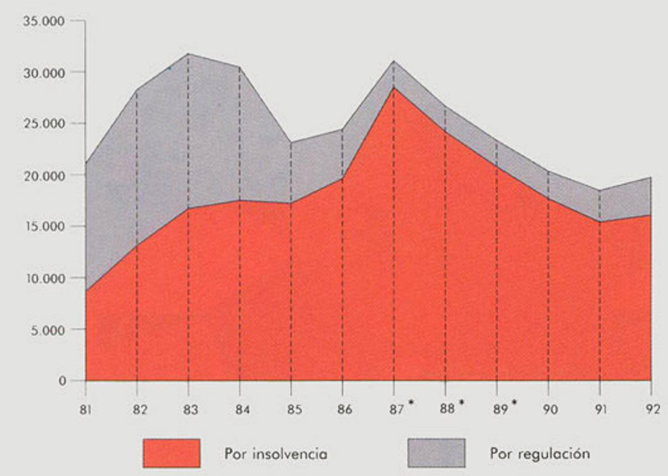
Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1991*

EMPRESAS AFECTADAS, TRABAJADORES BENEFICIARIOS E IMPORTE DE LAS PRESTACIONES ACORDADAS AÑO 1992



Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1993*

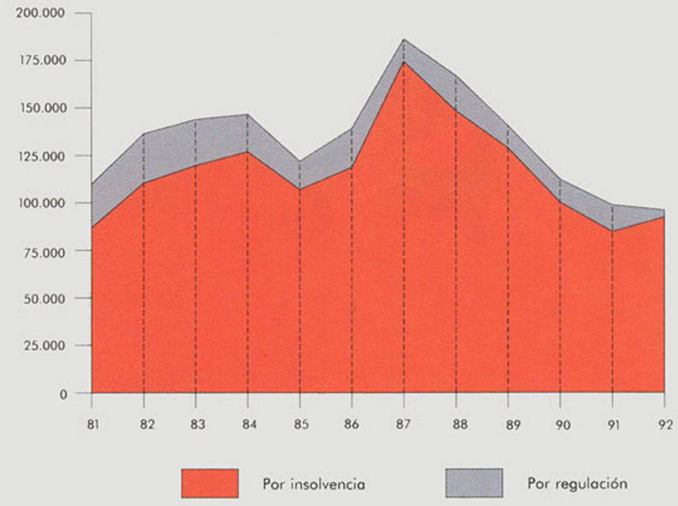
EMPRESAS AFECTADAS. TOTAL NACIONAL



* Datos obtenidos acumulando los datos mensuales, por lo que una misma empresa se contabiliza tantas veces como expedientes origina.

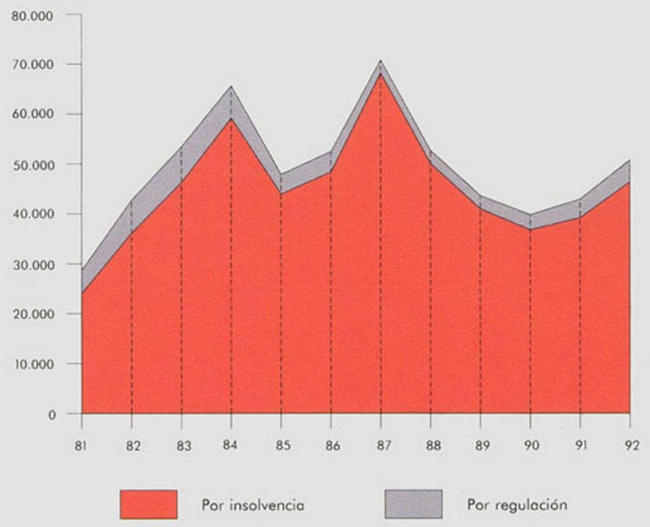
Fuente de información: INE. *Anuarios Estadísticos de España 1987, 1988 ,1991 y 1993*

TRABAJADORES BENEFICIARIOS. TOTAL NACIONAL



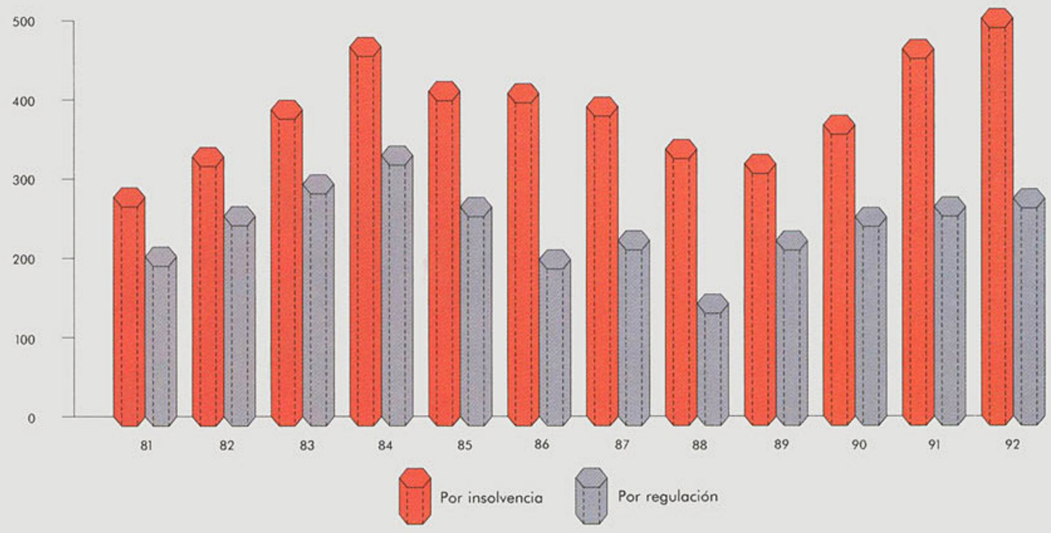
Fuente de información: INE. *Anuarios Estadísticos de España 1987, 1988 ,1991 y 1993*

IMPORTE DE LAS PRESTACIONES. TOTAL NACIONAL (millones de pesetas)



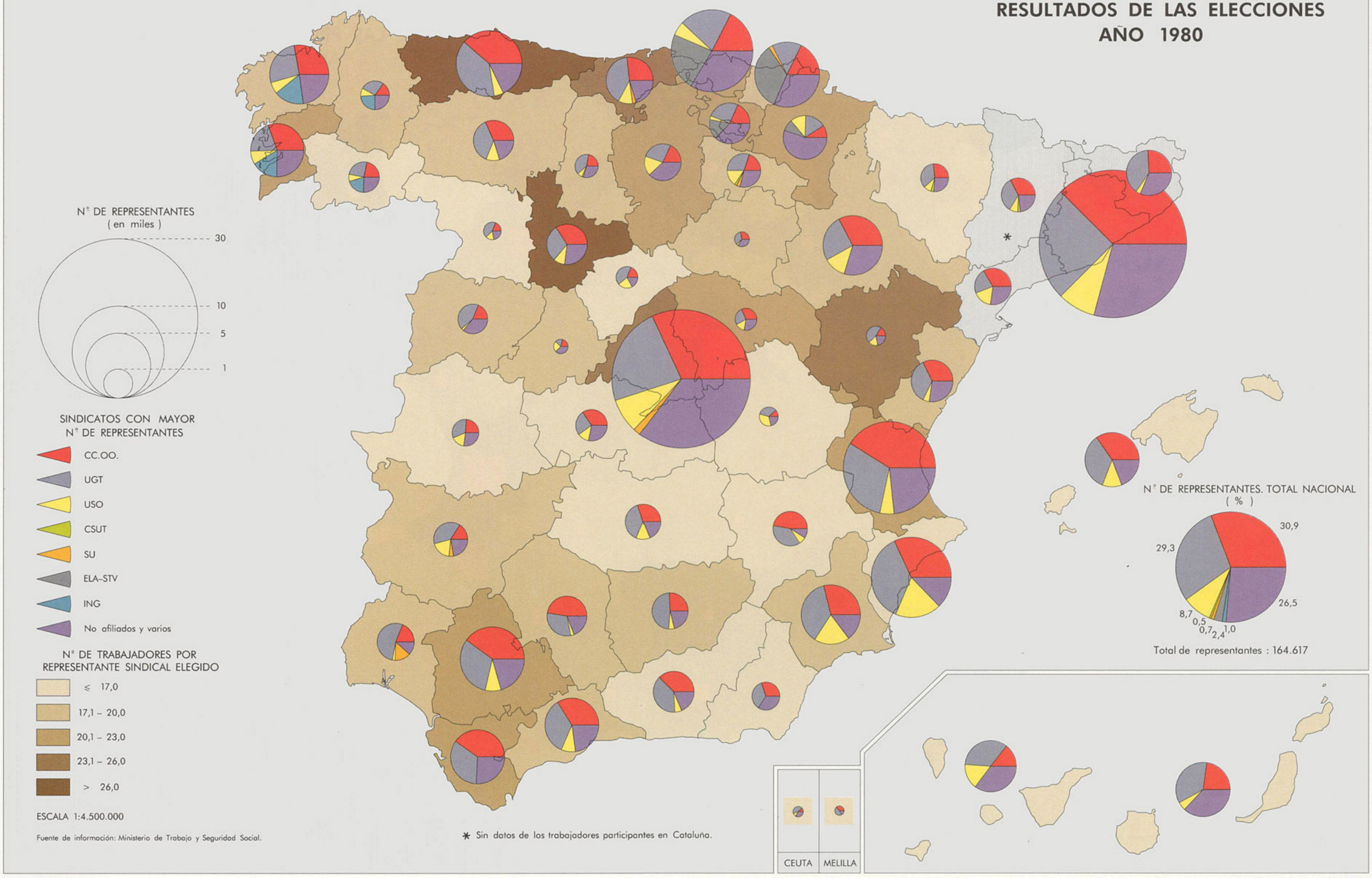
Fuente de información: INE. *Anuarios Estadísticos de España 1987, 1988 ,1991 y 1993*

IMPORTE DE LAS PRESTACIONES POR TRABAJADOR BENEFICIARIO (miles de pesetas)

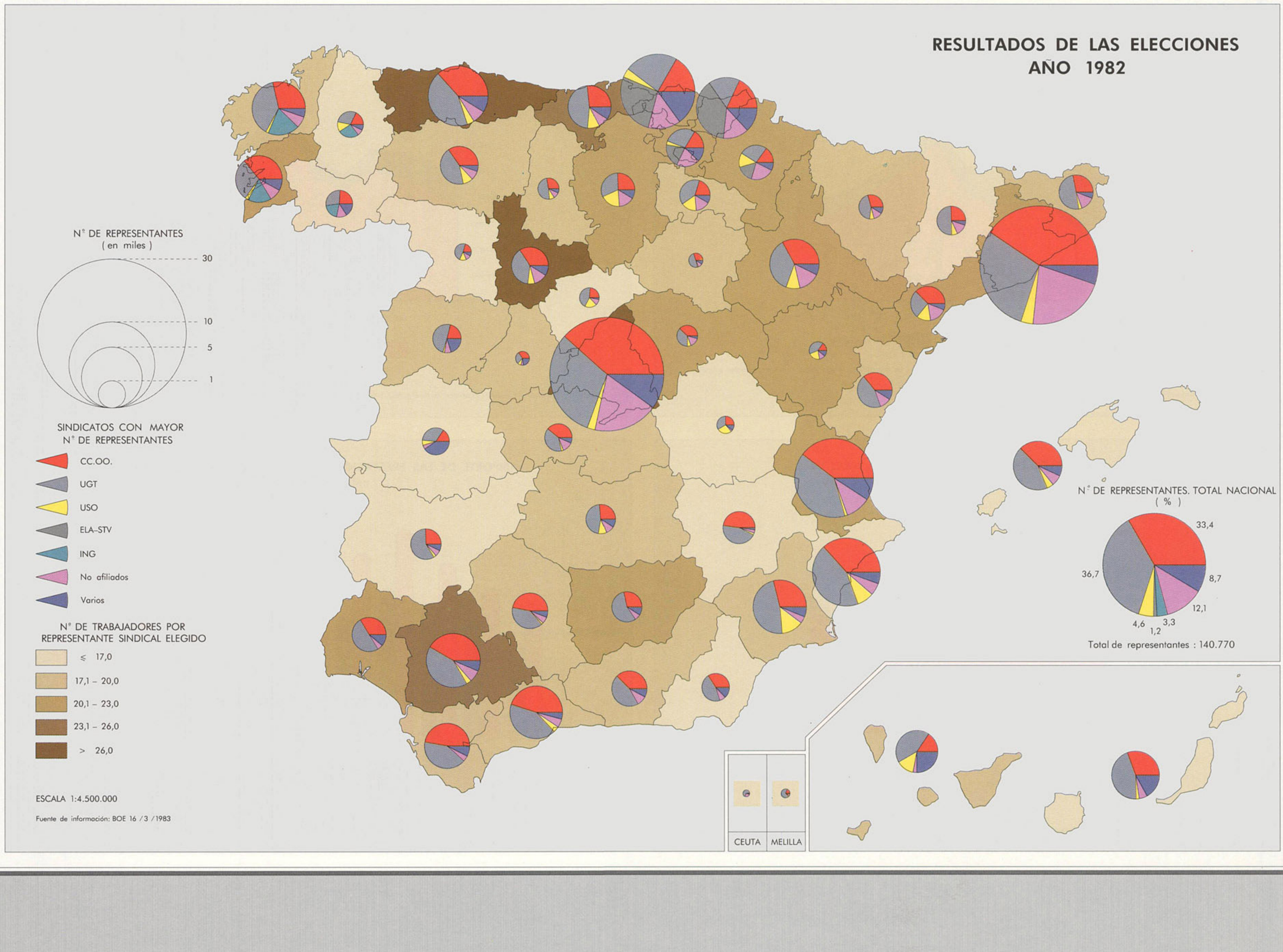


Fuente de información: INE. *Anuarios Estadísticos de España 1987, 1988 ,1991 y 1993*

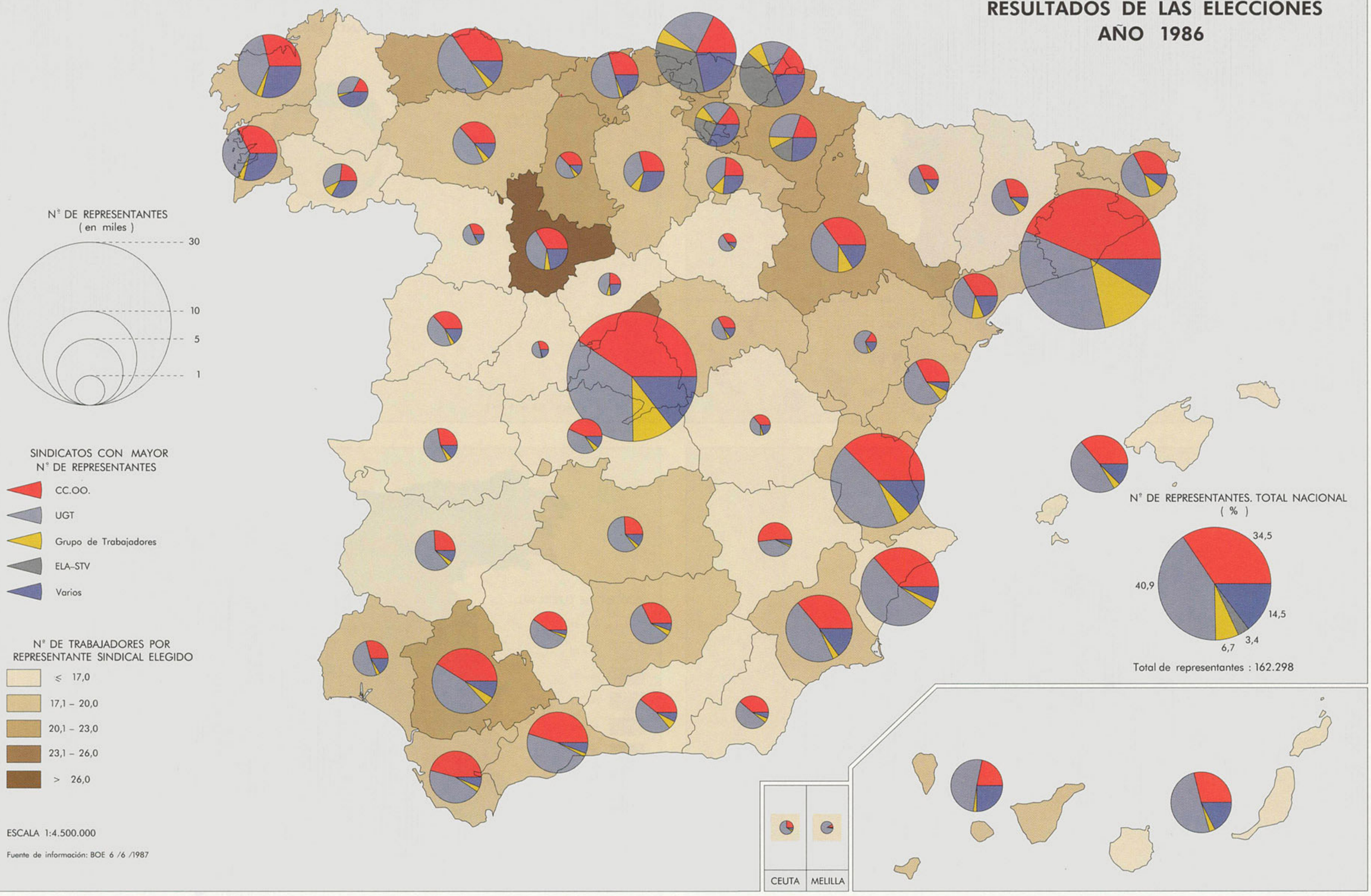
RESULTADOS DE LAS ELECCIONES AÑO 1980



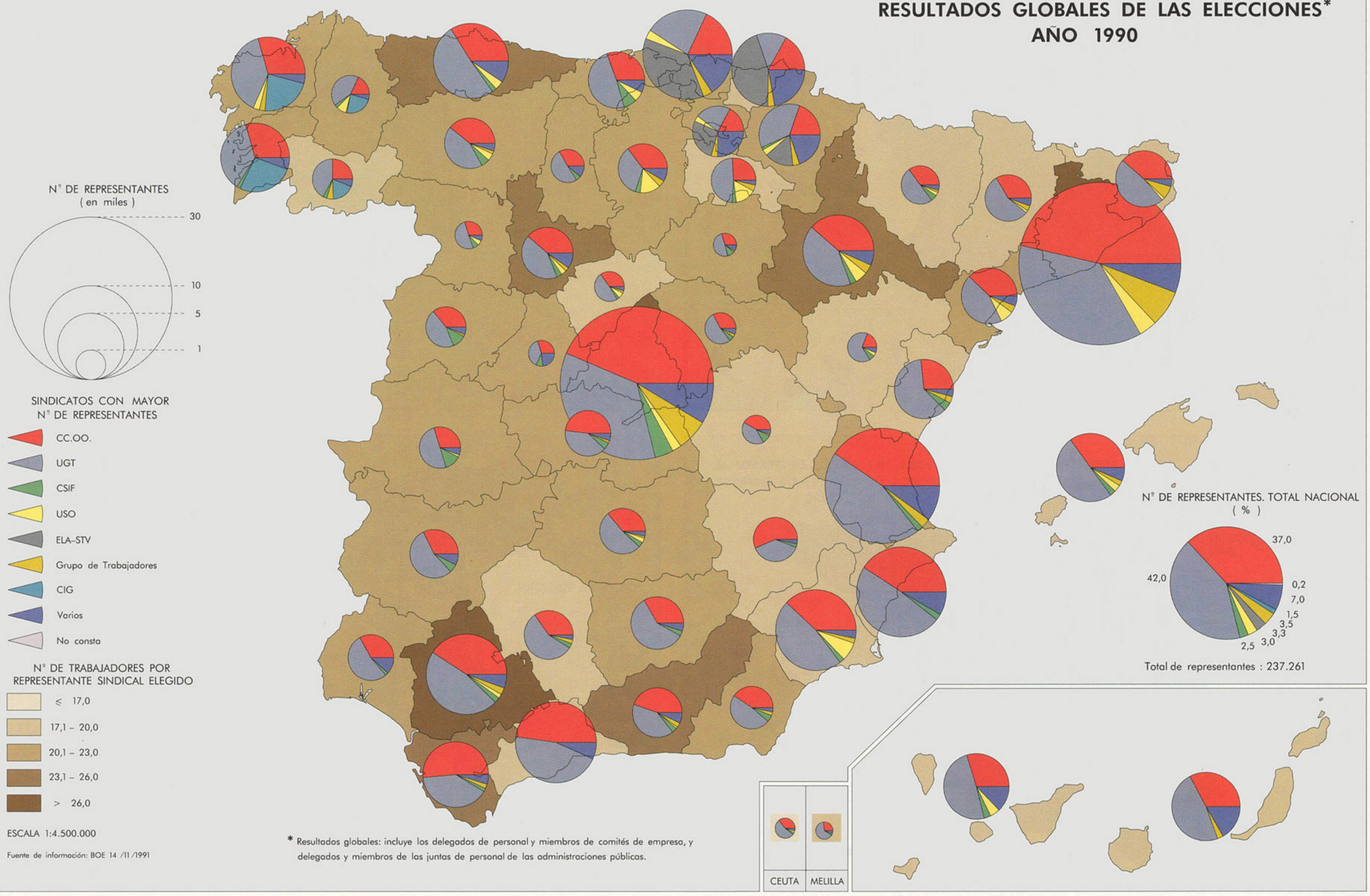
RESULTADOS DE LAS ELECCIONES AÑO 1982



RESULTADOS DE LAS ELECCIONES AÑO 1986

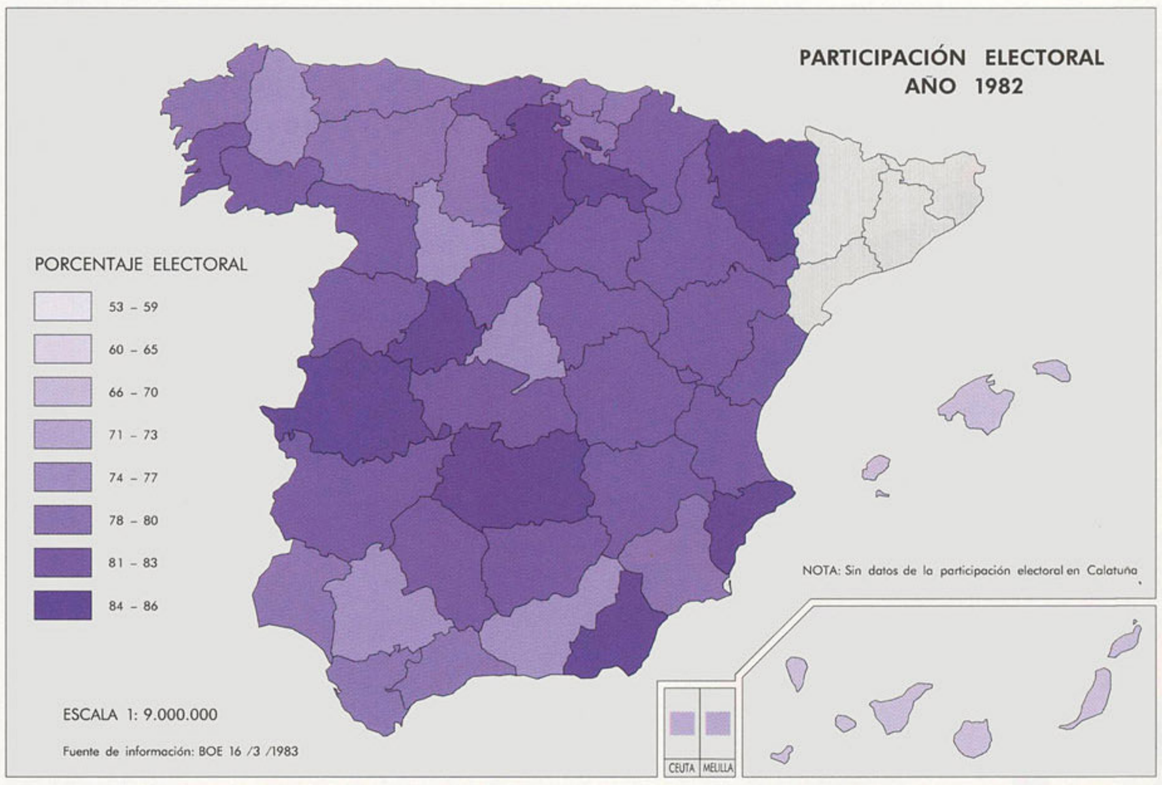


RESULTADOS GLOBALES DE LAS ELECCIONES* AÑO 1990



* Resultados globales: incluye los delegados de personal y miembros de comités de empresa, y delegados y miembros de las juntas de personal de las administraciones públicas.

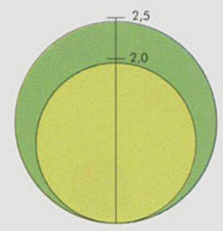
PARTICIPACIÓN ELECTORAL AÑO 1982



ESCALA 1: 9.000.000

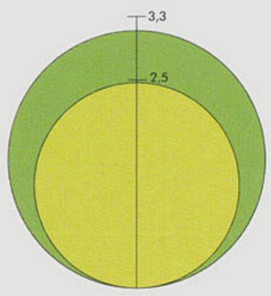
Fuente de información: BOE 16 /3 /1983

PARTICIPACIÓN ELECTORAL. TOTAL NACIONAL (en millones) AÑO 1982



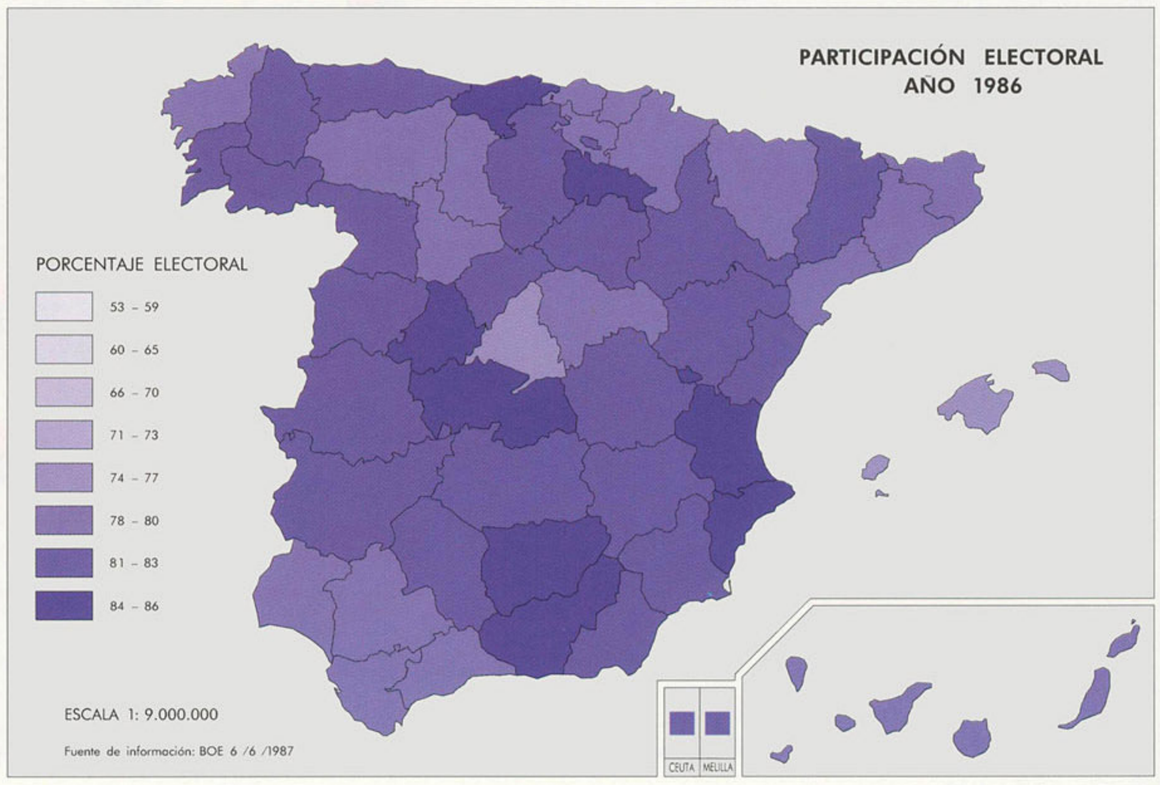
Fuente de información: BOE 16 /3 /1983

PARTICIPACIÓN ELECTORAL. TOTAL NACIONAL (en millones) AÑO 1986



Fuente de información: BOE 6 /6 /1987

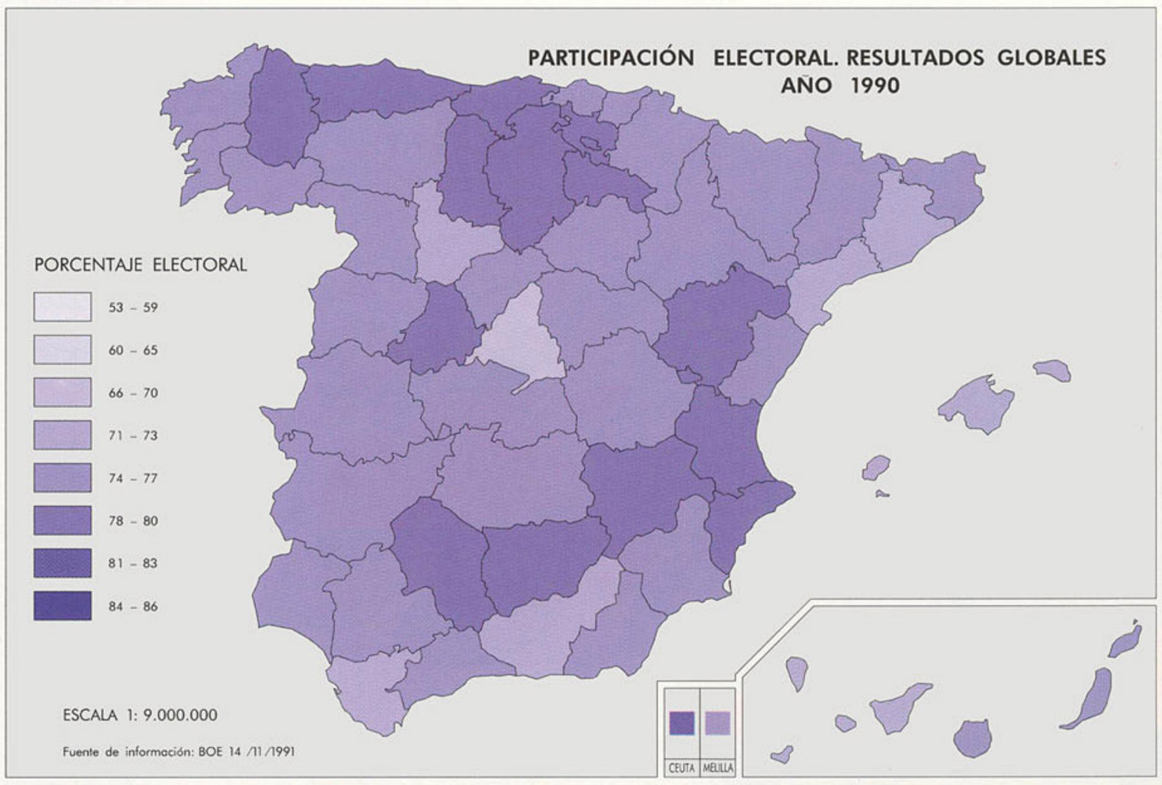
PARTICIPACIÓN ELECTORAL AÑO 1986



ESCALA 1: 9.000.000

Fuente de información: BOE 6 /6 /1987

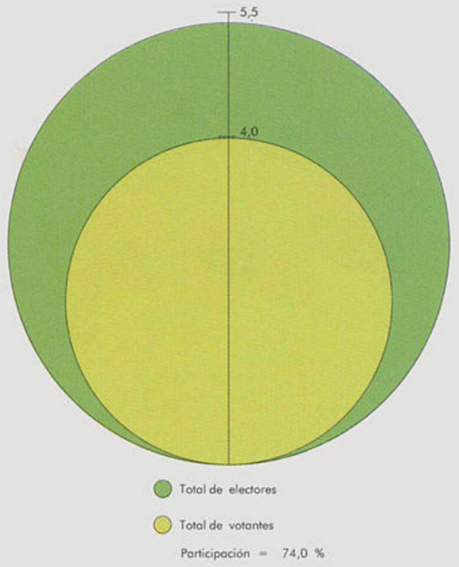
PARTICIPACIÓN ELECTORAL. RESULTADOS GLOBALES AÑO 1990



ESCALA 1: 9.000.000

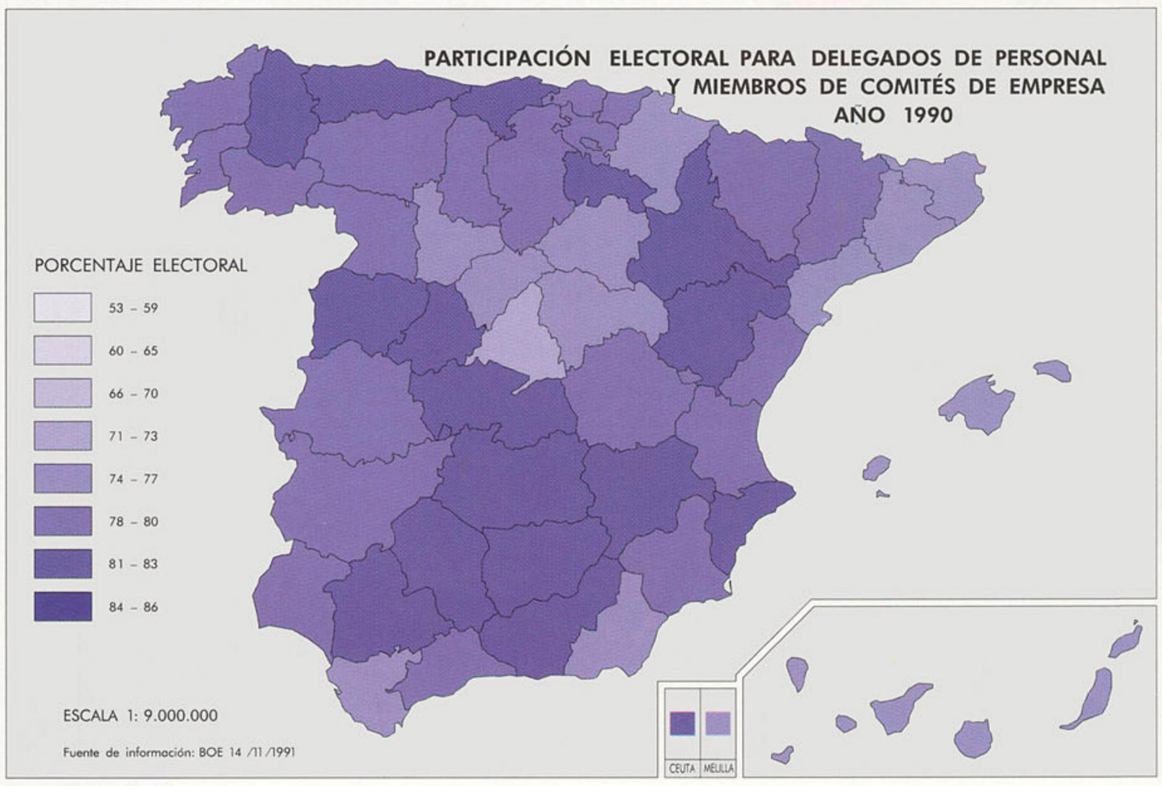
Fuente de información: BOE 14 /11 /1991

PARTICIPACIÓN ELECTORAL. RESULTADOS GLOBALES. TOTAL NACIONAL (en millones) AÑO 1990



Fuente de información: BOE 14 /11 /1991

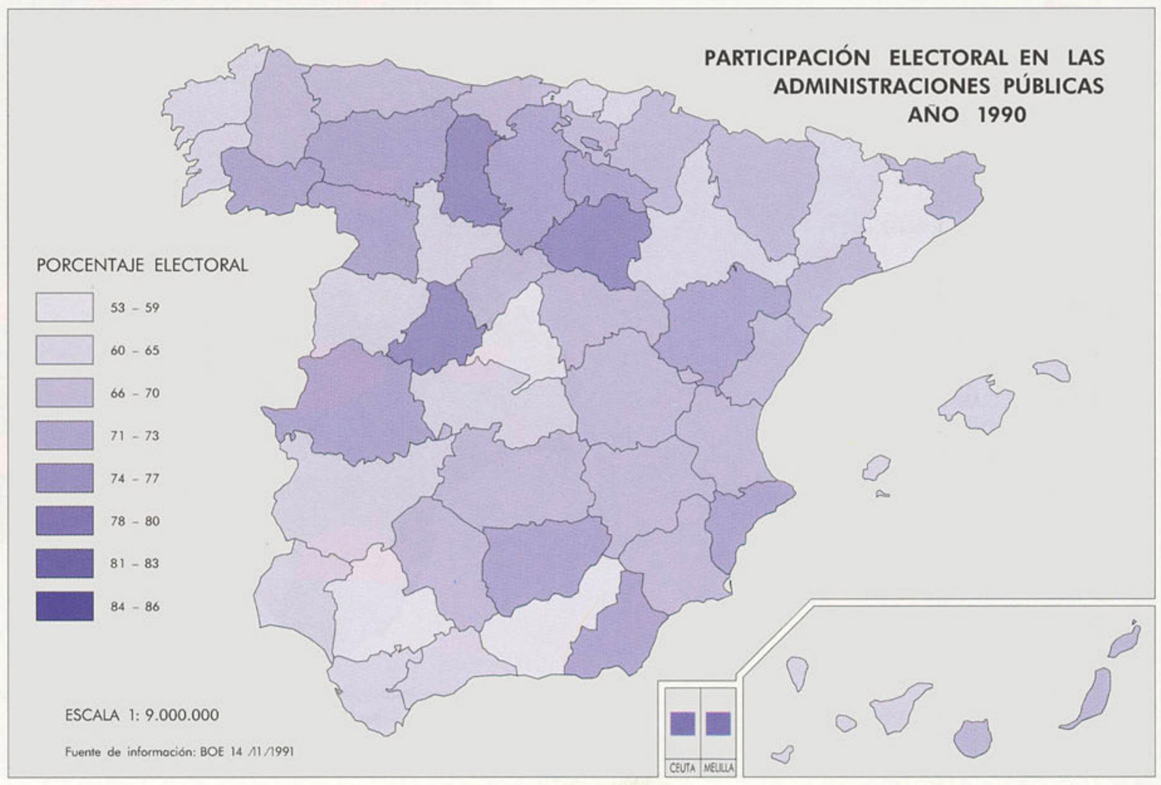
PARTICIPACIÓN ELECTORAL PARA DELEGADOS DE PERSONAL Y MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA AÑO 1990



ESCALA 1: 9.000.000

Fuente de información: BOE 14 /11 /1991

PARTICIPACIÓN ELECTORAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS AÑO 1990



ESCALA 1: 9.000.000

Fuente de información: BOE 14 /11 /1991

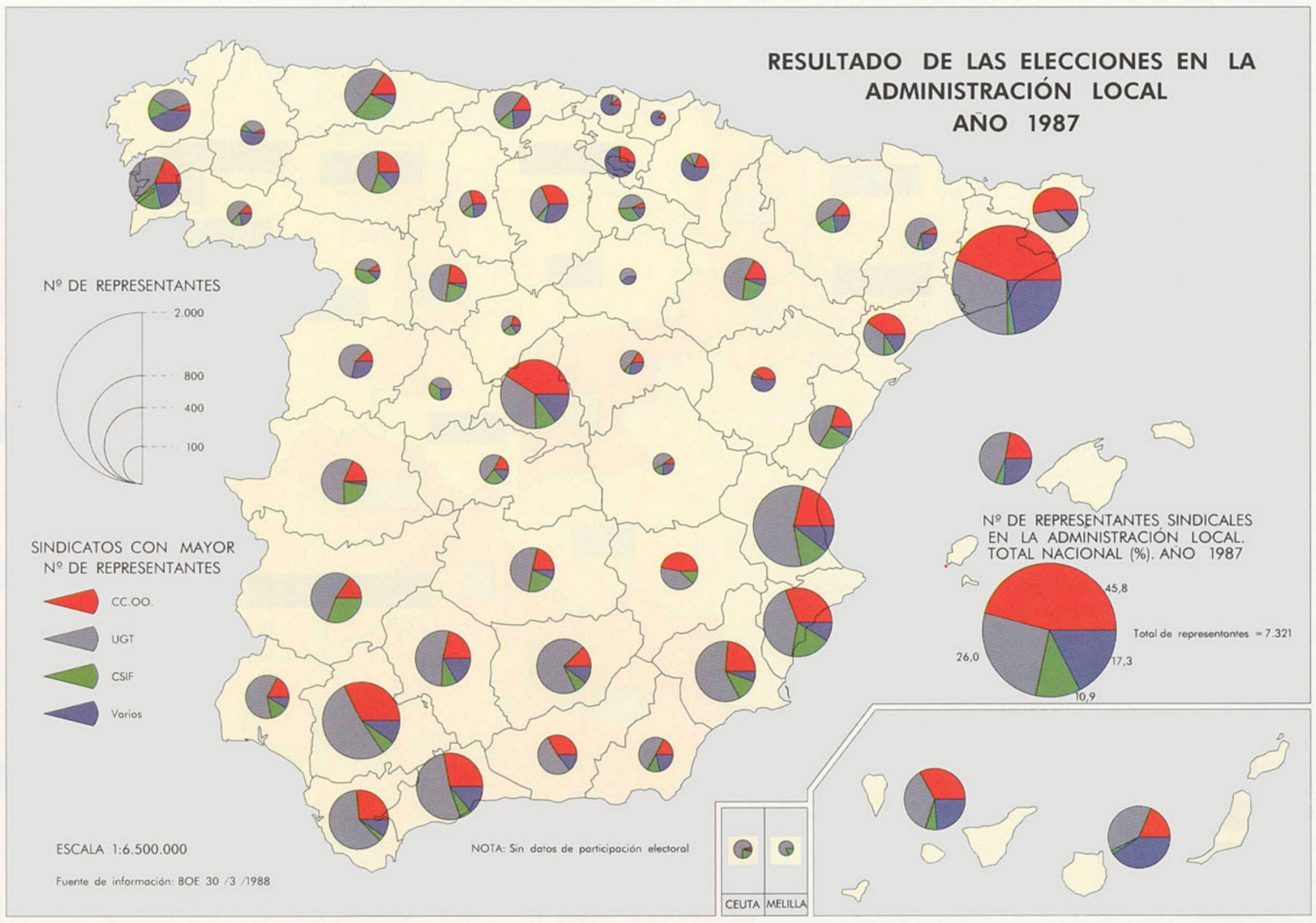
La actual legislación laboral española establece un sistema de representación sindical dual. Por un lado, la representación en las empresas puede hacerse mediante las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos legalmente constituidos (Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de libertad sindical), pero también y simultáneamente la representación efectiva de los trabajadores puede venir dada por los Comités de Empresas y Delegados de Personal (Estatuto de los Trabajadores), o bien las Juntas de Personal en el ámbito de la función pública (Ley 9/87, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y la Ley 7/90, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos), nombrados mediante elecciones.

Los Órganos de Representación Unitarios (ORUS) vienen regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, que recoge los tipos de representación unitaria, Delegados de Personal para aquellas empresas de menos de 50 trabajadores, y Comités de Empresa para el resto, adecuando el número de miembros en función del número de trabajadores que tenga la empresa donde se realice la elección.

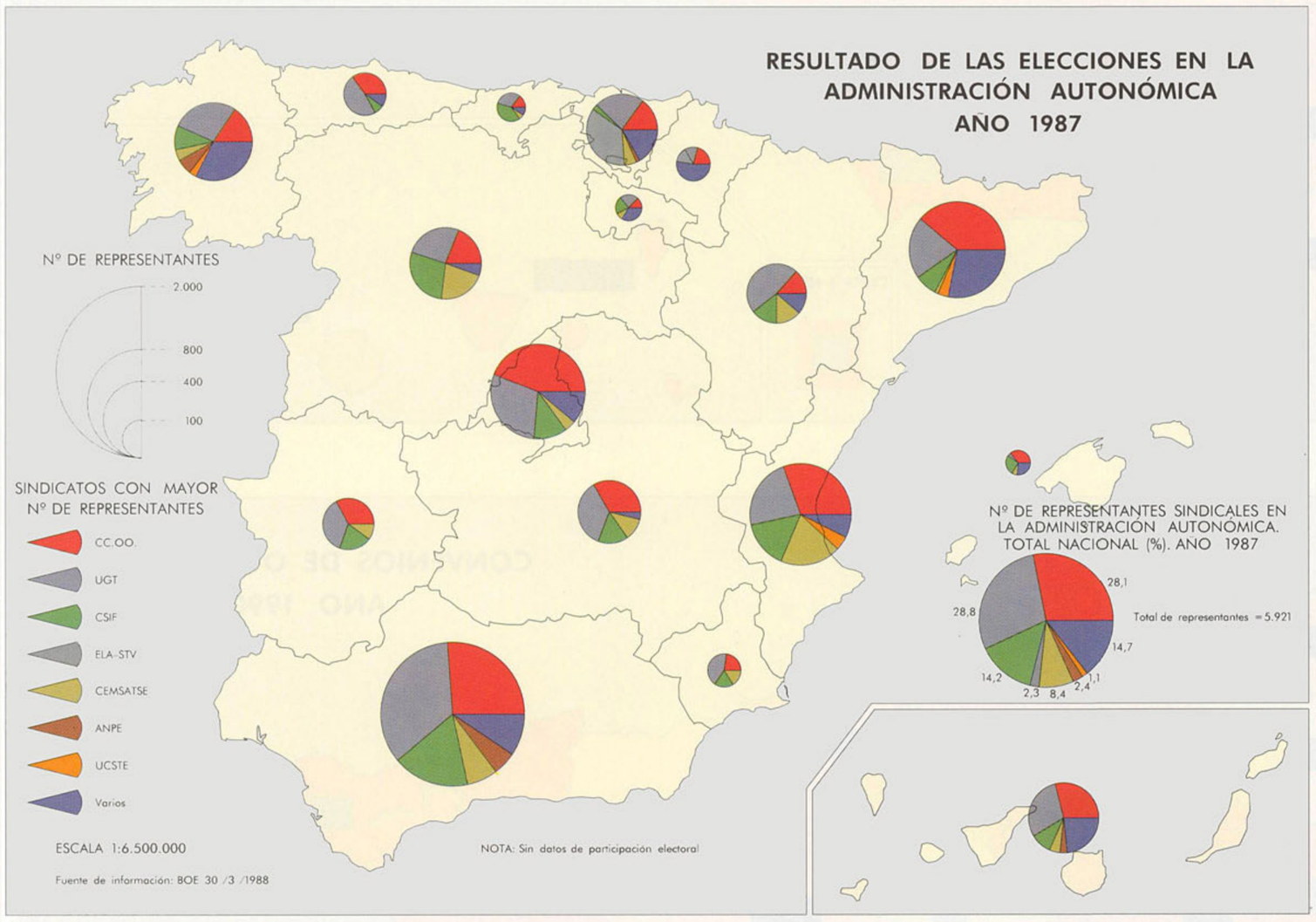
Asimismo, en este Título II se modulan las formas, competencias y garantías de los miembros de los ORUS para el ejercicio de sus funciones de representación colectiva y negociación. Estando la Sección segunda dedicada al procedimiento electoral, en el que consta el período de mandato (4 años), la capacidad de ser elector y elegible, las formas de votación, etc. Este apartado ha sido desarrollado sucesivamente con diferentes decretos.

La especial condición contractual en materia laboral de los funcionarios públicos, supuso un retraso en la aprobación y estructuración de una normativa que regulase sus formas de representación y condiciones de negociación. Fue en el año 1987 cuando se reguló mediante la Ley 9/87 de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, todo lo relativo a la representación colectiva de los funcionarios públicos, realizándose en ese mismo año las primeras elecciones a Juntas de Personal. El hecho de no coincidir con las elecciones realizadas tanto para el personal contratado de la propia Administración, como la del resto de la empresa privada, ocasionó que, de una forma especial, se redujese ese primer mandato a sólo tres años para hacer coincidir ya en el año 1990 el total de elecciones sindicales en nuestro país.

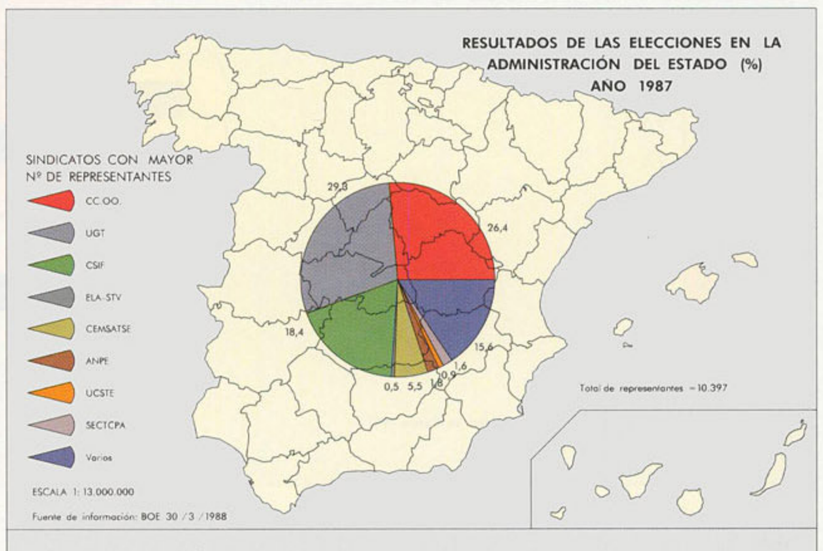
RESULTADO DE LAS ELECCIONES EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL AÑO 1987



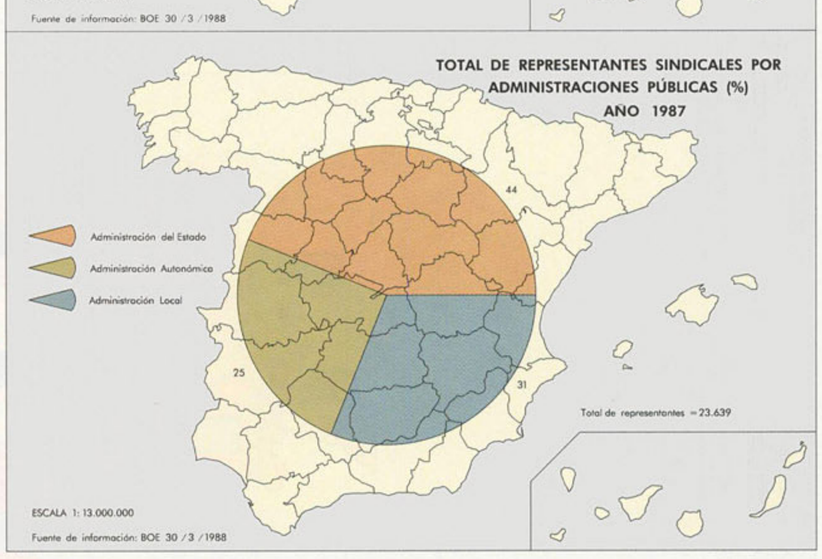
RESULTADO DE LAS ELECCIONES EN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA AÑO 1987



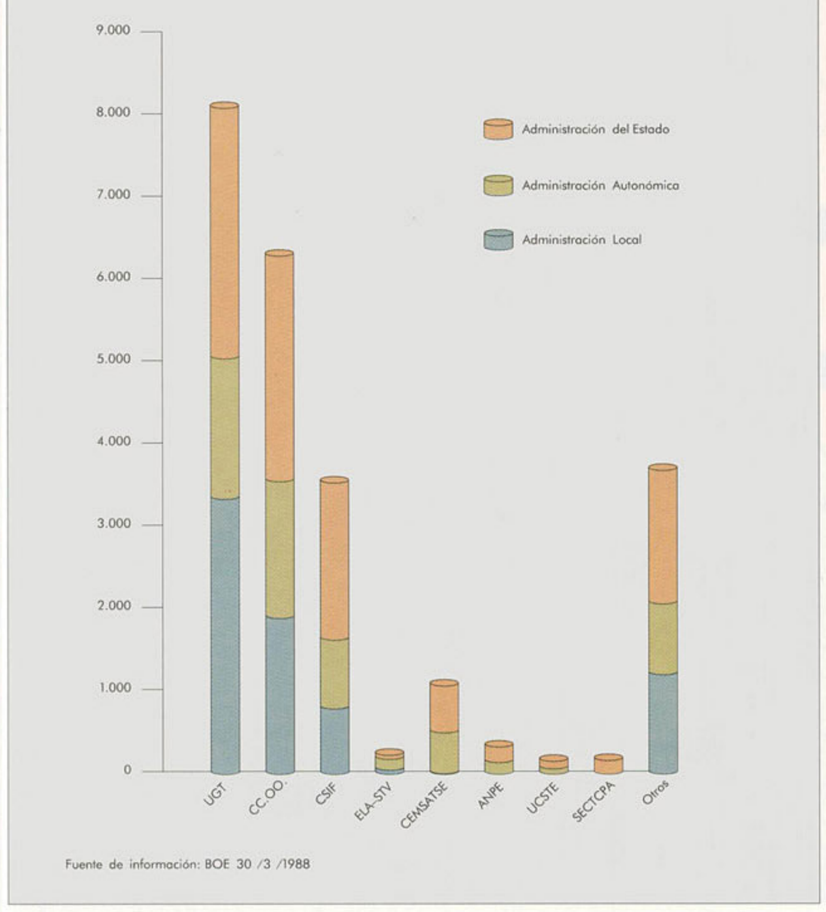
RESULTADOS DE LAS ELECCIONES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO (%) AÑO 1987



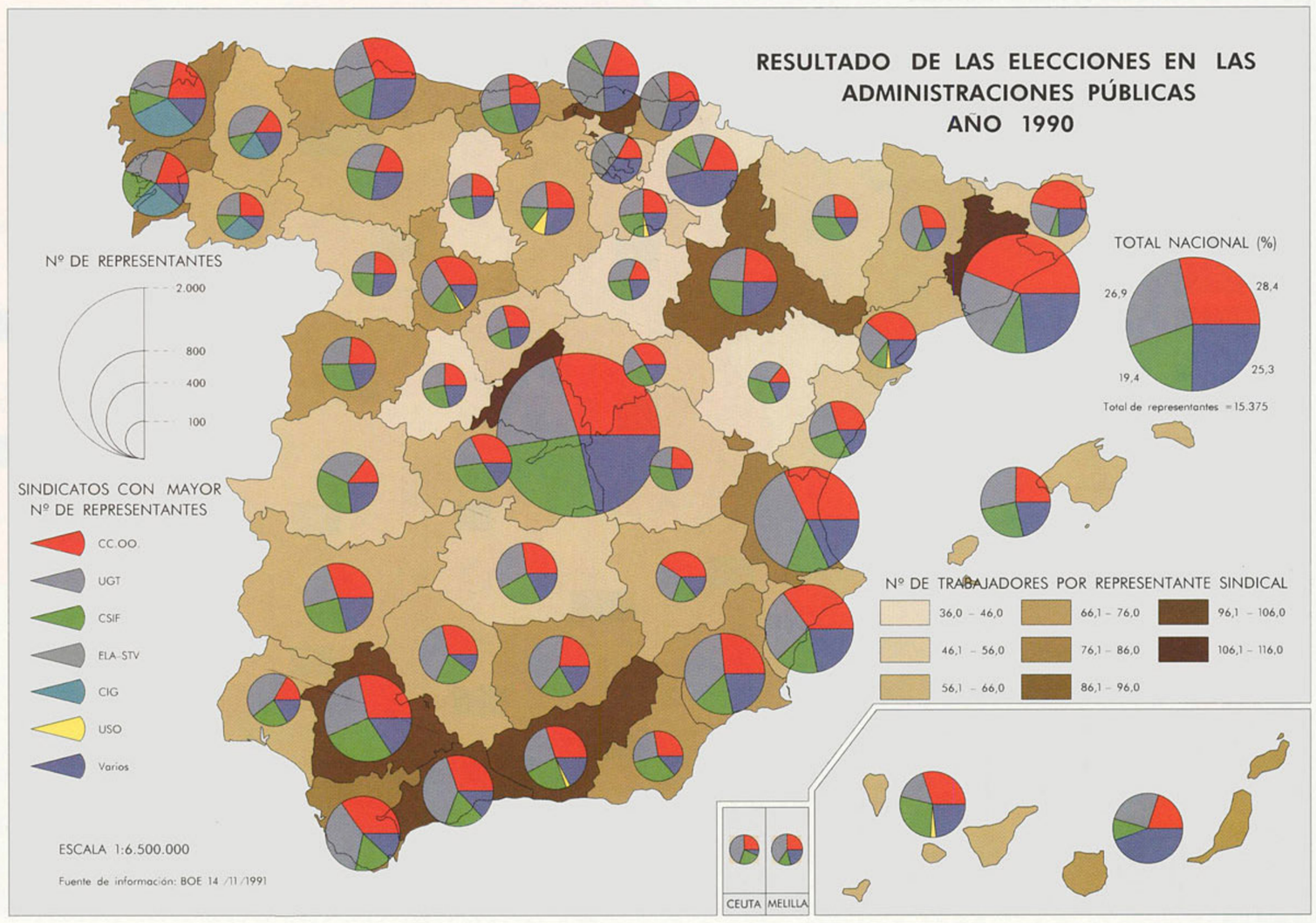
TOTAL DE REPRESENTANTES SINDICALES POR ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (%) AÑO 1987



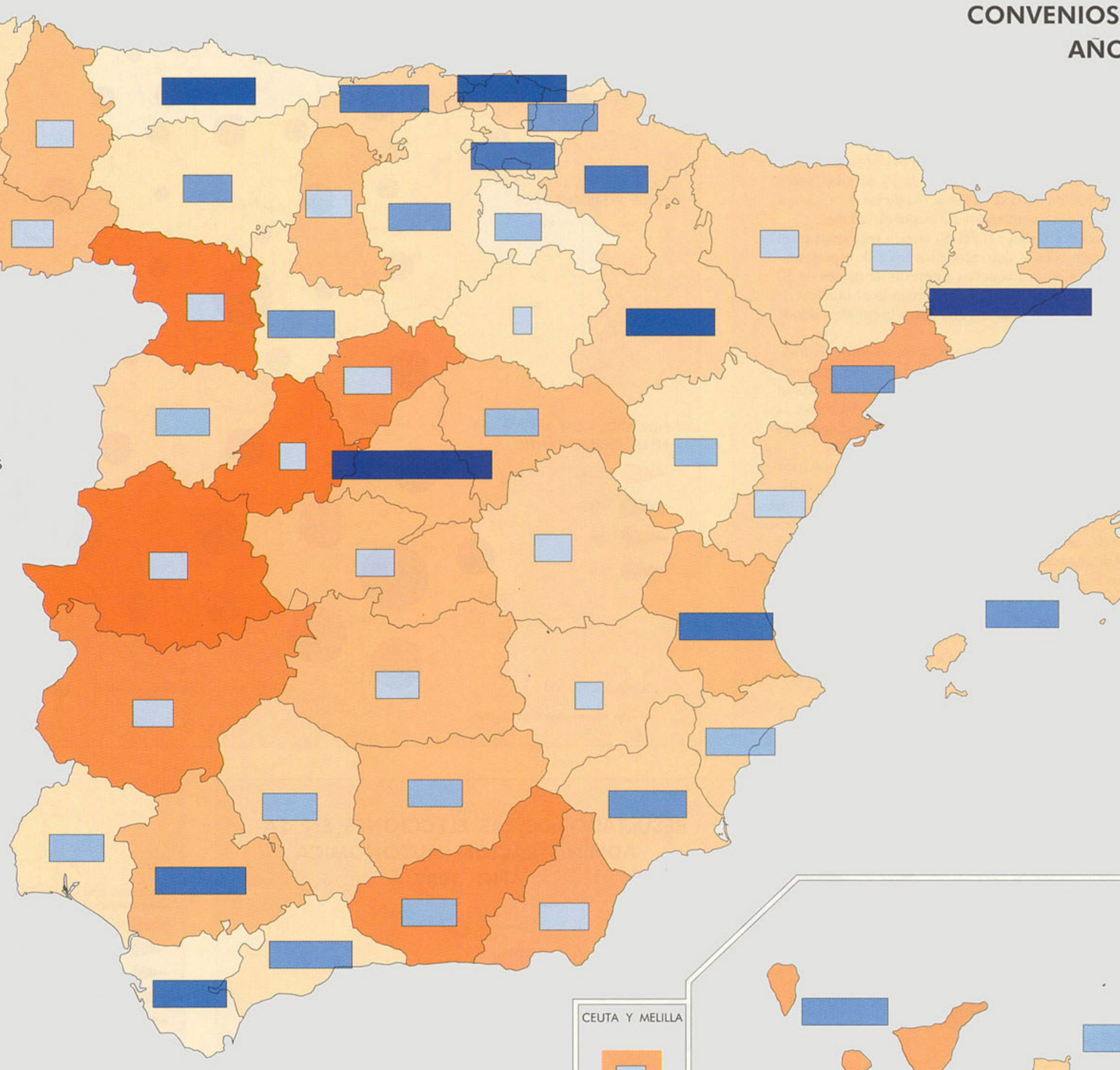
TOTAL DE REPRESENTANTES SINDICALES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS POR SINDICATOS. AÑO 1987



RESULTADO DE LAS ELECCIONES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS AÑO 1990



CONVENIOS DE EMPRESA AÑO 1990



Nº DE CONVENIOS DE ÁMBITO PROVINCIAL

0 25 50 100 200 350

TRABAJADORES AFECTADOS DENTRO DE LOS CONVENIOS DE ÁMBITO PROVINCIAL RESPECTO AL TOTAL NACIONAL DE TRABAJADORES AFECTADOS (%)

- ≤0,2
- 0,3 – 0,5
- 0,6 – 1,0
- 1,1 – 2,0
- 2,1 – 6,0
- 6,1 – 10,0

Total nacional de trabajadores afectados: 1.084.479

AUMENTO SALARIAL (%)

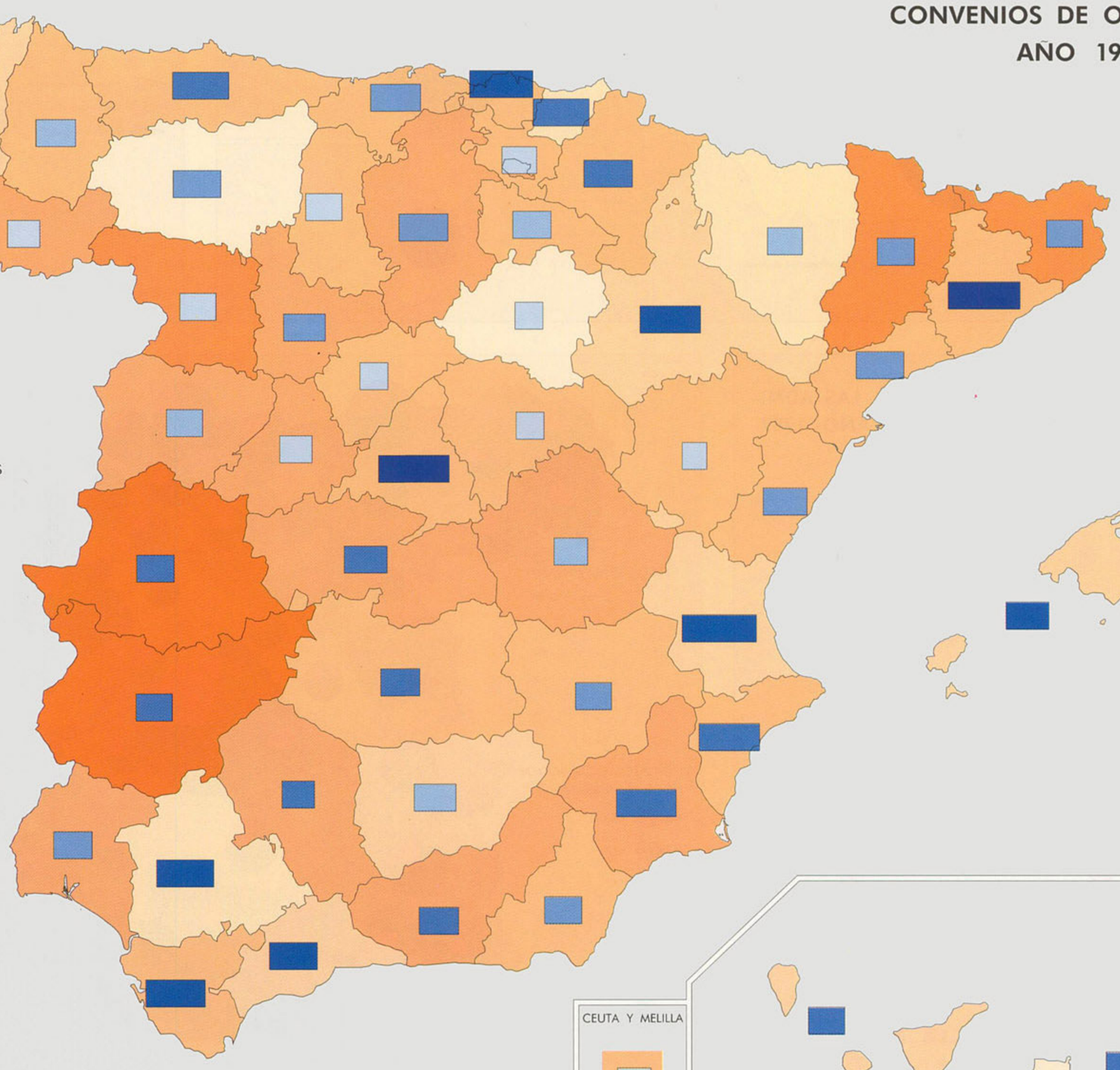
6,3 7,0 7,5 8,0 8,5 9,0 9,5 14,0

CEUTA Y MELILLA

ESCALA 1:4.500.000

Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1991*

CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO AÑO 1990



Nº DE CONVENIOS DE ÁMBITO PROVINCIAL

0 25 60

TRABAJADORES AFECTADOS DENTRO DE LOS CONVENIOS DE ÁMBITO PROVINCIAL RESPECTO AL TOTAL NACIONAL DE TRABAJADORES AFECTADOS (%)

- ≤0,2
- 0,3 – 0,5
- 0,6 – 1,0
- 1,1 – 2,0
- 2,1 – 6,0
- 6,1 – 10,0

Total nacional de trabajadores afectados: 5.967.519

AUMENTO SALARIAL (%)

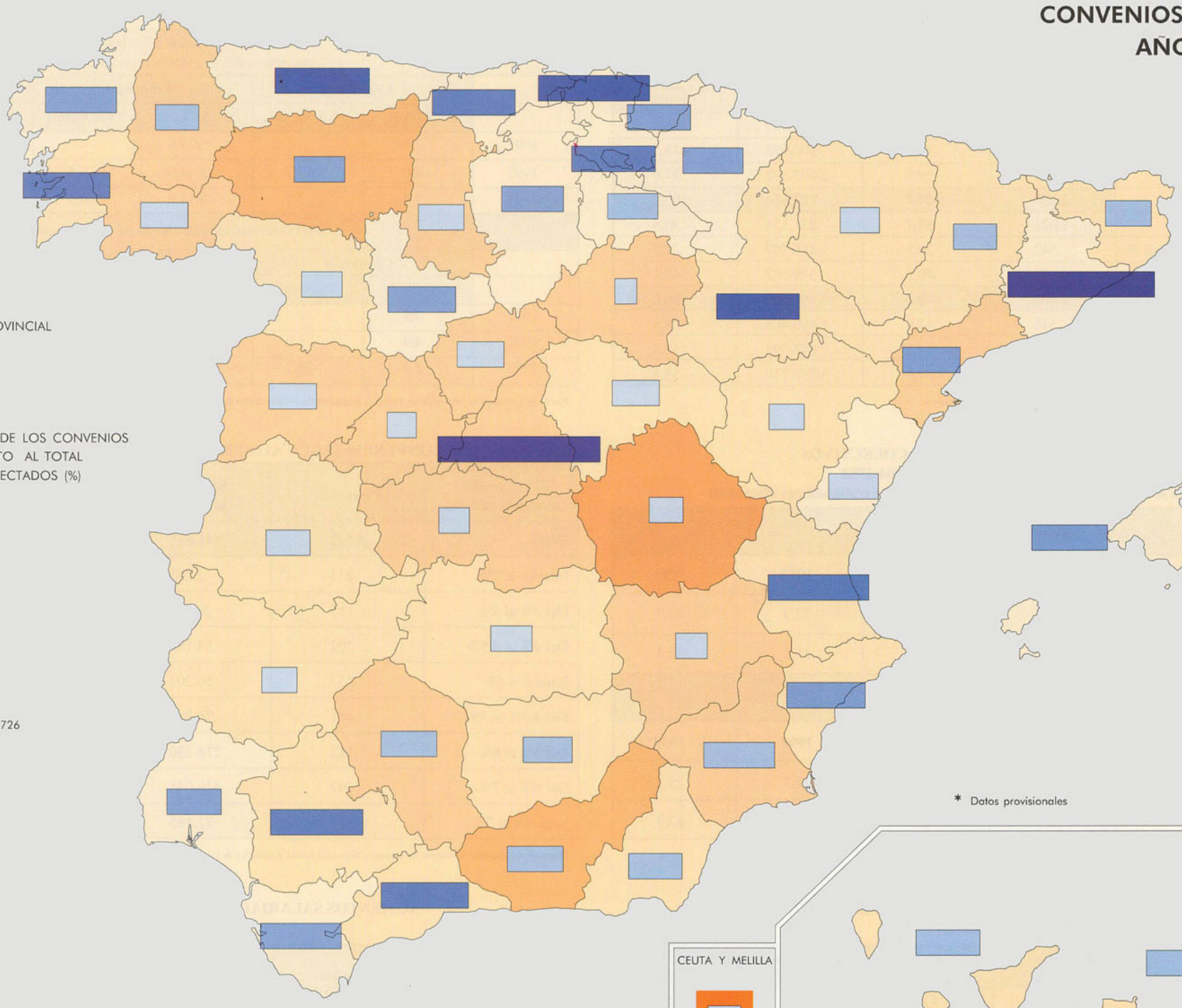
6,3 7,0 7,5 8,0 8,5 9,0 9,5 14,0

CEUTA Y MELILLA

ESCALA 1:4.500.000

Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1991*

CONVENIOS DE EMPRESA AÑO 1992*



Nº DE CONVENIOS DE ÁMBITO PROVINCIAL

0 25 50 100 200 350

TRABAJADORES AFECTADOS DENTRO DE LOS CONVENIOS DE ÁMBITO PROVINCIAL RESPECTO AL TOTAL NACIONAL DE TRABAJADORES AFECTADOS (%)

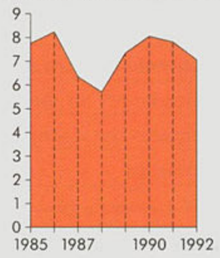
- ≤0,2
- 0,3 – 0,5
- 0,6 – 1,0
- 1,1 – 2,0
- 2,1 – 6,0
- 6,1 – 10,0

Total nacional de trabajadores afectados: 1.119.726

AUMENTO SALARIAL (%)

6,3 7,0 7,5 8,0 8,5 9,0 9,5 14,0

MEDIA NACIONAL DE AUMENTO SALARIAL (%). EVOLUCIÓN



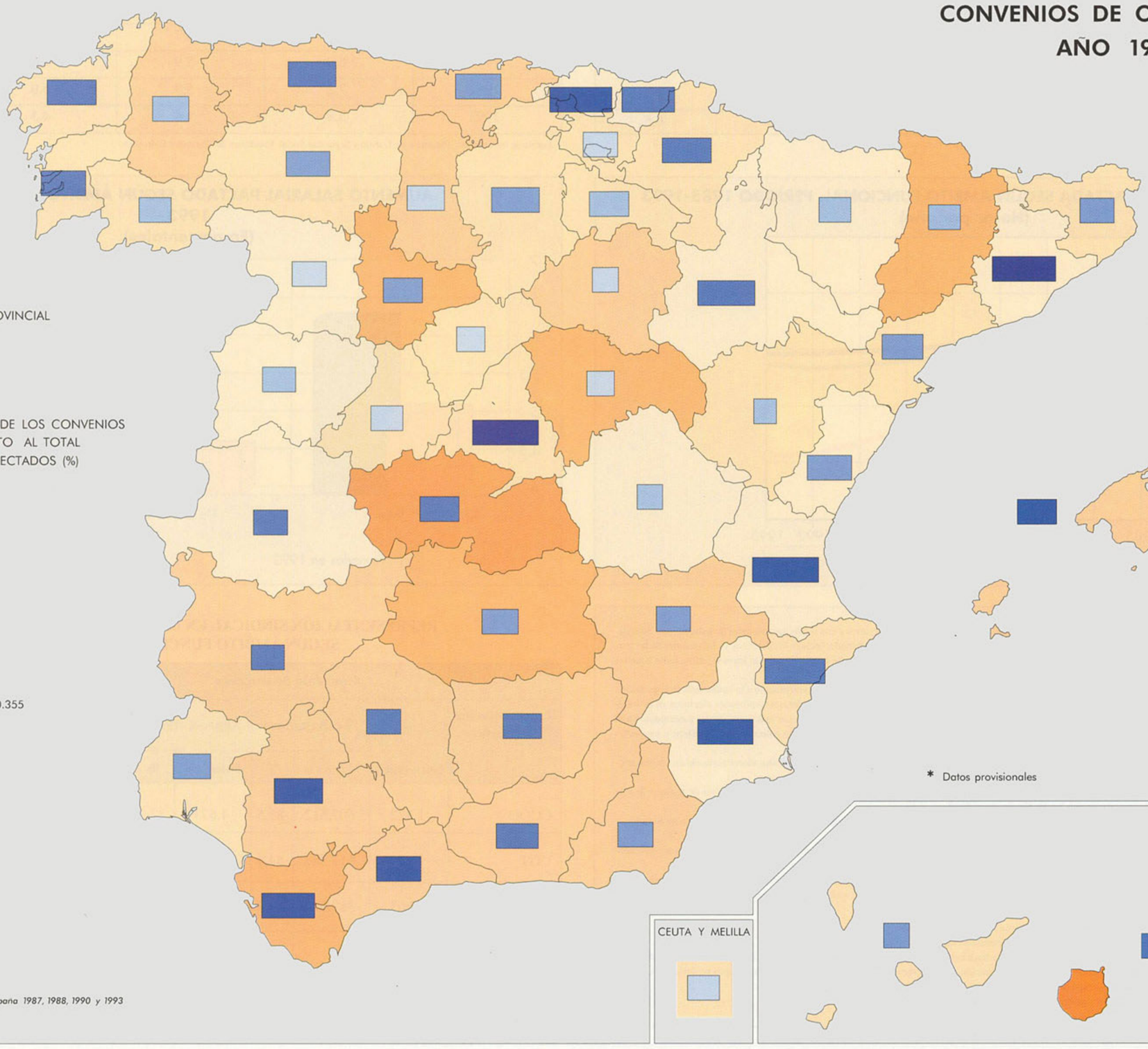
CEUTA Y MELILLA

* Datos provisionales

ESCALA 1:4.500.000

Fuente de información: INE. *Anuarios Estadísticos de España 1987, 1988, 1990 y 1993*

CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO AÑO 1992*



Nº DE CONVENIOS DE ÁMBITO PROVINCIAL

0 25 60

TRABAJADORES AFECTADOS DENTRO DE LOS CONVENIOS DE ÁMBITO PROVINCIAL RESPECTO AL TOTAL NACIONAL DE TRABAJADORES AFECTADOS (%)

- ≤0,2
- 0,3 – 0,5
- 0,6 – 1,0
- 1,1 – 2,0
- 2,1 – 6,0
- 6,1 – 10,0

Total nacional de trabajadores afectados: 6.260.355

AUMENTO SALARIAL (%)

6,3 7,0 7,5 8,0 8,5 9,0 9,5 14,0

MEDIA NACIONAL DE AUMENTO SALARIAL (%). EVOLUCIÓN

CEUTA Y MELILLA

* Datos provisionales

ESCALA 1:4.500.000

Fuente de información: INE. *Anuarios Estadísticos de España 1987, 1988, 1990 y 1993*

CONVENIOS SEGÚN ÁMBITO TEMPORAL. AÑO 1993
(En valores absolutos y en porcentajes sobre el total de cada ámbito funcional)

	Convenios		Trabajadores	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Total convenios	**3.722**	**100,0**	**5.915.059**	**100,0**
Firmados por un año	1.537	41,3	1.711.563	28,9
Firmados con vigencia superior al año	703	18,9	800.098	13,5
Revisados	1.482	39,8	3.403.398	57,6
Convenios de empresa	**2.638**	**100,0**	**727.550**	**100,0**
Firmados por un año	1.021	38,7	221.155	30,4
Firmados con vigencia superior al año	542	20,5	156.707	21,5
Revisados	1.075	40,8	349.688	48,1
Convenios de otro ámbito	**1.084**	**100,0**	**5.187.509**	**100,0**
Firmados por un año	516	47,6	1.490.408	28,8
Firmados con vigencia superior al año	161	14,8	643.391	12,4
Revisados	407	37,6	3.053.710	58,8

Fuente de información: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Estadística de Convenios Colectivos.

CONVENIOS COLECTIVOS EN ESPAÑA. PERÍODO 1991-1993
(Número y tasa de variación interanual)

	Convenios registrados a 31 de diciembre de cada año con inicio de sus efectos económicos en el mismo año					
	Convenios		Empresas		Trabajadores	
	Miles	Variación	Miles	Variación	Miles	Variación
1991	3,9	–	922,9	–	6.954,1	–
1992	4,0	3,7	844,9	–8,5	6.238,2	–11,3
1993	3,7	–7,1	854,8	0,1	5.915,1	–5,2
	Total convenios según año de inicio de efectos económicos					
	Convenios		Empresas		Trabajadores	
	Miles	Variación	Miles	Variación	Miles	Variación
1991	4,8	–	1.006,2	–	7.821,8	–
1992	4,9	1,9	1.050,8	4,4	7.641,5	–2,3
1993	3,7	–24,7	845,8	–9,5	5.915,1	–22,6

Fuente de información: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Estadística de Convenios Colectivos.

ESTRUCTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL. 1984-1993
(En porcentajes sobre el total de convenios registrados y de trabajadores afectados)

Convenios de empresa				
Conceptos	**1984**	**1987**	**1992**	**1993**
Convenios registrados	66,9	68,5	72,3	70,9
Trabajadores afectados	17,2	16,1	15,1	12,3
Convenios de otro ámbito				
Conceptos	**1984**	**1987**	**1992**	**1993**
Convenios registrados	33,1	31,5	27,7	29,1
Trabajadores afectados	82,8	83,9	84,9	87,7

Fuente de información: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Estadística de Convenios Colectivos.

CONVENIOS SEGÚN AUMENTO SALARIAL PACTADO. AÑO 1993

Tramos del aumento salarial	Convenio	Empresas afectadas	Trabajadores afectados	Aumento salarial medio (%)
Total	**3.722**	**845.817**	**5.915.059**	**5,8**
Inferior al 3%	233	2.283	81.264	1,8
Del 3% al 4%	115	20.203	139.138	3,4
Del 4% al 4,5%	209	54.185	351.626	4,0
Igual al 4,5%	253	56.201	426.858	4,5
Del 4,5% al 5%	442	76.386	674.528	5,0
Del 5% al 6%	1.162	218.330	1.583.363	5,7
Del 6% al 7%	797	346.044	2.178.413	6,5
Superior al 7%	511	72.185	479.869	8,0

Fuente de información: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Estadística de Convenios Colectivos.

AUMENTO SALARIAL SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. AÑO 1993
(En porcentajes)

Ramas de actividad	Total convenios	Convenios de empresa	Convenios de otro ámbito
Total	**5,8**	**5,0**	**5,9**
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	6,1	5,7	6,1
Energía y agua	4,9	4,9	5,0
Extracción y transformación de minerales no energéticos. Industria química	5,6	5,4	5,6
Industria transformadora de los metales, mecánica de precisión	5,7	5,5	5,7
Otras industrias manufactureras	5,4	5,7	5,4
Construcción	6,3	6,2	6,3
Comercio, restaurantes, hostelería. Reparaciones	5,7	4,8	5,8
Transportes y comunicaciones	5,7	4,9	6,1
Instituciones financieras, seguros, servicios, o las empresas y alquileres	5,4	4,7	5,5
Otros servicios	6,1	4,3	6,6

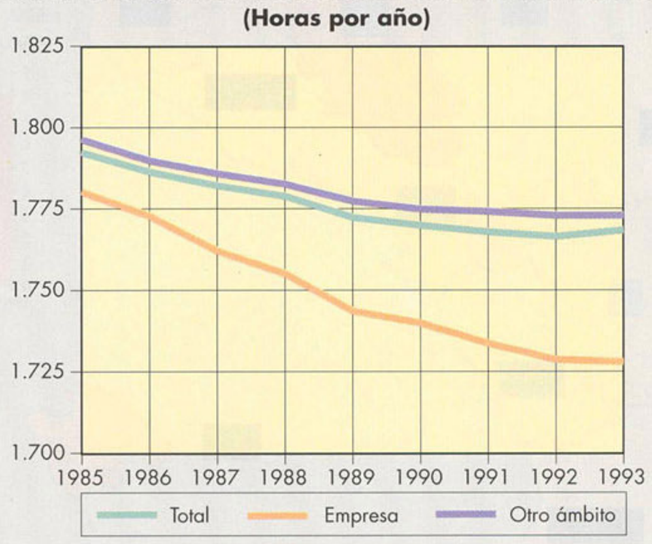
Fuente de información: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Estadística de Convenios Colectivos.

AUMENTOS SALARIALES PACTADOS. PERÍODO 1984-1993
(En porcentajes)

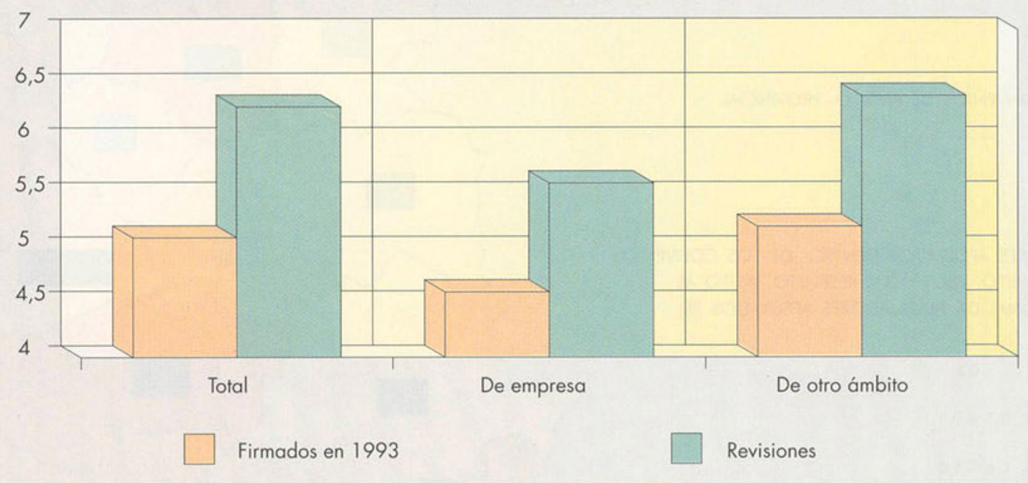
Año	Aumento salarial (1)	IPC real (media anual) (2)	IPC previsto (diciembre)	Ganancia poder adquisitivo (1-2)
1984	7,8	11,3	8,0	–3,5
1985	7,9	8,8	7,0	–0,9
1986	8,2	8,8	8,0	–0,6
1987	6,5	5,2	5,0	1,3
1988	6,4	4,8	3,0	1,6
1989	7,8	6,8	3,0	1,0
1990	8,3	6,7	5,7	1,6
1991	8,0	5,9	5,5	2,1
1992	7,2	5,9	5,0	1,3
1993	5,8	4,6	4,5	1,2

Fuente de información: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Estadística de Convenios Colectivos.

JORNADA ANUAL PACTADA SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL. PERÍODO 1985-1993
(Horas por año)



AUMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL 1993
(En porcentajes)



El **convenio colectivo** se define como un acuerdo celebrado y desarrollado por uno o más empresarios y una o más agrupaciones de trabajadores. Su objetivo es fijar unas normas que sirvan para regular las condiciones de trabajo dentro de un ámbito determinado, incluye los derechos y obligaciones de las partes del acuerdo. Cumple también funciones de carácter económico y social; regula, siempre que se encuadre en el respeto a las leyes vigentes, todas aquellas materias que las partes consideren convenientes de índole sindical, económico, asistencial, laboral, etcétera.

En España el convenio colectivo de trabajo surge, en el Estado social y democrático de Derecho, como un reconocimiento a la autonomía de negociación de las partes. Tiene fuerza de ley entre las partes firmantes y capacidad general *(erga omnes)* para todos los trabajadores o empresarios afectados en su ámbito de aplicación, tanto espacial como temporal. Es decir, se traslada desde una negociación colectiva a una aplicación individual de sus contenidos. En el Derecho español funciona una situación dual entre los llamados pactos colectivos estatutarios o regulares (convenio colectivo, en sí mismo) y los pactos colectivos extraestatutarios o irregulares (contrato colectivo, propiamente dicho).

La génesis de la actual regulación normativa en materia de convenios colectivos se encuentra en el Estatuto de los Trabajadores así como en las posteriores regulaciones y sentencias que han ido acomodando e interpretando la forma, capacidad, ámbito, etc., de los convenios.

Una vez negociado el convenio colectivo por las partes legitimadas, éste se debe formalizar por escrito y debe presentarse, a efectos de registro, ante la autoridad laboral competente en un plazo no superior a los 15 días desde su firma.

Se pueden establecer diferentes tipologías de los convenios colectivos. Existen dos grandes bloques: los convenios colectivos regulares o estatutarios, y los irregulares o extraestatutarios. Los convenios colectivos regulares se pueden agrupar en:

— Convenio colectivo ordinario: es de aplicación directa e inmediata a las relaciones de trabajo y materias conexas. Sus destinatarios son los empleadores y los prestadores de servicio.

— Convenio marco: establece unos indicadores, o cuadro de actuación, dentro de los cuáles se producirá y desarrollará la elaboración y aprobación de los convenios colectivos ordinarios. Normalmente incorpora reglas mínimas y máximas a tener en cuenta, condiciones de procedimiento, recomendaciones, etc.

Atendiendo a los ámbitos de vigencia, los convenios pueden tener:

— Ámbito funcional: de la empresa o rama profesional y sector de actividad determinado.

— Ámbito territorial: local, comarcal, provincial, interprovincial (normalmente de Comunidad Autónoma) o nacional.

— Ámbito personal: atiende a la tipología o estructura profesional de los trabajadores afectados por él. Pudiendo hacer referencia simultáneamente a todo el personal de la empresa o empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, o simplemente ser específico para los distintos grupos profesionales, en este caso recibe el nombre de convenio colectivo de grupo profesional, o convenio colectivo franja.

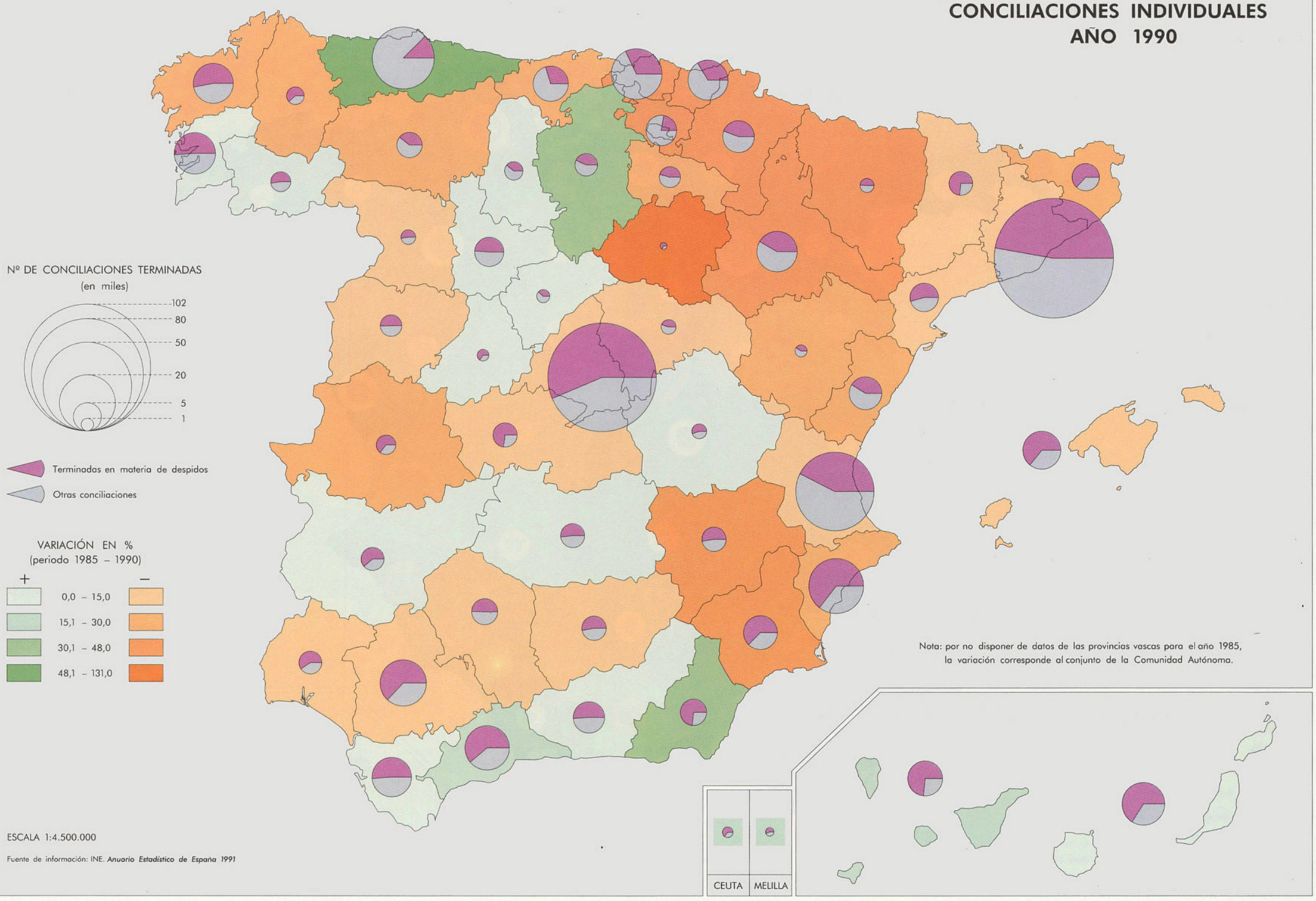
Estas tres categorías clasificatorias pueden ser combinadas entre sí creando un amplio abanico de posibilidades.

REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL. AÑO 1993

Representación sindical	Convenio de empresa					Convenio de otro ámbito				
		Trabajadores		Representantes			Trabajadores		Representantes	
	Convenios	Número	%	Número	%	Convenios	Número	%	Número	%
CCOO	1.322	607.512	83,5	4.673	32,3	884	4.972.315	95,9	3.135	40,4
UGT	1.479	617.386	84,9	4.984	34,4	919	4.994.647	96,3	3.426	44,1
Otros sindicatos	663	387.052	53,2	2.443	16,9	324	1.476.672	28,5	1.043	13,4
Grupos de trabajadores	872	150.605	20,7	2.379	16,4	47	90.345	1,7	161	2,1

Fuente de información: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Estadística de Convenios Colectivos.

CONCILIACIONES INDIVIDUALES AÑO 1990

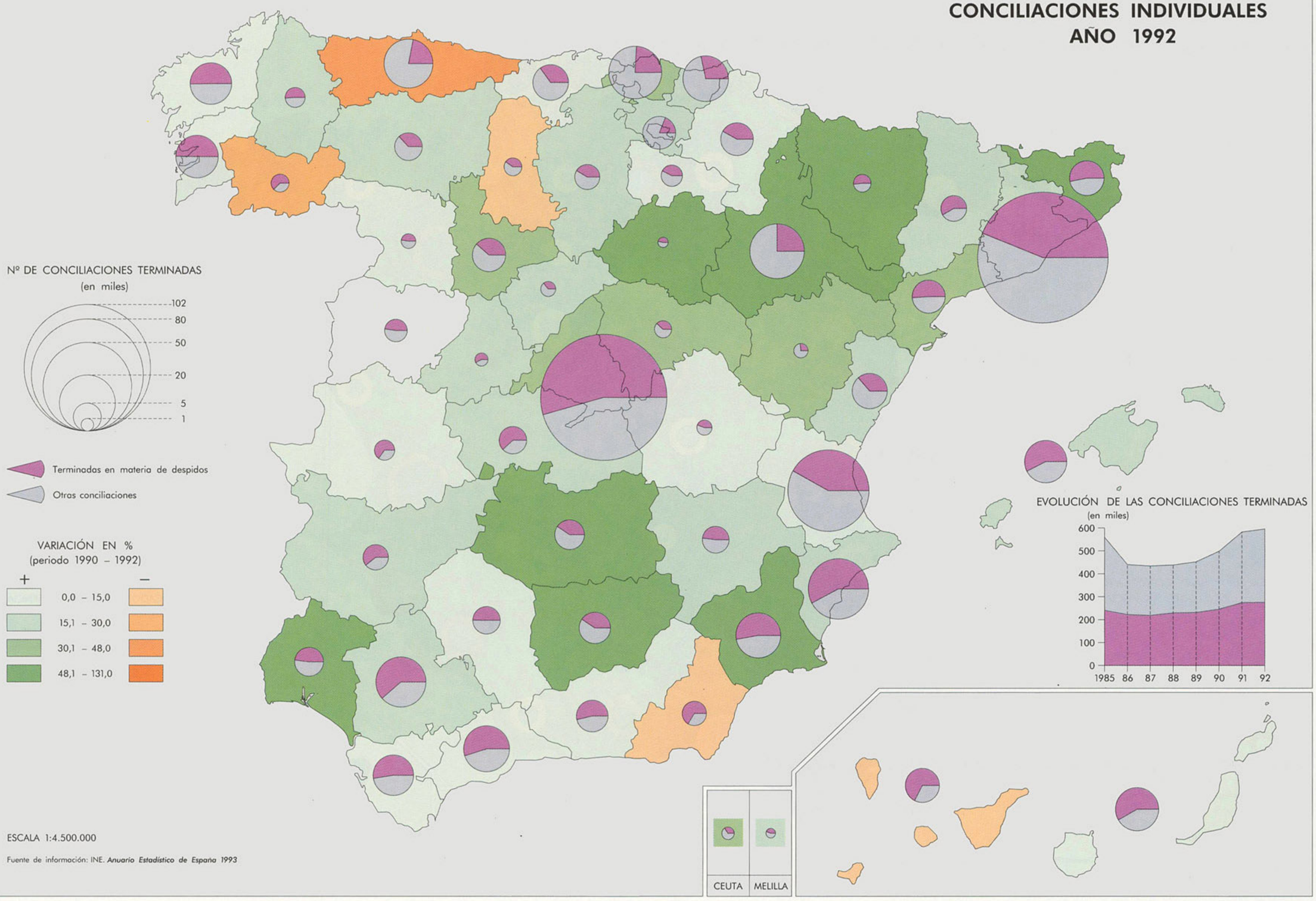


Nota: por no disponer de datos de las provincias vascas para el año 1985, la variación corresponde al conjunto de la Comunidad Autónoma.

ESCALA 1:4.500.000

Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1991*

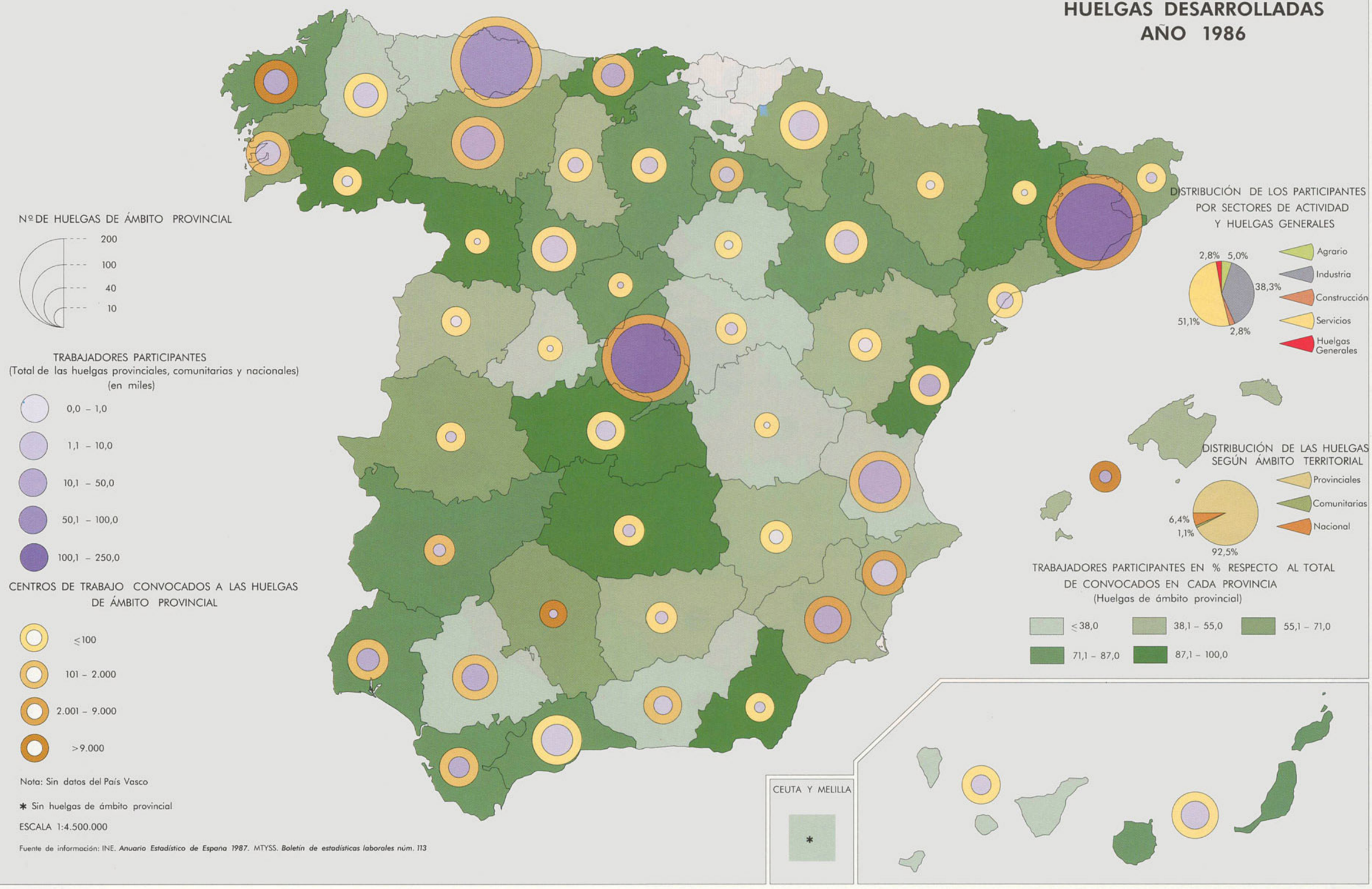
CONCILIACIONES INDIVIDUALES AÑO 1992



ESCALA 1:4.500.000

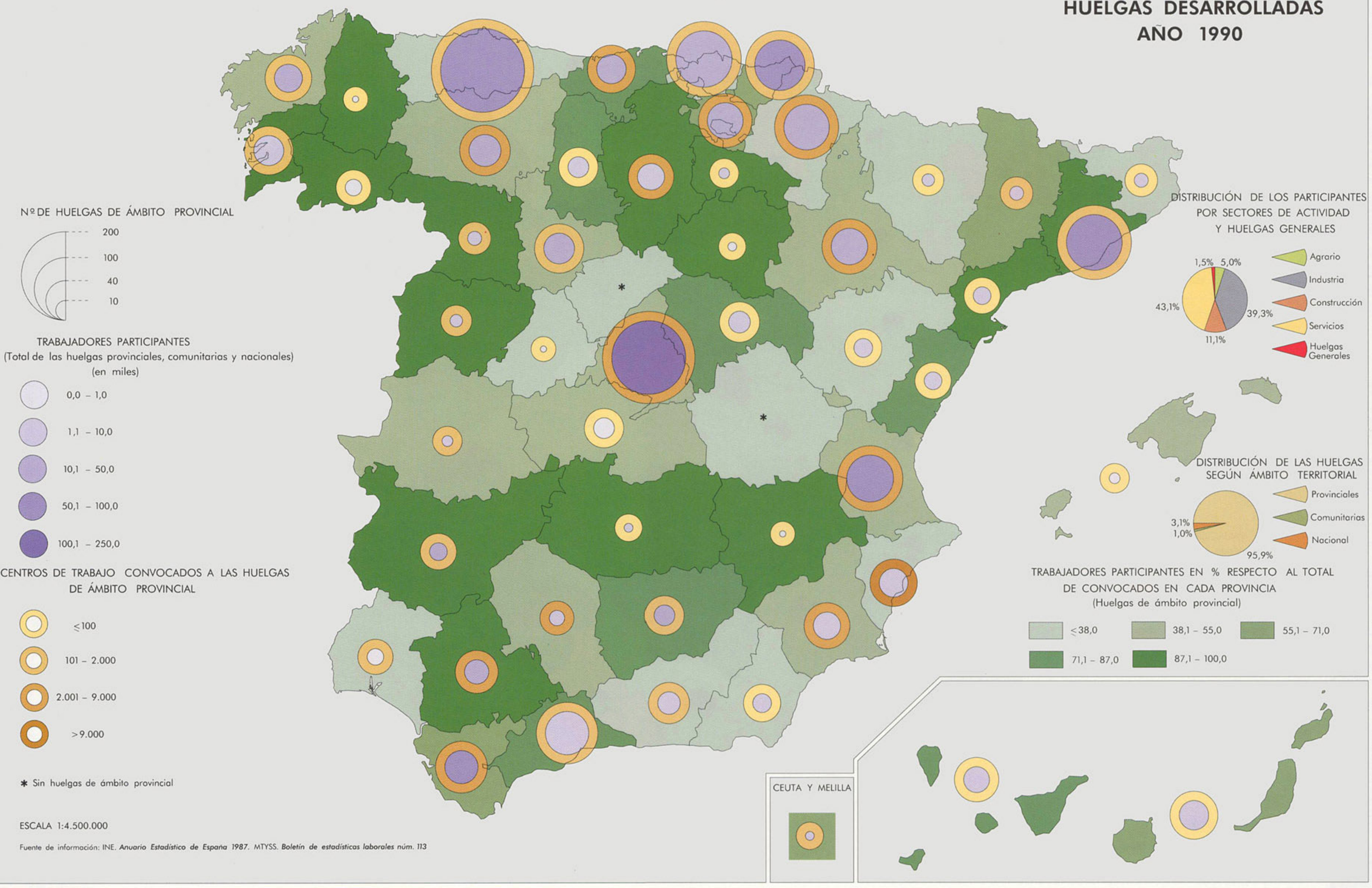
Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1993*

HUELGAS DESARROLLADAS AÑO 1986



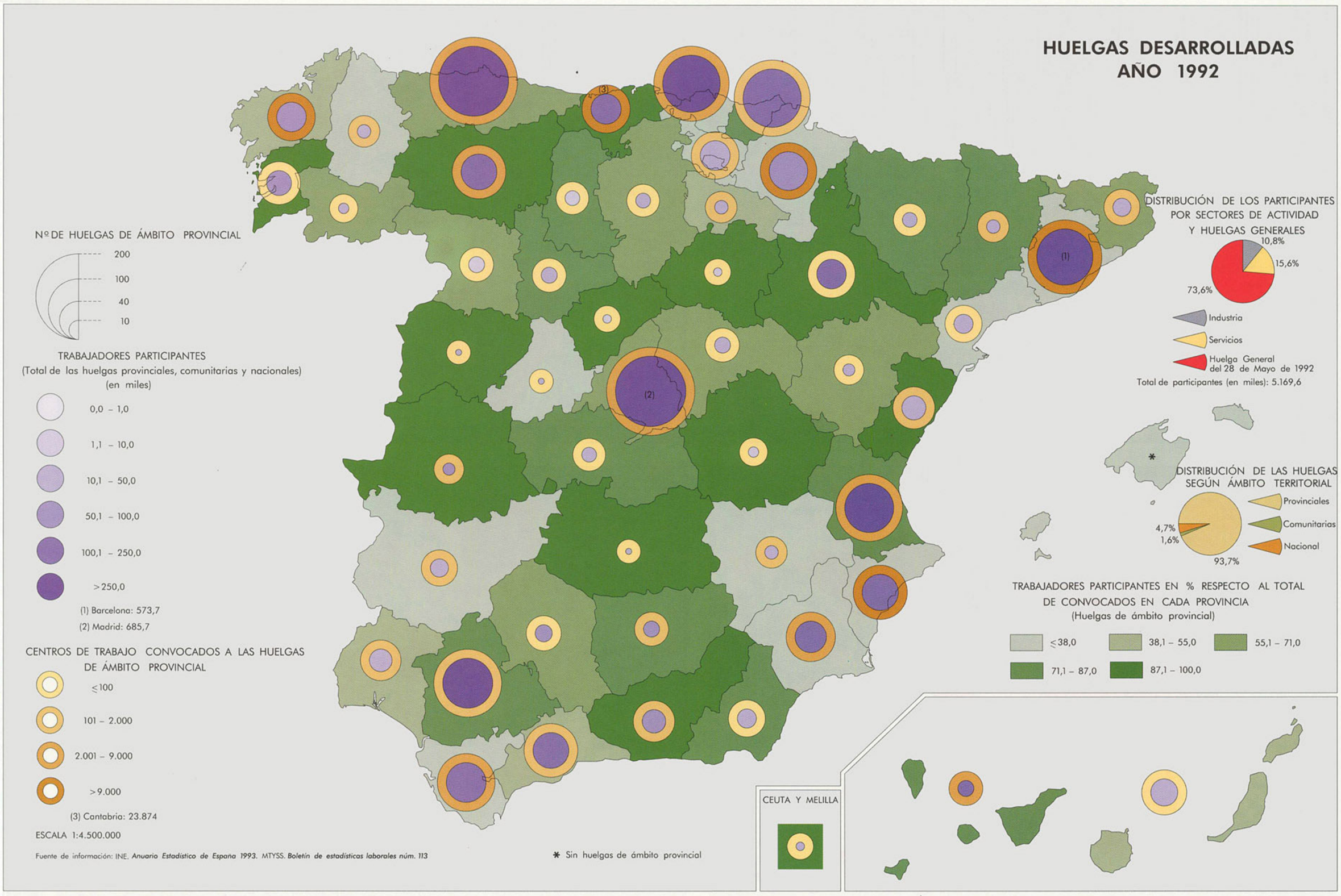
Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1987*. MTYSS. *Boletín de estadísticas laborales núm. 113*

HUELGAS DESARROLLADAS AÑO 1990



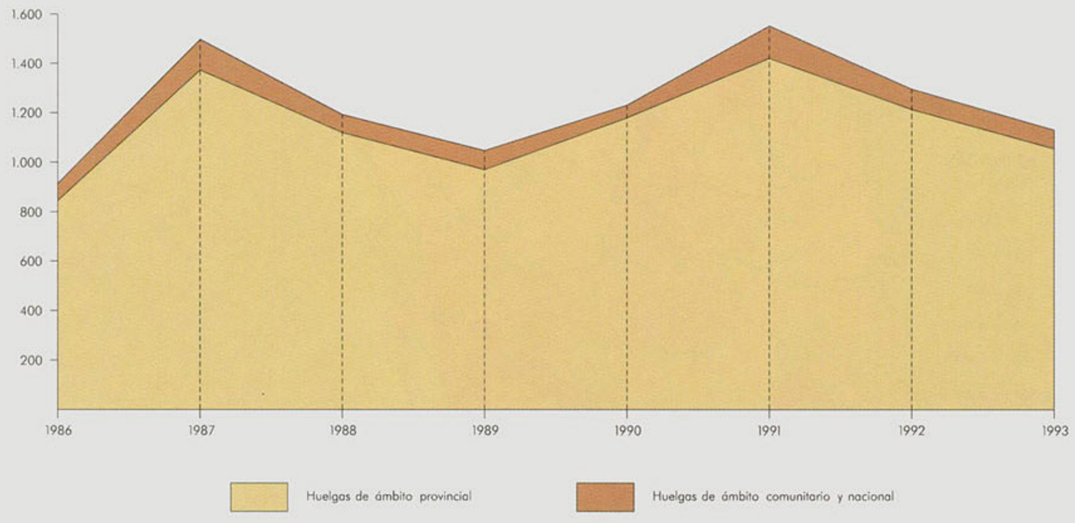
Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1987*. MTYSS. *Boletín de estadísticas laborales núm. 113*

HUELGAS DESARROLLADAS AÑO 1992

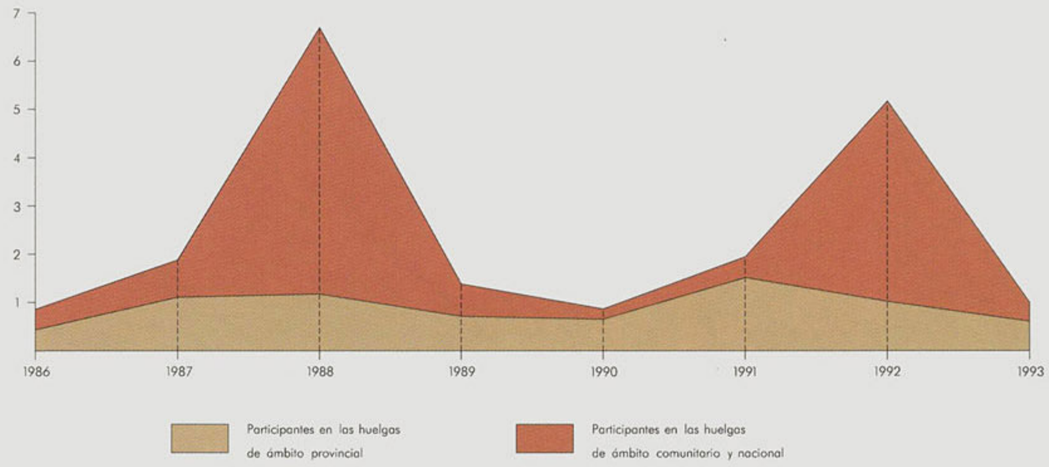


Fuente de información: INE. *Anuario Estadístico de España 1993*. MTYSS. *Boletín de estadísticas laborales núm. 113*

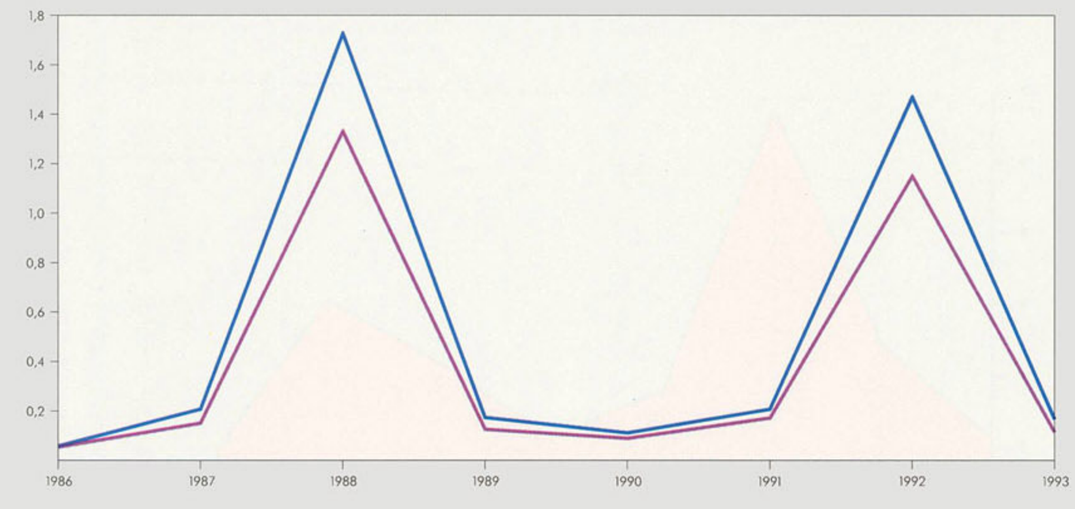
HUELGAS. TOTAL NACIONAL



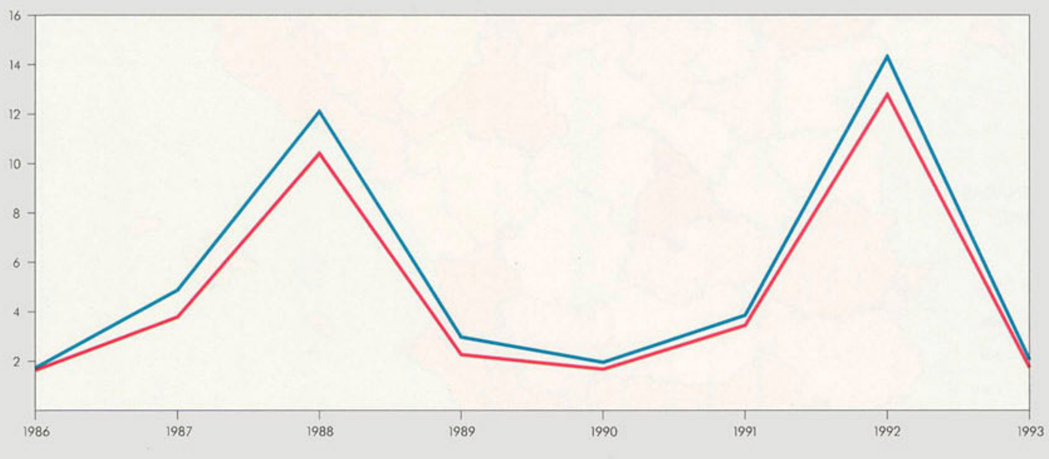
TRABAJADORES PARTICIPANTES SEGÚN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LAS HUELGAS. TOTAL NACIONAL (en millones)



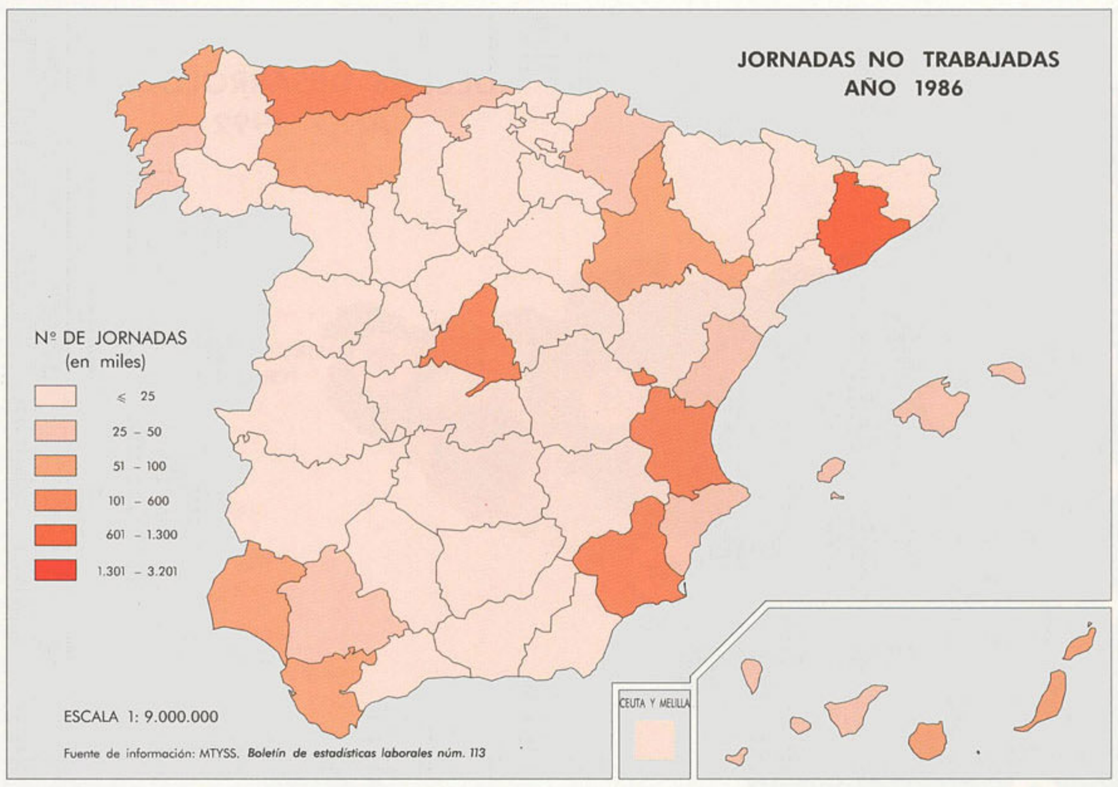
CENTROS CONVOCADOS A LAS HUELGAS (en millones)

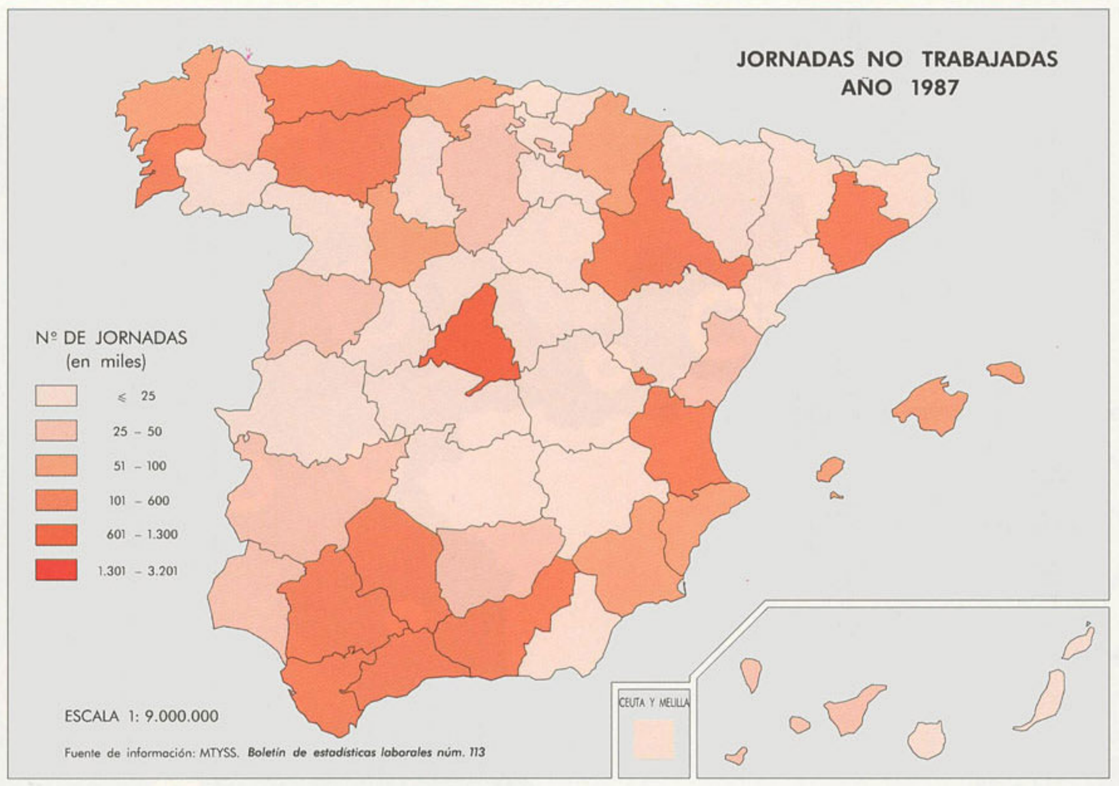


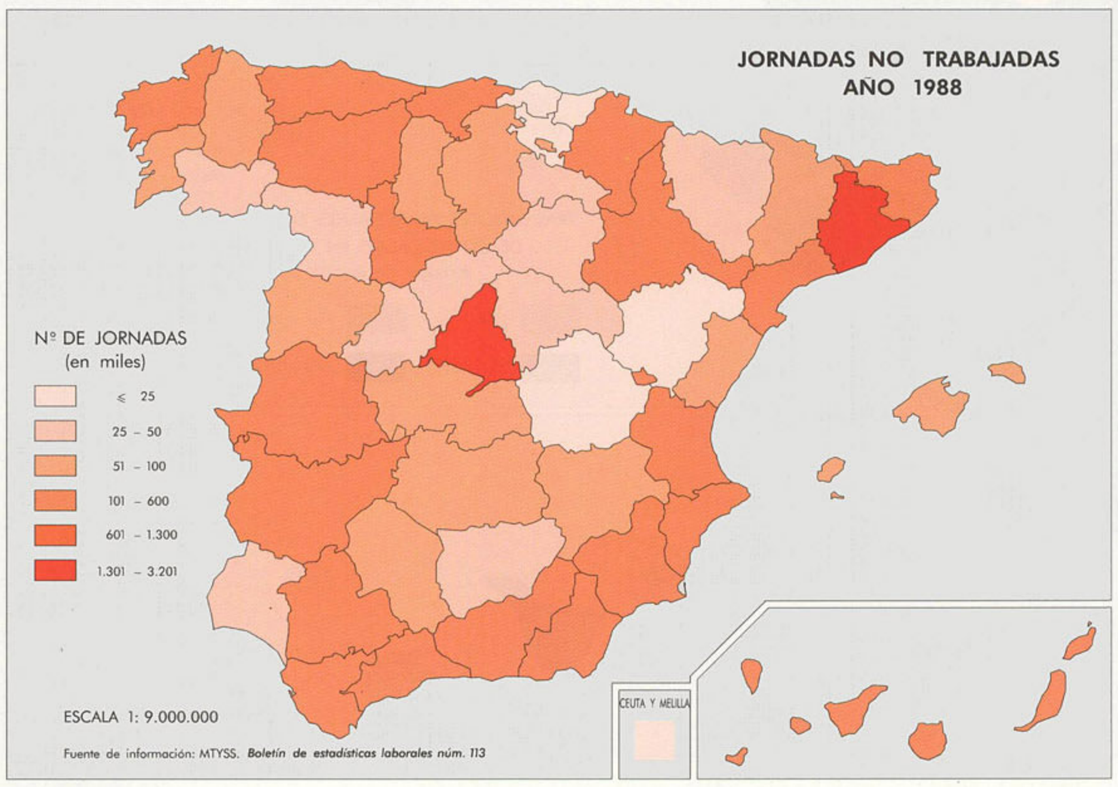
PLANTILLA DE LOS CENTROS CONVOCADOS A LAS HUELGAS (en millones)

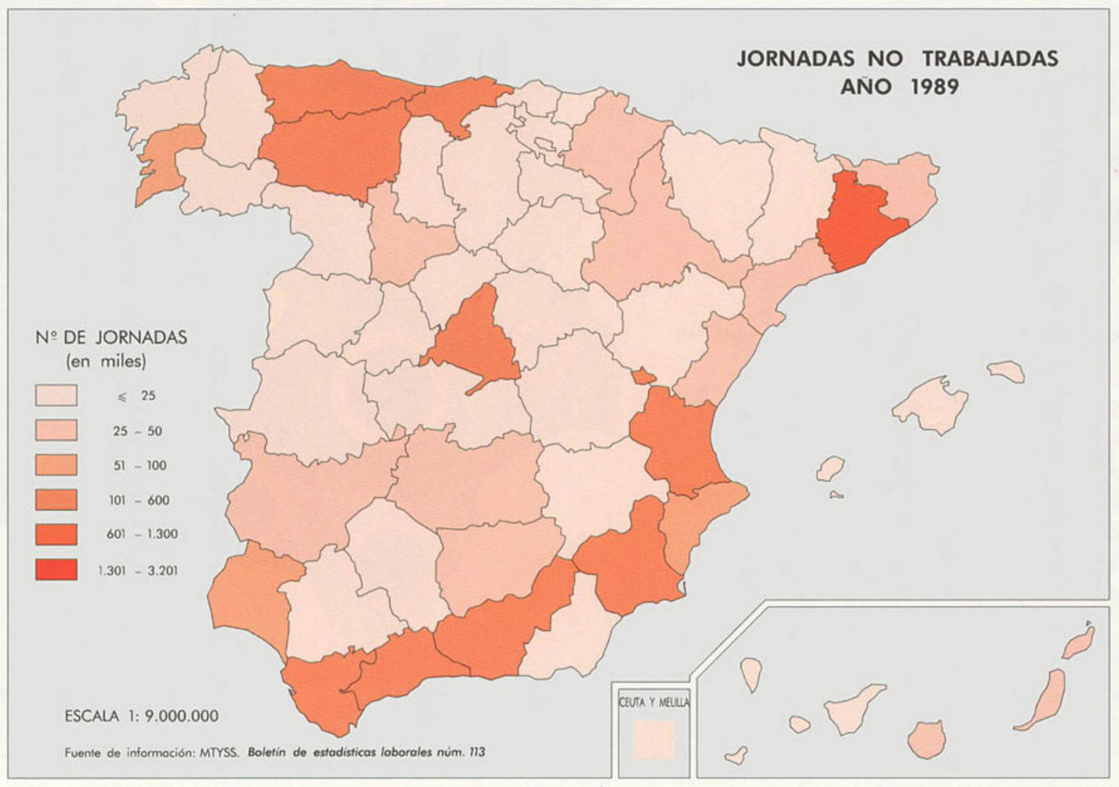


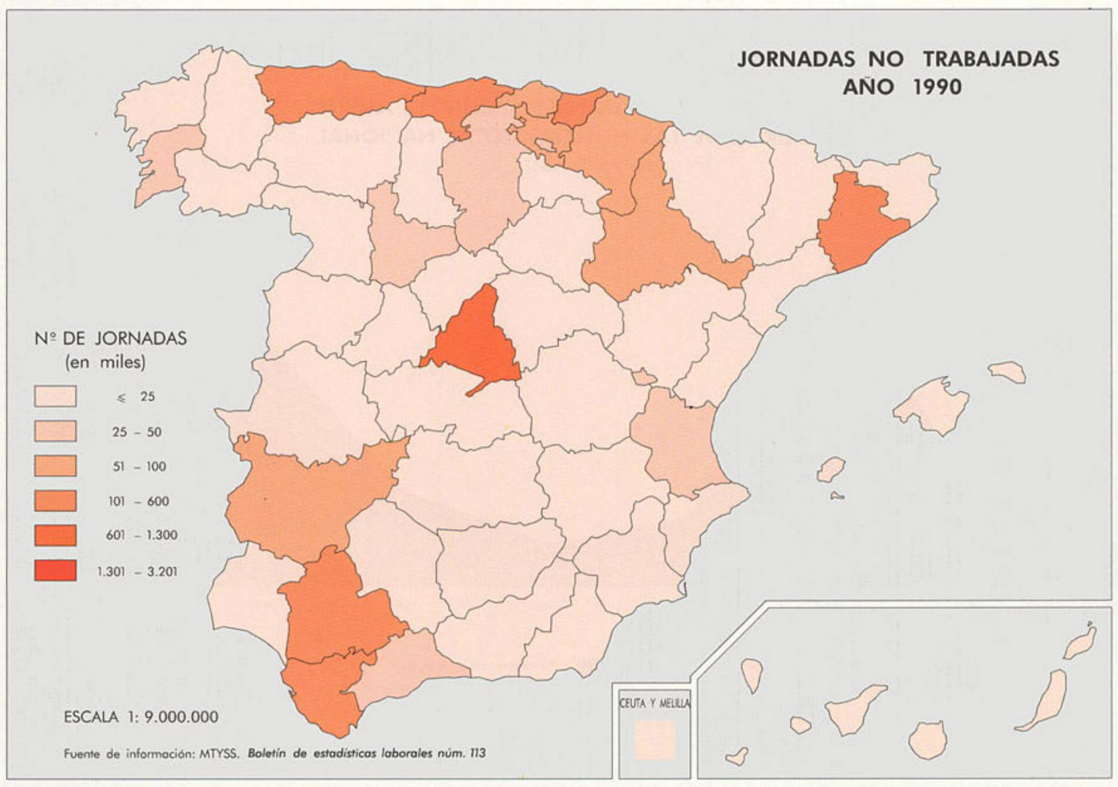
Fuente de información: MTYSS. *Boletín de estadísticas laborales núm. 113*

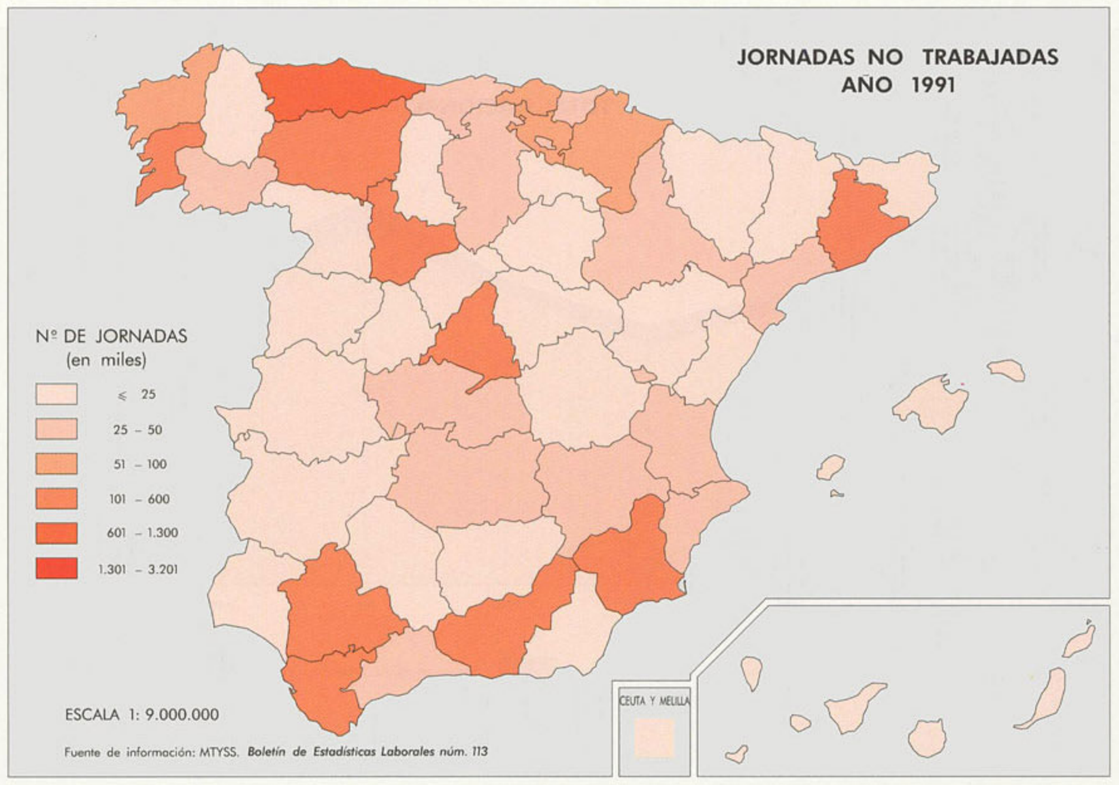

JORNADAS NO TRABAJADAS
AÑO 1986
Nº DE JORNADAS
(en miles)
⩽ 25
25 – 50
51 – 100
101 – 600
601 – 1.300
1.301 – 3.201
CEUTA Y MELILLA
ESCALA 1: 9.000.000
Fuente de información: MTYSS. Boletín de estadísticas laborales núm. 113

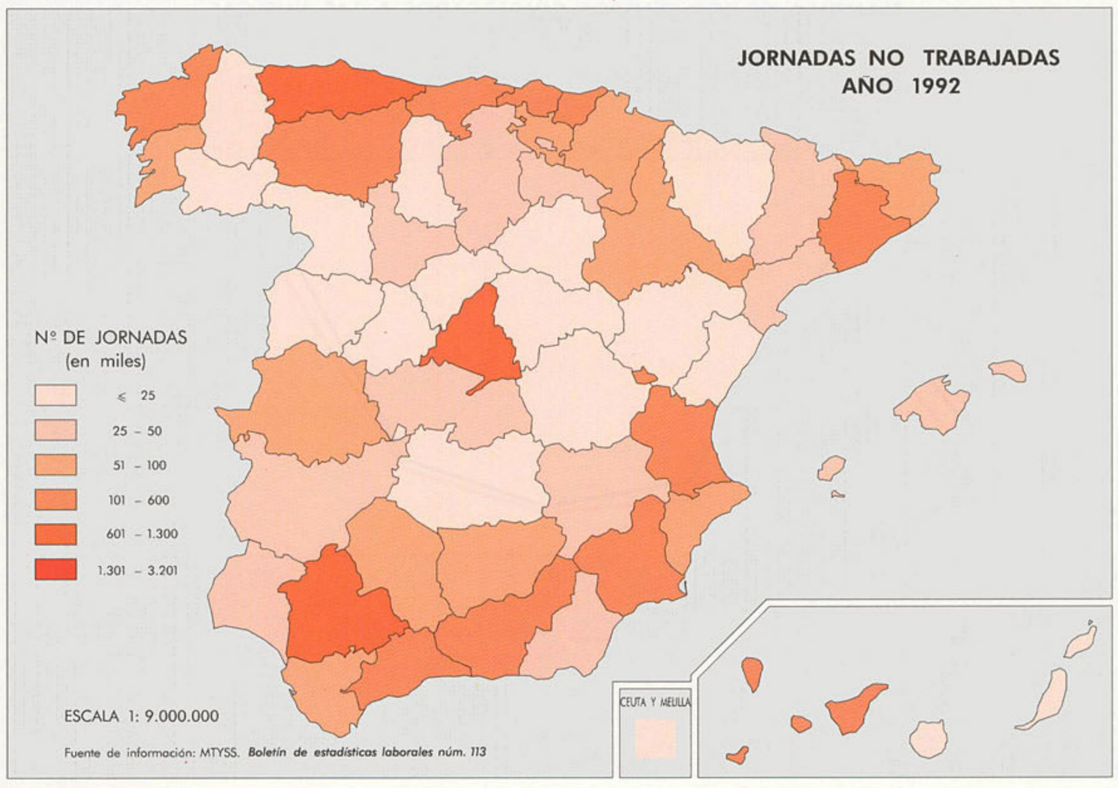

JORNADAS NO TRABAJADAS
AÑO 1987
Nº DE JORNADAS
(en miles)
⩽ 25
25 – 50
51 – 100
101 – 600
601 – 1.300
1.301 – 3.201
CEUTA Y MELILLA
ESCALA 1: 9.000.000
Fuente de información: MTYSS. Boletín de estadísticas laborales núm. 113


JORNADAS NO TRABAJADAS
AÑO 1988
Nº DE JORNADAS
(en miles)
⩽ 25
25 – 50
51 – 100
101 – 600
601 – 1.300
1.301 – 3.201
CEUTA Y MELILLA
ESCALA 1: 9.000.000
Fuente de información: MTYSS. Boletín de estadísticas laborales núm. 113


JORNADAS NO TRABAJADAS
AÑO 1989
Nº DE JORNADAS
(en miles)
⩽ 25
25 – 50
51 – 100
101 – 600
601 – 1.300
1.301 – 3.201
CEUTA Y MELILLA
ESCALA 1: 9.000.000
Fuente de información: MTYSS. Boletín de estadísticas laborales núm. 113


JORNADAS NO TRABAJADAS
AÑO 1990
Nº DE JORNADAS
(en miles)
⩽ 25
25 – 50
51 – 100
101 – 600
601 – 1.300
1.301 – 3.201
CEUTA Y MELILLA
ESCALA 1: 9.000.000
Fuente de información: MTYSS. Boletín de estadísticas laborales núm. 113


JORNADAS NO TRABAJADAS
AÑO 1991
Nº DE JORNADAS
(en miles)
⩽ 25
25 – 50
51 – 100
101 – 600
601 – 1.300
1.301 – 3.201
CEUTA Y MELILLA
ESCALA 1: 9.000.000
Fuente de información: MTYSS. Boletín de Estadísticas Laborales núm. 113


JORNADAS NO TRABAJADAS
AÑO 1992
Nº DE JORNADAS
(en miles)
⩽ 25
25 – 50
51 – 100
101 – 600
601 – 1.300
1.301 – 3.201
CEUTA Y MELILLA
ESCALA 1: 9.000.000
Fuente de información: MTYSS. Boletín de estadísticas laborales núm. 113

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE JORNADAS NO TRABAJADAS
(en millones)
12
10
8
6
4
2
0
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
Fuente de información: MTYSS. Boletín de estadísticas laborales núm. 113

INSTITUTO GEOGRAFICO NACIONAL
ATLAS NACIONAL DE ESPAÑA

Director General:
TEÓFILO SERRANO BELTRÁN

Subdirector General de Geodesia y M.T.N.
JOSÉ CEBRIÁN PASCUAL

Jefe del Área de Cartografía Temática y Atlas Nacional:
FERNANDO ARANAZ DEL RÍO
Director del Proyecto

Coordinación Científica:
FRANCISCO AGUIRRE MARÍN (IGN)
JOSÉ REVUELTA MARBÁN (IGN)

Coordinación General:
JOSÉ MARÍA ESCOLANO BAÑOS (IGN)
MARÍA CRISTINA IGUÁCEL ABEIGÓN (IGN)

Redacción Cartográfica:
FRANCISCO AGUIRRE MARÍN (IGN)
DIEGO GÓMEZ SÁNCHEZ (IGN)
JOSÉ REVUELTA MARBÁN (IGN)

Producción General:
MARÍA DOLORES ABAD MOROS (IGN)
DIEGO GÓMEZ SÁNCHEZ (IGN)
VICENTE MEDINA PÉREZ (IGN)

Edición y Trazado:
TORCUATO RIVAS VEGA (IGN)

Laboratorios y Talleres:
CARLOS CIRUELOS GUIJARRO (IGN)

COLABORADORES CIENTÍFICOS

Cruz Martínez, Rafael (UCM)
Gutiérrez Benito, Eduardo (CC.OO.)

EQUIPO DE REDACCIÓN

Alarma López, Carmen (IGN)
Albert Fernández, María Teresa (IGN)
Camargo de Prádena, Alfonso (IGN)
Corchero Nevado, Benito Eduardo (IGN)
Fraile Jiménez, Jesús (IGN)
Grabán Martínez, Manuel (IGN)
Jack Sanz-Cruzado, Belén (IGN)
Montilla Lillo, Marta (IGN)
Moreno Manso, Francisco (IGN)
Ors Iriarte, Ramón (IGN)
Ortuño Torres, Rosa María (IGN)
Revuelta Marbán, José (IGN)
Rivera Vaquero, María Victoria (IGN)
Rueda Suárez, Vicente (IGN)
Saúco Escudero, Agueda (IGN)
Vieco Ruiz, Julio Ignacio (IGN)

ORGANISMOS E INSTITUCIONES PARTICIPANTES

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología (UCM)
Gabinete Confederal de Comisiones Obreras (CC.OO.)

COLABORADORES

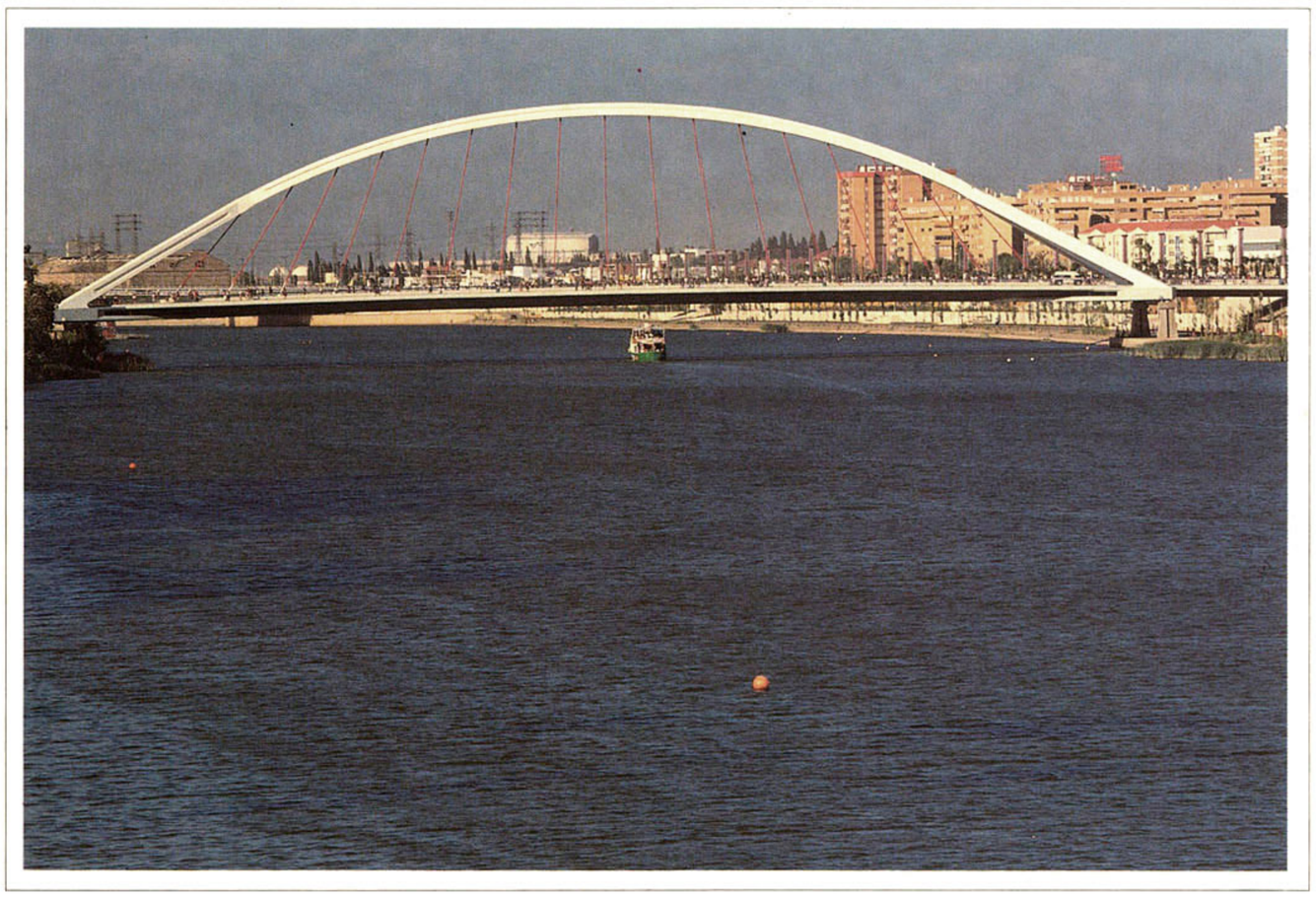
Aguilera Aguilera, Carlos (IGN)
Álamo Menéndez, Luis Guillermo del (IGN)
Alcázar González, Adela (IGN)
Alonso García, Oscar Manuel (IGN)
Alonso Tagle, Bárbara (IGN)
Álvarez García, Guillermo (IGN)
Amo Manrique, Francisco Javier del (IGN)
Arqués Orobón, Miguel A. (IGN)
Azcárate Luxán, Margarita (IGN)
Barbadillo Royuela, Virginia (IGN)
Barredo Montenegro, Isaac (IGN)
Burgos Toledo, Consuelo (IGN)
Camaño Herráez, José María (IGN)
Carrasco Pérez, Laura (IGN)
Carrasco Pérez, María Mercedes (IGN)
Corchero González, Eduardo (IGN)
Delgado Colodrón, Juan (IGN)
Dios Martín, María Purificación de (IGN)
Fuente Arenas, Francisco de la (IGN)
Fuentes Mata, José Enrique (IGN)
García Martínez, Esteban (IGN)
García Redondo Enrique (IGN)
García Rodríguez, Juan Antonio (IGN)
Gómez Romero, Consuelo (IGN)
Gómez Tejedor, José Luis (IGN)
González Filgueira, Miguel Angel (IGN)
Gutiérrez Cabañas, Pilar (IGN)
Haro Monreal, Francisco de (IGN)
Haro Monreal, Luis Rafael (IGN)
Hernández Rodríguez, Irene (IGN)
Herrero Perdiguero, Carlos (IGN)
Higueras Peña, Rosario (IGN)
Jándula Hernández, Juan (IGN)
Javierre González, Ana María (IGN)
Jiménez Jiménez, María del Carmen (IGN)
López Varela, Rafael (IGN)
Llerena de la Torre, Amelia (IGN)
Martín Vicente, Florencio (IGN)
Martín Arribas, Rosario (IGN)
Martínez Mariner, Cristina (IGN)
Mata Ruiz, Santiago (IGN)
Mateos Guijarro, Juan Tomás (IGN)
Mayordomo Bustos, Daniel (IGN)
Medina Domínguez, Ana Isabel (IGN)
Mesa Martínez, Manuel (IGN)
Millán Juncos, Fabiola (IGN)
Momblona Fedriani, Domingo (IGN)
Montero Guardiola, Luis Miguel (IGN)
Montero Viñuela, María Mercedes (IGN)
Morena González, Ricardo de la (IGN)
Nobre Godoy, María Luisa (IGN)
Ortiz Valbuena, Javier (IGN)
Parrondo González, Eugenio (IGN)
Pérez Heras, Adolfo (IGN)
Prada González, José (IGN)
Rincón Jiménez-Momediano, Iñigo (IGN)
Rosado Alcalde, María Elena (IGN)
Rosales García, Antonio José (IGN)
Rosales García, Teresa (IGN)
Rosas González, María de la Cruz (IGN)
Ruiz López, Julio (IGN)
Ruiz Otero, Francisca (IGN)
Sáez Pintado, María Ángeles (IGN)
Salamanca Pérez, Francisco (IGN)
Sánchez Gutiérrez, Narciso (IGN)
Sánchez Melo, Víctor (IGN)
Sánchez Rosado, Luis (IGN)
Tallón Iborra, María Isabel (IGN)
Tallón Núñez, Juan (IGN)
Valverde Nieto, Angel (IGN)
Vara Gordillo, Carmen (IGN)
Vega Martín, Leticia (IGN)
Yagüe Rollon, María Teresa (IGN)
Zamorano Añonuevo, Inmaculada (IGN)
Zamorano Blat, Jaime (IGN)
Zamorano Blat, José Luis (IGN)
Zamorano García, José Luis (IGN)

Foto de portada: Archivo del Gabinete Confederal de CC.OO.
Contraportada: Archivo de la Revista del MOPTMA

Impreso en el INSTITUTO GEOGRÁFICO NACIONAL
Depósito legal: M. 13.138-1991.—ISBN: 84-7819-029-5.— NIPO: 162-95-007-6

PRÓXIMA PUBLICACIÓN...

CONSTRUCCIÓN: OBRAS PÚBLICAS Y EDIFICACIÓN



CONTENIDO

Estructura del sector construcción
Sector construcción
Materiales de construcción
Obras públicas
Carreteras
Obras hidráulicas
Obras portuarias
Aeropuertos
Ferrocarriles
Edificación
Censo de edificios
Vivienda
Censo de viviendas
Locales

Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente
Centro Nacional de Información Geográfica

8 423434 305299

COMERCIALIZA:
CNIG
CENTRO NACIONAL DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA
General Ibáñez de Ibero, 3
28003 MADRID
Tel. (91) 533 38 00 – Fax 254 67 43