

# RELACIONES LABORALES Y EVOLUCION DEL EMPLEO

■ GONZALO MENENDEZ

**E**s evidente a los ojos de todos que el sector comercial de nuestro país ha sufrido en la década de los ochenta un proceso de cambio estructural profundo. La implantación y continuo crecimiento de las grandes superficies comerciales, la concentración empresarial, la extensión de cadenas minoristas de marca (franquiciadas o no), la introducción de nuevas tecnologías o el cambio de horarios comerciales son quizás lo más palpable.

Entrados ya los noventa, ninguno de esos procesos ha tocado techo y aparecen nuevos fenómenos estructurales, por ejemplo, las grandes superficies especializadas (L&M, AKI, TEXAS, HIPERHOGAR, CONFORAMA, TOYS'R'US, etc).

Lógicamente, tampoco la cultura colectiva respecto a la forma y el tiempo de la compra ha permanecido intacta.

La situación actual del sector, plantea, de cara al futuro, la respuesta a dos cuestiones básicas: la modificación del marco normativo en el que se desarrolla la actividad comercial y la modernización de las relaciones laborales.

Vamos a intentar en este breve pero valiosísimo espacio que se nos ofrece, aportar las reflexiones y las propuestas que la F.E.T.C.- U.G.T., como central sindical mayoritaria entre los trabajadores de comercio del Estado, ha realizado al respecto.

## LA REGULACION DEL COMERCIO INTERIOR

En general, el sector del comercio tradicional ha carecido de capacidad de respuesta ante los retos de la nueva competencia comercial.



# QUEDESE A LAS PUERTAS DE LA CIUDAD...

## ...COMPRANDO UN BUEN RATO

**M**uy pronto las puertas y vías de acceso a las grandes ciudades van a dejar de ser meros pasos de tránsito obligado, para convertirse en auténticos focos de atracción para el viajero.

La explicación se llama RED AREAS PARQUE, un ambicioso proyecto en marcha que dotará a los grandes núcleos urbanos de áreas especiales de servicio y comerciales. Una nueva fórmula que mejora y moderniza ampliamente iniciativas anteriores, ofreciendo al viajero todo lo que pueda necesitar: estaciones de servicio, talleres, restaurantes, cafeterías, grandes tiendas, alojamientos, zonas verdes de descanso, aparcamientos... etc.

Una completa oferta comercial y de servicios que convertirá la antesala de las ciudades en puntos de interés.

Esté atento a la RED-ARPA, desde ahora merecerá la pena quedarse un buen rato a las puertas de las ciudades.



### RED AREAS PARQUE



No es menos cierto que por parte de la Administración, exceptuando algunas Comunidades Autónomas, poco o nulo ha sido el interés por favorecer o impulsar la modernización del comercio ya instalado, respaldando su permanencia en el mercado. No olvidemos que se trata de más de un millón de empleos frente a los 150.000 creados por las nuevas grandes superficies comerciales.

Y es evidente que el Gobierno del Estado ha impulsado la liberalización absoluta del sector, cuya pieza básica es el decreto Boyer -desregularización de horarios comerciales-, con clarísima ventaja para los grandes grupos.

La sensibilidad de otras Administraciones en los problemas del sector comercial ha sido diametralmente opuesta. Hasta ahora, cinco Comunidades Autónomas han intervenido regulando el marco normativo de la actividad comercial -País Vasco, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia y Aragón-, con respuestas distintas, pero buscando el

equilibrio en los temas básicos: modalidades de venta, urbanismo comercial y horarios.

La experiencia de la regulación autonómica ha puesto en claro dos cuestiones:

1) Que la vía de intervención normativa es la ley, y no los decretos del poder ejecutivo. El Tribunal Supremo se ha pronunciado en varias ocasiones al respecto.

2ª) Que el Estado, en defensa de su modelo liberalizador y bajo el paraguas de los recursos al Tribunal Constitucional por conflicto de competencia, ha puesto "sitio" a las regulaciones limitadoras del horario comercial.

Es cierto, en este orden de cosas, que le ha sido imposible llevar hasta sus últimas consecuencias su planteamiento: en ningún caso, se ha procedido a solicitar la suspensión de la regu-

lación. Y ello demuestra hasta que punto es políticamente difícil derribar de un golpe normas que son fruto de un importante debate social y de un amplio apoyo parlamentario en su ámbito.

A partir de esta realidad, y de cara al futuro, se pueden apuntar algunas previsiones:

1ª.- El recién firmado pacto autonómico abre la vía de traspaso de competencias legislativas en materia de comercio interior a las Comunidades Autónomas que hasta la fecha carecían de ella. Dicho cambio competencial va a favorecer la generalización de la regulación normativa comercial en el ámbito autonómico. De manera inmediata se va a producir en Canarias y Baleares.

2ª.- En cuanto a las Comunidades Autónomas con competencias, Cataluña ha completado ya su nueva regulación; Euskadi dispone ya de un nuevo anteproyecto de ley; y Andalucía se encuentra en un proceso intenso de discusión de iniciativas entre los agentes

sociales, empresarios, sindicatos y consumidores.

3º.-El Tribunal Constitucional, y sería deseable que lo hiciera sin mayor dilación, delimitará definitivamente las competencias, en un tema tan trascendental como la regulación del horario comercial.

En cualquiera de los casos, su pronunciamiento va a tener intensas con-

líneas de evolución distinta: de una parte, las organizaciones de la pequeña y mediana empresa han mejorado su capacidad de respuesta para defender sus intereses; y, de otro lado, en el seno de las grandes empresas de distribución las diferencias de posición se han agudizado y las continuas iniciativas unilaterales de empresa respecto a aperturas excepcionales están contribuyendo a

tualidad en la excusa de la espera de pronunciamiento del Tribunal Constitucional.

Si finalmente, se pronuncia en favor de aquel es impensable que sea posible mantener íntegro el artículo 5º del Decreto Boyer.

En cualquier caso, estamos en el mejor de los momentos para poner hoy las bases del acuerdo, institucionalmen-



secuencias para el sector. Existe, a nuestro entender, un clamor unánime por completar y asentar de manera definitiva un marco normativo distinto para la actividad comercial. Desde el punto de vista de UGT, es el momento de completar las condiciones que lo hagan posible:

En el terreno sindical, se ha avanzado sustancialmente en la concreción de una posición común, entre los dos sindicatos mayoritarios del sector –UGT y CCOO–; mientras que en el terreno empresarial, deberíamos distinguir dos

ello. Sería deseable que todo ello cristalizase en un cambio de actitud de la asociación patronal -A.N.G.E.D.-, en la línea de hacer concesiones respecto a la libertad absoluta de horarios.

Por su parte, en el ámbito de las Administraciones, estamos convencidos de que las Comunidades Autónomas aceptarían ya participar en un proceso de discusión con la Administración Central para alcanzar un acuerdo competencial.

Aunque, de cualquier modo, parece poco probable un cambio de posición del Gobierno, instalado en la ac-

te, el marco de encuentro de los distintos agentes sociales para el futuro.

### RELACIONES LABORALES

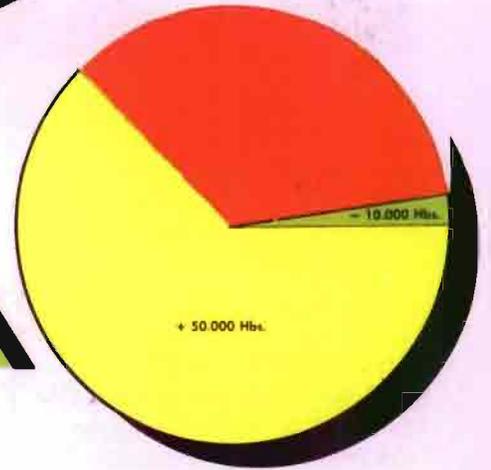
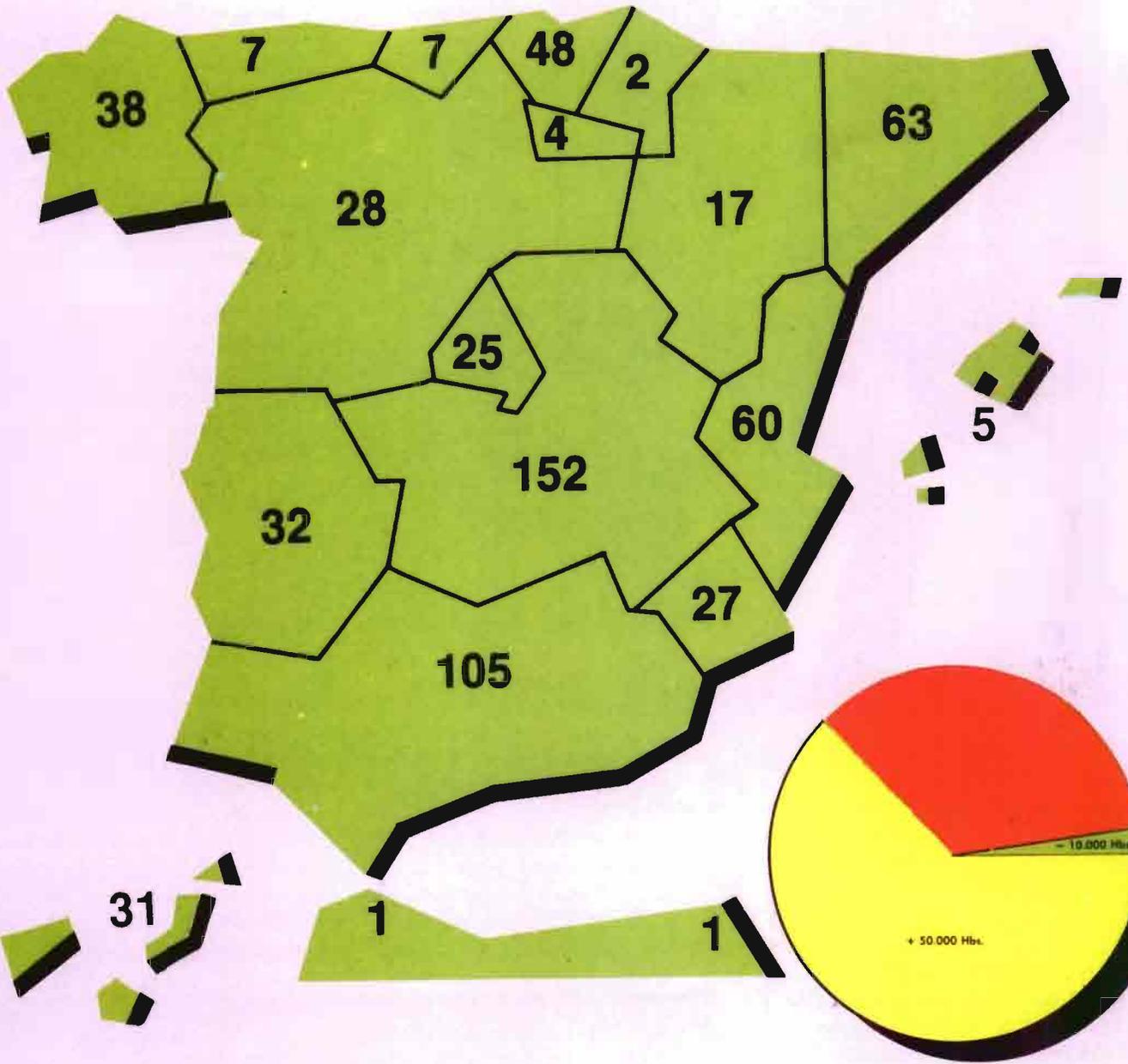
El cambio estructural que vive el sector ha incidido de manera directa en la regulación colectiva de las relaciones laborales. Buena parte de los nuevos fenómenos (concentración empresarial, extensión de las empresas por distintas provincias, la contratación temporal o la atención de horarios mercantiles dis-

# OFICINAS MUNICIPALES DE INFORMACION

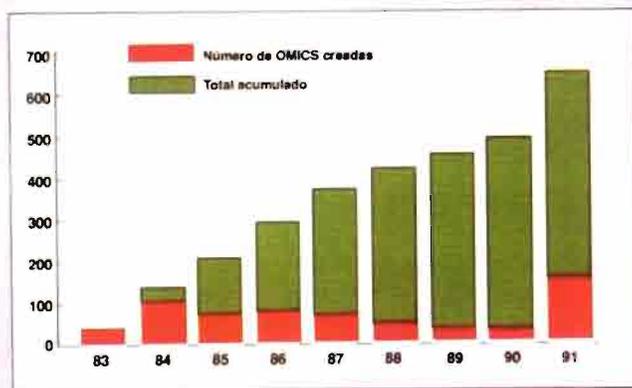
## AL CONSUMIDOR



(Diciembre 1991)



TAMAÑO POBLACION	N.º DE MUNICIPIOS	N.º DE OMIC	%	POBLACION ATENDIDA	%
HASTA 10.000 HABITANTES	7.472	250	3.3	1.054.938	10.5
DE 10.000 A 50.000	487	287	58.9	6.378.935	68.3
MAS DE 50.000	111	116	101.8	20.412.901	99.6
TOTAL	8.070	653	8.1	27.846.774	69.8





tintos), han tenido una respuesta escasa. A lo que hay que añadir que no se ha procedido a una renovación de los contenidos básicos de las condiciones laborales desde una perspectiva de conjunto.

### LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LA DEROGACION DE LAS ORDENANZAS LABORALES

La estructura actual de la negociación colectiva en comercio es, al menos en un 70%, heredera del pasado, continuación de ámbitos decididos en la etapa predemocrática.

Sus rasgos definitorios podríamos sintetizarlos con los siguientes factores:

- \* Atomización; en la actualidad se negocian más de 300 convenios de carácter sectorial.

- \* Predominio absoluto del ámbito provincial; de los ocho convenios estata-

les, tan solo dos se aplican en el conjunto del Estado.

- \* Falta de homogeneidad y claridad en la delimitación de los ámbitos funcionales.

- \* Escasa importancia y papel de los convenios de empresa y falta de articulación del sector.

Las modificaciones fundamentales que entendemos deberían producirse en el marco estructural de la negociación colectiva serían:

- \* Completar la cobertura de convenios al 100% de los trabajadores. Todavía existen colectivos que

por diversas causas carecen de convenio, entre ellos alguno de los nuevos colectivos, por ejemplo, los trabajadores de empresas de mercadotecnia, promoción de ventas y merchandising.

Dentro de este objetivo, habría que incluir aquellos colectivos que siguen aplicando convenios de 1977-78, vigen-

tes por prórroga legal, como el caso de Comercio Ganadería -en varias provincias de Castilla-León (Burgos, Zamora, León), o el de Mayoristas de Frutas y Verduras (La Rioja, Badajoz), etc...

- \* Impulsar el diálogo social para la derogación pactada de las Ordenanzas Laborales. Dos Ordenanzas Laborales continúan vigentes para el sector: la de Grandes Almacenes y la de Comercio. La situación de ambas es sustancialmente distinta.

En el caso de los grandes almacenes, la coincidencia del ámbito funcional del convenio colectivo y la Ordenanza, y el proceso amplio de sustitución de aquel por ésta debería permitir la derogación inmediata con pacto entre las partes.

La negociación de 1993 sería el momento adecuado, si previamente se hubiera avanzado a nivel de empresa en el acuerdo respecto a lo vigente en este ámbito por aplicación de la Ordenanza y del reglamento de régimen interior de desarrollo y si la asociación patronal abandonase la posición maximalista mantenida en la única reunión celebrada al efecto con mediación de la Administración laboral.

En cuanto a la Ordenanza de Comercio, su situación es diametralmente opuesta. En primer lugar, porque no ha existido hasta la fecha una interlocución de carácter general para avanzar en el acuerdo de sustitución por



empresarios y sindicatos; y, además porque su ámbito funcional no coincide con el de la negociación colectiva. Casi 300 convenios entran actualmente en su ámbito.

Asimismo, la vigencia real de la Ordenanza de Comercio es muy superior a la de Grandes Almacenes. Aparte de su influencia manifiesta en lo dispuesto en los diferentes convenios, con carácter subsidiario sigue siendo directamente aplicable en temas fundamentales (categorías profesionales, sistemas automáticos de ascensos, faltas y sanciones, complemento de I.L.T., etc.).

Por lo pactado en multitud de convenios sectoriales existe una voluntad manifiesta de las partes de derogar la Ordenanza por acuerdo.

Lo que resulta claro es que dicho proceso no puede abordarse desde la actual estructura de convenios. Y con esto enlazamos con el siguiente punto: conseguir un Acuerdo Marco de Comercio.

La respuesta a la derogación de la Ordenanza Laboral debe buscarse desde la realidad actual de su propia vigencia. Aquellos temas que continúen siendo comunes a todos, deben acordarse en un ámbito general.

La propia realidad de concentración empresarial, de extensión a diferentes provincias, etc..., choca tozudamente

con la posibilidad de que la derogación en cada convenio fraccione aún más las relaciones laborales del sector. Y es en ese marco donde debería avanzarse en las piezas claves de la modernización sectorial –categorías, promoción profesional, formación, etc.–. Por tanto,

ción de extensiones para colectivos sin convenio y la competencia desleal en sectores emergentes.

–La resolución de las concurrencias entre unidades de negociación y la articulación de contenidos.



Las mayores dificultades derivan no tanto de las voluntades, sino de estructurar una única representación empresarial en el proceso. La administración laboral, que ha ejercido un papel mediador en el diálogo sobre la derogación de las Ordenanzas, debería, sin incidir lógicamente en la libertad de asociación empresarial, mediar en el proceso de articulación de la negociación de la de Comercio.

### LA NUEVA DIMENSION DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA

Como ya se ha puesto de manifiesto, la negociación colectiva de empresa es una realidad residual en el comercio, con la excepción

de algún subsector (mayoristas de productos farmacéuticos).

Lo que parece apuntar de cara al futuro es que la negociación colectiva de empresa ampliará su ámbito de afectación para atender nuevas realidades.

La primera de estas nuevas realidades pasa por el proceso de concentra-

el Acuerdo Marco debería cumplir una triple función cuando menos:

–La regulación de las condiciones laborales comunes al conjunto del sector, y en esa línea, su modernización.

–La garantía de un sueldo mínimo sectorial, lo que evitaría la generaliza-



gradual o con la elaboración de un nuevo convenio-. Pruebas de ese proceso existen ya en sociedades del Grupo Cofares o la última de Supermercados Sabeco, en 1992.

De parecida tipología, en el caso de desaparición del grupo de empresas para fusión en una única sociedad -el caso de la mayorista Makro en 1991-.

En segundo lugar, hay que valorar la extensión de las cadenas detallistas por diferentes ámbitos provinciales, con los subsectores del comercio textil de "marca" o los supermercados de alimentación como

emblemáticos de este proceso.

La negociación actual, fuertemente provincializada, no ha dado respuesta satisfactoria a la problemática planteada. La respuesta se ha dado hasta la fecha con pactos o decisiones unilaterales de carácter general para la empresa sin el carácter de convenio colectivo. Por ello, los actuales convenios provinciales han perdido para estos trabajadores su valor de referencia en la mejora de las relaciones laborales.

A no mucho tardar, la situación fáctica actual derivará en convenios colectivos de empresa. Las dos realidades darán lugar obviamente a una redimensión de la acción sindical actual. Ganarán terreno de manera sustancial los órganos de representación a nivel intercentros y las secciones sindicales estatales o con coordinación a dicho nivel.

La tercera realidad, y que quizás pueda ser más discutida, es que el sector de Grandes Almacenes e Hipermercados puede derivar hacia un mayor



ción empresarial. En el caso de absorción de empresas por otra que dispone de un convenio colectivo de empresa propio, se planteará el problema de la extensión de éste al conjunto -directa,

lugar, hay que valorar la extensión de las cadenas detallistas por diferentes ámbitos provinciales, con los subsectores del comercio textil de "marca" o los supermercados de alimentación como

## Manzanas **de** Francia

Calidad y variedad



- Francia es el primer país exportador mundial de manzanas.
- Las diversas regiones de producción de manzanas en Francia favorecen la existencia de múltiples variedades. Golden, Granny, «Rojas», Gala, Gloster e Idared entre otras.
- Por su calidad y variedad, las manzanas de Francia se adaptan perfectamente a las exigencias del mercado español.
- Entre Usted también en el mundo de **Manzanas **de** Francia**



papel de la negociación colectiva en el nivel de empresa.

Cada vez más, las diferencias en cuanto a los problemas y la concepción del paquete de las relaciones laborales entre una y otras empresas dificultan la consecución de acuerdos de eficacia general en el convenio colectivo del sector. Lo ocurrido en 1991 con la congelación del "complemento de antigüedad" es una muestra.

Y, de otro lado, el convenio articula la mayor negociación arriba y achica la capacidad de negociación en el nivel de empresa, sin dotar además de fuerza obligacional suficiente a los compromisos de homogeneización que remite a ese nivel –el complemento de I.L.T. a título de ejemplo–.

### LA REDEFINICION DE CATEGORIAS Y LA PROMOCION PROFESIONAL

La situación, contemplado el sector en su conjunto, es dual:

— En Grandes Almacenes, las definiciones y estructura de categorías de la Ordenanza fue sustituida en 1983 por el Convenio y la pieza clave de dicho cambio fue la construcción de seis grupos profesionales y el encuadramiento de categorías en ese marco.

— En Comercio en general, la definición y estructura de categorías de la Ordenanza despliega sus efectos en la mayoría de convenios colectivos. Los cambios si acaso han venido por la vía de ampliación de nuevas categorías.

Ambas situaciones son, por diferentes motivos, insatisfactorias. La de Grandes Almacenes por no haber dado entrada a nuevas categorías, no ofrecer soluciones satisfactorias a la actual definición de Grupos Profesionales y la nula posibilidad de promoción interna ligada a criterios objetivos (experiencia profesional, resultados alcanzados, nivel de formación, etc). La de Comercio, por lo anacrónico de la delimitación de funciones, de nomenclatura categorial y la

promoción limitada a los saltos por edad –se ingresa de aprendiz, se salta a ayudante y a los 22 años se es dependiente–.

Las líneas de modernización pasan en el futuro, desde nuestro punto de vista, por los siguientes parámetros:

1º.-Carece de justificación objetiva mantener una división de estructura funcional de categorías entre Grandes Almacenes y resto. Las peculiaridades de ambas caben en un mismo diseño.

2º.-Los grupos profesionales deberían redimensionarse y ajustar su definición a las peculiaridades del sector. Las definiciones de Grandes Almacenes deben, en esa línea, ser revisadas críticamente. Las referencias al nivel de educación reglada, por ejemplo, carecen de sentido en un sector desconectado en un 90% en la relación puesto de trabajo-nivel de educación reglada. La educación debería ir más ligada al nivel de responsabilidad y de formación continua.

3º.-Debería modernizarse la no-

# ICE

*Información Comercial Española*

Revista de Economía  
SECRETARIA DE ESTADO DE COMERCIO



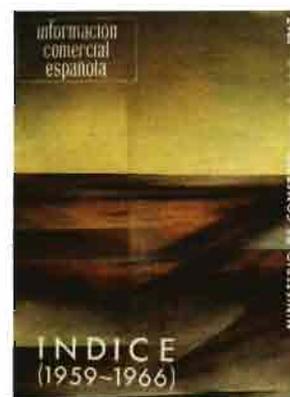
1932



1942



1960



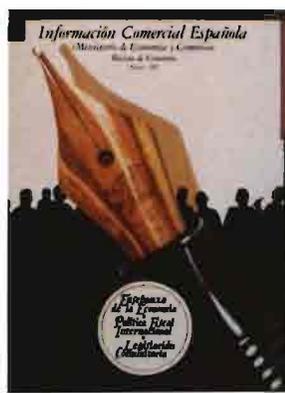
1967



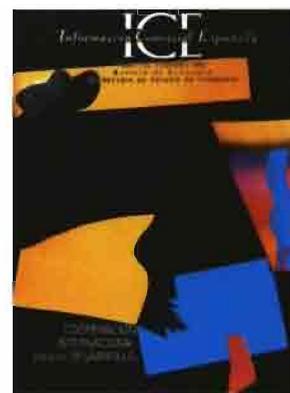
1975



1975



1982



1992

- *Más de medio siglo de información comercial*
- *Testimonio excepcional de todas las etapas de la historia económica española*
- *Pionera en ofrecer al lector interesado las aportaciones teóricas más recientes y los trabajos de los economistas más reconocidos internacionalmente*
- *Lugar de paso obligado de todas figuras relevantes de nuestra economía*

menclatura categorial y establecer mecanismos de revisión periódica para dar entrada a nuevas categorías y de resolución no jurisdiccional de conflictos categoriales.

4º.-Las definiciones funcionales deben dar entrada a la realidad actual. El "Estudio sectorial de Comercio" que el I.N.E.M. finalizará en 1992 pudiera servir de marco de reflexión para realizar esta tarea.

Intimamente conectada con ella de-



bería realizarse la discusión de los planes –tipo de formación ocupacional para el acceso al trabajo, para la formación teórica de contratos en formación y por último, para la formación continua–.

5º.-La promoción profesional debe ser revisada en su conjunto. En el sector de grandes empresas de distribución es donde con mayor dimensión se vive el

problema. La mecánica instaurada en el convenio de Grandes Almacenes es absolutamente insatisfactoria. El mayor grueso del volumen de trabajadores se encuentra en el Grupo I; el resto mayoritariamente, en el grupo VI. El acceso a ese grupo es de libre designación por parte de la empresa. Esto es, la experiencia profesional y la mayor preparación formativa carecen de valor a efectos de promoción con las consecuencias negativas que ello representa para el empleo y en definitiva para la empresa.

A ello se viene a añadir que la cobertura de puestos de trabajo con mayor retribución por vía de incentivos –comisión por venta– no son cubiertos por un sistema de promoción interna, sino en muchos casos por nuevas contrataciones.

Los nuevos sistemas de promoción deben tener en cuenta esos criterios objetivos y contar la participación de los representantes de los trabajadores. Los futuros incrementos de la masa salarial deberían contar con un paquete específicamente destinado a promoción,

en estos parámetros.

### LA FORMACION PROFESIONAL

Nuestro país carece de un sistema reglado de formación comercial. Este déficit institucional está siendo parcialmente cubierto por sistemas de formación ocu-

pacional impulsados por los agentes sociales y subvencionados por las Comunidades Autónomas y el Gobierno Central.

Las grandes empresas de distribución se han construido sus propias "escuelas" de Formación Profesional de cara a las nuevas contrataciones, atendiendo a dos razones: la ausencia de formación en instituciones públicas de las especialidades requeridas y los ingresos que esa actividad genera tanto por la subvención directa a la formación como por la utilización de cualquier titulación de esta clase en contratos bonificados –prácticas o formación–.

La negociación colectiva sobre la formación profesional es en el comercio un instrumento fundamental para la articulación de una política seria y eficaz en esta materia.

Los retos que al respecto deberíamos solucionar en el futuro podrían resumirse en los siguientes aspectos:

— Desarrollo del Memorándum de Formación Profesional en el Comercio Minorista, adoptado por FIET y la C.E.C.D., a nivel europeo.

El desarrollo de acuerdos generales para el sector sobre Formación Profesional debería atender, como cuestión básica, los planes de formación ocupacional de acceso.

En tanto en cuanto no se avance en ese aspecto continuará pendiente el trámite entre el antiguo aprendizaje y la actual regulación de la contratación de la formación. El hecho de que la formación teórica haya tenido posibilidad de desarrollo en la empresa ha derivado en la ausencia real de contenidos teóricos. O tan grave como éso es en la falsa formación a distancia.

Igualmente, las fronteras entre desarrollo práctico de los conocimientos en los cursos de formación ocupacional y trabajo efectivo necesitan de una revisión profunda para evitar el fraude.

— Avanzar en la formación continua, tal y como se desprende del trabajo desarrollado por el programa FORCE en España, que ha comenzado precisamente por el sector Comercio, y ha puesto de manifiesto lo exiguo de los



esfuerzos realizados hasta la fecha en la materia.

— Atender a la formación especializada, de manera urgente, porque en algunos sectores, las necesidades de personal cualificado son absolutamente perentorias. Sectores como los minoristas de productos fotográficos o las floristerías, carecen de personal especializado suficiente para sus propias necesidades.

— Dotar del equipamiento necesario para atender necesidades de formación, sobre todo de cara a la pequeña y mediana empresa, donde el desarrollo de la formación continúa, de acceso y para los contratos en formación, está ligado a acuerdos sectoriales que abarquen no sólo contenidos y financiación, sino la dotación de infraestructuras de formación de las que carece el sector.

— Consolidar los mecanismos de participación y control de los trabajadores en el desarrollo de la formación.

### EMPLEO Y CONTRATACION

El sector comercial ha sufrido en la última década la penetración de fenómenos diversos de fraccionamiento de la relación laboral, que han afectado a la representación comercial (singularmente en empresas de venta domiciliaria), al reparto en la distribución mayorista —convirtiendo a anteriores trabajadores por cuenta ajena en falsos autónomos—, a la subcontratación de actividades y servicios, la introducción de los “merchandiser” en grandes superficies comerciales, etc..

La resolución del conjunto de dichos conflictos pasa necesariamente por respuestas globalizadoras que eviten fraccionamientos degradantes de las condiciones laborales.

La respuesta dada en Madrid por el convenio colectivo de Distribución de Ediciones atiende principalmente a esas reivindicaciones. La generalización de las relaciones por contrato de trabajo del E.T. y la estabilidad en el empleo para el sector de “autónomos”.

Pero, sin duda, el fenómeno de mayor calado, el más preocupante por su extensión y por la gravedad de sus consecuencias, es el de la precarización del empleo por el uso y el abuso de la contratación temporal.

La coincidencia de la expansión del empleo en el sector con el marco normativo de la Ley 32/84 y sus decretos de desarrollo, ha situado la media de contratación temporal más de 5 puntos por encima de la media nacional (en torno al 40%). Las cifras en la gran distribución se elevan al menos diez puntos más.

Los caracteres básicos de la contratación temporal del sector se resumen en:

1.-No responden a estacionalidades (a excepción de campañas de Navidad-Reyes o rebajas), ni a períodos punta de producción (salvo el tiempo parcial), ni a la dependencia de la existencia de

obras o servicios determinados. No es extraño al sector el cambio de modalidad contractual o la interrupción por días y el reinicio de una nueva relación temporal, con lo que la duración en contrato temporal se prolonga por tiempo superior a los 3 años.

2.-El nivel de rotación de contratos en un mismo puesto de trabajo es elevado. Salvo los puestos que requieren una especialización determinada, el resto, incluidos mandos intermedios, son ocupados o pueden serlo por nuevas contrataciones.

Los dos anteriores factores han facilitado la creación de una cultura laboral de empleo de paso, del desarraigo. A la existencia de unos salarios bajos, unas condiciones horarias desfavorables, y escasas posibilidades de formación y promoción se ha unido una falta de perspectivas de continuidad, por más que se trabaje o se trabaje bien.

3.-Por último, por vía de condiciones contractuales individuales se ha creado un marco no negociado y de menores condiciones para los trabajadores temporales.

Esta situación requiere, por tanto, respuestas en dos niveles, con carácter general y con criterios más específicos.

En el primer caso, habría que actuar en varias direcciones:

— La eliminación del encadenamiento contractual y la reducción del período máximo de duración de la contratación temporal.

— Garantizar el principio de causalidad y frenar la rotación de las plantillas con pactos de estabilidad para los puestos de trabajo.

— La creación de un mismo nivel de garantías y derechos para todos los contratos de duración determinada.

— La regulación de preferencias a mejores contratos en caso de vacantes en igualdad de condiciones frente a nuevos trabajadores.

— El establecimiento de mecanismos colectivos para la protección de los con-





tratos, en especial, en todas aquellas empresas donde no alcanza la Ley 2/91.

— Establecer un marco de igualdad de derechos del total de trabajadores.

Es manifiesto que la regulación colectiva está pensada sobre una base de contratos fijos y duración de tiempo completo. Por ello, las reglas de aplicación de dichos derechos a colectivos con jornadas menores y contratos de duración determinada no ha sido establecido por los convenios.

Ello ha permitido interpretaciones restrictivas por parte de las empresas y ha originado en los cuatro últimos años diferentes conflictos jurídicos, que afectan a todo el abanico de condiciones laborales.

Por su parte, con un carácter más específico, habría que palantear soluciones inmediatas en los siguientes aspectos:

— En los contratos en prácticas, habría que limitar las titulaciones habilitantes y ajustar su duración, a lo realmente pretendido por la ley.

— En los contratos en formación, garantizar la formación teórica y la es-

tabilidad al finalizar superado con éxito el período formativo.

— En los contratos a tiempo parcial, la creación de un marco estable mediante la determinación de los períodos en que ésta es necesaria, la ampliación de la duración mínima para garantizar un sueldo retributivo aceptable, la limitación de la flexibilidad horaria y por último la conversión en fijos de las plantillas a tiempo parcial.

— En los contratos de “campana”, la negociación de acuerdos colectivos para transformar contrataciones eventuales en fijos discontinuos, con regulación de los convenios de los períodos “punta de venta” o producción y el volumen necesario de contratación adicional a la fija discontinua.

## JORNADA LABORAL Y SALARIOS

Para finalizar todo lo referido a la modernización de las relaciones laborales no quisiéramos dejar de lado la necesidad de mejora de dos condiciones básicas; el nivel salarial y los horarios laborales.

Reivindicación que ha sido el motor de al menos dos de las últimas grandes movilizaciones sectoriales en el comercio minorista europeo: la de Alemania en 1990 y la de Holanda este mismo año.

En cuanto a los horarios laborales, las apuestas básicas en esta materia se refieren a:

— La estabilidad en los horarios laborales afectados por la variabilidad del horario comercial. La consecución de este objetivo está directamente ligada con la configuración de un nuevo marco normativo distinto al del decreto Boyer.

— La delimitación de los períodos de contratos a tiempo parcial con topes para flexibilidades horarias.

— El mismo marco de derechos para el conjunto de los trabajadores —días libres rotativos, excepcionalidades, festivos retribuidos, reducciones de jornada, etc..—.

— Limitación o desaparición de trabajos fuera de la jornada laboral ordinaria (horas extraordinarias, tiempos de apertura y cierre).

— La reducción de jornada y sobre todo de forma tal que favorezca mayores posibilidades de ocio.

Las reflexiones realizadas en el marco de la Conferencia de la Sección Profesional de EUROFIET en Sorrento (Italia) en noviembre de 1990 y la experiencia del acuerdo alemán del comercio minorista —con sábados libres rotativos— pueden ser modelos a desarrollar por nuestra negociación colectiva.

Por lo que respecta a los niveles salariales, los debates que con mayor frecuencia se plantearán en el futuro, se centrará en la nueva definición de abanicos salariales; en la lucha por la igualdad de condiciones salariales —con especial referencia a la promoción profesional de la mujer—; en la participación en beneficios; y en los paquetes retributivos, ligados a la mejora de la productividad.

□

**GONZALO MENENDEZ**, Secretario General de la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio (FETC-UGT)