

Contenido de los Convenios Colectivos de Navarra

Por Francisco AZCONA

1.—AMBITO TERRITORIAL

Todos los tratados sobre Convenios Colectivos hacen alusión o tratan directamente el problema del ámbito territorial más adecuado para la contratación colectiva. Muchos abogan para que ésta sea a nivel de empresa, ya que así se puede responder mejor a situaciones concretas. Otros, sin embargo, prefieren un ámbito más amplio, puesto que así los puntos de vista se pueden defender con más fuerza y las mejoras conseguidas se pueden extender a un mayor número de empresas, incluso a las empresas pequeñas, que de otra forma no gozarían de un contrato colectivo.

En los bares, en la mesa de contratación y en los mismos Sindicatos, los trabajadores y los directores de empresa se plantean con frecuencia, a veces acaloradamente, esta cuestión: ¿Son más adecuados los Convenios Colectivos de empresa que los de un ámbito mayor: local, comarcal, provincial o interprovincial? Jordi Estivill recoge las siguientes respuestas:

	Trabajadores	Empresarios
Consideran más adecuado el ámbito territorial de la empresa	77,35 %	70 %
Consideran más adecuado un ámbito territorial mayor	22,67 %	30 %

Las razones en favor del primero, dadas tanto por los trabajadores como por los directores de empresa y ordenadas de mayor a menor frecuencia, son éstas:

- Se ciñe a los problemas específicos de empresa.
- Las condiciones económicas se adaptan a las posibilidades de la empresa y no se establece un mínimo tan bajo como en los Convenios de ámbito superior.
- La dirección está siempre presente en la negociación.
- La negociación es rápida, y la información llega a todos.

F. AZCONA

Los trabajadores que prefieren para la contratación colectiva un ámbito mayor exponen preferentemente estos motivos:

- La empresa, en su ámbito, realiza un control excesivo, que desaparece en un ámbito mayor.
- Pueden crearse más fácilmente situaciones de privilegio dentro de una empresa.
- La solidaridad obrera es menor a nivel de empresa.

Los empresarios que se inclinan por un ámbito provincial superior a la empresa tienen también sus motivos. En orden de importancia numérica son:

- En la empresa se pueden crear situaciones de privilegio.
- Es necesaria una igualdad en los costes frente a la competencia.
- Evita la contratación interprovincial.
- Evita la escalada de Convenios y las tensiones conflictivas dentro de la empresa.

El enfrentamiento de estas razones contrapuestas ha dado como fruto real que el número de Convenios provinciales haya sido mayor. Les siguen los de empresa. Actualmente, éstos van siendo más frecuentes. La modalidad, en otro tiempo importante, de hacer la contratación para las empresas de una localidad va perdiendo cada vez más terreno. Las realizadas para grupos concretos dentro de una misma empresa y las que abarcan las empresas de una comarca reducida han tenido poca aceptación. Los interprovinciales, aunque escasos numéricamente, afectan a un gran número de personas.

NUMERO DE CONVENIOS REALIZADOS EN ESPAÑA

(Desde 1958 hasta 1968)

Tipo de Convenio	N.º	%
De empresa...	2.202	29,3 %
De grupos dentro de una empresa ...	88	1,1 %
De ámbito local...	2.054	27,3 %
Comarcales...	122	1,6 %
Provinciales ...	2.773	36,8 %
Interprovinciales...	294	3,9 %

¿Cuál es la respuesta que en Navarra se está dando a esta cuestión? A finales del año 1971 había 48 Convenios cuyo ámbito no superaba los límites provinciales. Algunos de ellos estaban pendientes de la aprobación del delegado de Trabajo, otros se habían reducido a Normas de Obligado Cumplimiento. La distribución es así:

CONVENIOS COLECTIVOS EN NAVARRA

EMPRESAS QUE TIENEN CONVENIOS PROPIOS

SINDICATOS

Internacional de Elastómeros y Plásticos, S. A. INEPSA (Pamplona)	Industrias Químicas
Industrias Armendáriz, S. A. (Pamplona)	Idem
Industrias del Caucho, S. L. (Pamplona)	Idem
Industrias Químicas de Navarra, S. A. INQUINASA (Pamplona)	Idem
Renolit Hispania, S. A. (Estella)	Idem
Muelles y Aceros de Eguzkia, S. A. (Alsasua)	Metal
Automóviles de Turismo Hispano Ingleses. AUTHI (Arazuri-Landaben)	Idem
Industrias del Hogar (Estella)	Idem
Comercial Mecanográfica, S. A. (Pamplona)	Idem
A. P. Ibérica, S. A. (Orcoyen)	Idem
Victorino Luzuriaga, S. A. (Tafalla)	Idem
Sociedad Anónima Inmobiliaria de Espectáculos. SAIDE (Pamplona)	Espectáculo
Cervezas Cruz Azul, S. A. (Pamplona)	Vid. C y B
La Información, S. A. «Diario de Navarra» (Pamplona)	Prensa, R., TV. Pub.
Editorial Navarra, S. A. «El Pensamiento Navarro» (Pamplona)	Idem
Asociación de la Prensa de Pamplona, «Hoja del Lunes» (Pamplona)	Idem
Electra Abaun, S. A. (Almandoz)	Agua, Gas, Electric.
Servicio Municipal de Aguas (Pamplona)	Idem
Galletas Marbú, S. A. (Viana)	Alimentación
Pretensados Aedium, S. L. (Pamplona)	Construcción
Papelera Navarra, S. A. (Cordovilla y Sangüesa)	Papel
Benito Alonso de Estella, S. A. (Estella)	Textil

Están en trámite de revisión:

Porcelana del Norte	Construcción
Piher Navarra, S. A.	Metal
Papelera de Leiza	Papel

CONVENIOS DE AMBITO PROVINCIAL

EMPRESAS AFECTADAS

SINDICATOS

Fabricantes de Botones	Textil, Construcción
Comercio Textil	Idem
Confección, Vestido y T.	Idem
Industrias de Hostelería	Host. Activ. Turist.
Prestan servicios en Oficinas y Despachos	Actividades Divers.
Fabricantes de Pastelería y Confitería	Alimentación
Transportes por Carretera y Transportes de Mercancías en general, Agencias y Despachos Centrales	Transporte
Almacenes de Drogas, Productos Químicos y Especialidades Farmacéuticas, y sus Secciones de Venta al Detalle, Agrupaciones de Detallistas, Mayoristas	Industrias Químicas
Comercio del Metal	Metal
Industrias Siderometalúrgicas que no tengan Convenio propio	Idem
Fabricantes de Piensos Compuestos	Cereales
Grupo Panadería	Idem
Industrias Cárnicas que no tengan Convenio propio	Ganadería
Comercio de la Piel	Piel
Grupo de Aguas (tanto de Consumo como de Riego)	Agua, Gas, Electric.

F. AZCONA

Producción, Transformación, Transporte y Distribución de	
Energía Eléctrica (que no tengan Convenio propio) ...	Agua, Gas, Electr.
Talleres y Laboratorios de Prótesis Dental	Activid. Sanitarias
Bebidas Refrescantes (pendiente de aprobación)	Alimentación
Comercio Alimentación (pendiente de aprobación)	Idem
Fabricantes de Caramelos (pendiente de aprobación)... ..	Idem
Guarnicionería y similares (pendiente de aprobación)... ..	Piel

NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO

Transportes de Viajeros, Garajes y Estaciones de Servicio.	Transporte
Industrias y Comercio de la Madera	Madera
Industrias Vinícolas	Vid, C. y B.

Hay, pues, 25 Convenios de empresa y 24 de ámbito provincial. Ninguna de las dos tendencias domina numéricamente. Se observa, sin embargo, que no hay Convenios que afecten solamente a grupos distintos de trabajadores dentro de una misma empresa, ni tampoco a aquellos que tienen como unidad de contratación la localidad.

2.—AMBITO PERSONAL

Nos planteamos otro problema: ¿A qué personas incluyen y a qué personas excluyen dichos Convenios?

Todas las fórmulas empleadas referentes al ámbito personal tienen una parte positiva, determinando a quiénes afectan, y una parte negativa, concretando lo anterior y expresando a quiénes excluyen.

La fórmula comúnmente empleada es: «las normas de este Convenio afectan a todos los trabajadores de la empresa citada, a excepción de los comprendidos en el artículo 7 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo».

Hay, sin embargo, algunas variantes:

	Convenio Empresa	Convenio Provincial
Incluyen expresamente al personal fijo y eventual	12	10
Además, aluden expresamente a aprendices y aspirantes, incluyéndolos	1	0
No hacen mención expresa del personal eventual, que- dando, al parecer, excluido	9	9
Incluyen sólo al personal de obrador	0	1
En trámite de revisión o pendiente de aprobación	3	4
Total	25	24

	Convenio Empresa	Convenio Provincial
Excluyen expresamente sólo al alto personal de Direc- ción, Gobierno y Consejo	17	18
Concretan más las excepciones	5	2
En trámite de revisión o pendientes de aprobación	3	4
Total	25	24

Todos los Convenios excluyen siempre al alto personal de Dirección, Gobierno y Consejo, según lo establece el artículo 7.º de la vigente **Ley de Contrato de Trabajo** y el artículo 3.º de la **Reglamentación Nacional de Trabajo**. Además, algunos concretan más las exclusiones.

Los Convenios de empresa que concretan más el personal excluido son:

- Authi, del Sindicato del Metal, excluye expresamente a los productores con contrato eventual, a los aprendices y becarios, y a todas aquellas personas o grupos para quienes se establezcan condiciones especiales, de acuerdo con la Dirección y por escrito, sin perjuicio de los derechos mínimos.
- A. P. Ibérica, también del Sindicato del Metal, recoge la posibilidad de que dentro de la empresa existan personas para quienes la Dirección establezca condiciones especiales, sin perjuicio de los derechos mínimos fijados.
- Factoría Victoriano Luzuriaga, de Tafalla, del mismo Sindicato. A petición expresa de los interesados, quedan excluidos los empleados de oficinas técnicas y administrativas que ostenten jefatura, y los de taller que se hallen clasificados como jefes de taller y categorías equivalentes o superiores.
- Papelera Navarra, S. A., del Sindicato del Papel, en el que queda excluido el personal obrero de explotaciones forestales.
- La Factoría de Benito Alonso, de Estella, del Sindicato Textil, que excluye expresamente al personal técnico al que se encomienda algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a la jornada laboral, así como a los agentes comerciales libres, que trabajan o puedan trabajar para la empresa exclusivamente a comisión.

Los de ámbito provincial que también concretan más este personal excluido son:

- El Convenio para todos los Fabricantes de Pastelería y Confitería, del Sindicato de Alimentación, que excluye a todo el personal que no sea de «obrador» de las empresas dedicadas a esa fabricación.
- El Convenio para todas las empresas dedicadas al Transporte por Carretera, al Transportes de Mercancías en general, a las Agencias de Transporte y a los Despachos Centrales, que prevé la posibilidad de que el director o subdirector de esas empresas tengan contratos particulares con ellas.

Normalmente, los Convenios españoles se aplican sólo al personal de plantilla, después de pasado el período de prueba, y excluyen al personal de plazo fijo o de temporada.

3.—VIGENCIA Y REVISIONES

En los primeros Convenios españoles se intentaba establecer fundamentalmente el salario mínimo vital calculado por Acción Social Patronal. De aquí que el «Boletín de Informaciones Oficiales» de esa entidad apareciera pronto en la mesa de negociaciones (1). Más tarde se establecían comparaciones con

(1) G. Palenzuela: **Cómo hacer un Convenio Colectivo modelo**. Ed. Rivadeneira. Madrid, 1965.

los niveles de salarios y con las mejoras laborales de otras empresas, cuando ello favorecía a cualquiera de las dos partes.

Hoy también se compara la situación de un grupo de trabajadores con otros dentro de la misma empresa, y algunos intentan acortar las distancias. En el aspecto salarial, si se modifican las retribuciones de todas las categorías profesionales con el mismo porcentaje, las diferencias entre ellas cada vez es mayor, porque las bases salariales, por ejemplo, del oficial de taller y las del técnico de oficina son distintas. Las empresas suelen apoyar más a aquellas categorías laborales más escasas y a aquellos que consideran más útiles, dentro de la finalidad específica de cada empresa.

Un nuevo Convenio no significa solamente una mejora en la remuneración, supone también la revisión de la jornada laboral, la antigüedad, la productividad, los permisos, las prestaciones, las vacaciones, la formación profesional, los traslados, las enfermedades, la seguridad en el trabajo, etc.

En los países en los que los Convenios Colectivos están empezando, en los que todavía se está negociando a nivel del mínimo vital, no cabe esperar que los Convenios se prorroguen a su vencimiento de forma tácita o expresa, o que sólo se pretendan modificar las tablas de salarios; son muchos los aspectos en los que se puede mejorar. En los países en los que se ha llegado a un gran desarrollo social y económico, y, desde un punto de vista técnico, se han introducido en la reglamentación de las relaciones laborales todos los adelantos aconsejados por los psicólogos y sociólogos, los Convenios se renuevan menos profundamente, al ser más aceptados por los trabajadores.

De todos es conocida la polémica sobre la duración de los Convenios Colectivos. La parte social desea normalmente que su vigencia sea más breve, mientras que la parte económica desea una más larga duración. Palenzuela, en la obra antes citada, abogaba en 1965 por la duración de cuatro años, «para poder evaluar mejor los resultados por ambas partes» y hacer así mejor la renovación. El mismo acepta, como consecuencia de esa larga vigencia, una revisión anual automática, en función del aumento del coste de la vida. Otros prefieren una duración más breve.

Esta es la respuesta que los Convenios Colectivos navarros están dando a este tema:

DURACION	CONVENIOS	
	De Empresa	Provinciales
Menos de 1 año.....	1	—
1 año exactamente	9	6
De 1 a 2 años	1	—
2 años exactamente	11	14
Pendiente de aprobación o en trámites de revisión.	3	4
<i>Total</i>	25	24

Existe actualmente en España una tendencia a que el período de vigencia dure hasta terminar el año natural, esto es, hasta el 31 de diciembre, para ir

al unísono con el Plan de Desarrollo Económico y Social. A ello se debe que haya Convenios con una duración distinta de uno o dos años. Son nuevos y necesitan un reajuste de tiempo. Sin embargo, sólo el 65 por 100 sigue esa tendencia; el resto dan comienzo y terminan en otra fecha distinta.

Todos los Convenios prevén una prórroga tácita anual, mientras no sean denunciados por cualquiera de las dos partes en la forma prevista en el apartado 4.º del artículo 6.º del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Convenios Colectivos del 22 de junio de 1958. La denuncia debe ser hecha con tres meses de antelación, por lo menos, a su término o prórroga en curso.

Una tercera parte, de los cuales casi todos de dos años de duración, prevén la **revisión salarial** conforme al aumento del coste de la vida del conjunto nacional, según los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística. El resto, o dan porcentajes fijos o no proponen revisión para ese aumento.

Se expresan también otras causas para revisar el salario. Causas que, a veces, pueden llegar a permitir la rescisión del Convenio. Normalmente son éstas: si suben oficial o legalmente los salarios más de lo previsto en el Convenio, o si las mejoras establecidas por disposición de ámbito superior, anualmente consideradas, superan las condiciones establecidas en el Convenio.

Algunos enumeran causas más particulares. Por ejemplo, el INESPA prevé el caso de que: «si transcurridos cuatro meses, a partir del inicio del Convenio, no se llegara a alcanzar el índice máximo del 12 por 100 de desperdicio, el presente Convenio será revisado». El de Authi dice que: «la representación económica podrá solicitar la revisión cuando, por causa de fuerza mayor, no imputable a la Dirección, se disminuye la producción anual más del 25 por 100, o cuando se origine una recesión en la economía de la empresa, apreciada por la autoridad competente, o se produzcan variaciones sustanciales en las factorías o en los productos que se fabrican».

La cláusula de «absorción de mejoras» existe en todos los Convenios. Según ella, cuando por disposición legal reglamentaria, por Convenio de ámbito superior o cualquier otro motivo se eleven las retribuciones salariales, su incremento podrá ser reabsorbido del plus del Convenio y de los demás conceptos previstos en la Orden ministerial del 5 de febrero de 1963.

4.—COMISION MIXTA

En casi todos los países europeos y americanos existe una Comisión de Convenio, compuesta normalmente de cuatro miembros, dos por cada una de las partes, para tratar de las desavenencias que pueden surgir en la interpretación de los Convenios, antes de recurrir a la autoridad laboral.

En España se llama Comisión Mixta y suele ser la prolongación de la Comisión Deliberante que preparó el Convenio. Cuando no hay acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa en lo referente al Convenio, se acude a la Comisión Mixta, que intenta, «de buena fe y en equidad», interpretarlo. Es como un cuerpo intermedio entre las partes interesadas y la autoridad laboral. Todavía, en segunda instancia, antes de recurrir a ésta, se puede buscar el arbitraje. Deben quedar expresadas con toda claridad las funciones y competencia de la Comisión Mixta, así como los requisitos para recurrir a la misma y para continuar el proceso cuando esta Comisión no resuelva en forma satisfactoria.

F. AZCONA

Todos los Convenios Colectivos navarros estudiados tienen una Comisión Mixta. Está compuesta por un presidente, que es siempre el titular del Sindicato Provincial correspondiente; por varios vocales, designados a partes iguales, tanto por la parte económica como por la social, de entre aquellos que han intervenido en la preparación del Convenio. Algunos tratan, además, expresamente, del secretario, que será el de la entidad o alguna persona de la Organización Sindical. Cada una de las dos partes puede nombrar también sus asesores respectivos, que, con preferencia, serán de esta Organización. Aparece así la unión estrecha entre las Comisiones y el Sindicato. Relación que, aunque legal, es bastante criticada.

Sus funciones están, también en todos, claramente definidas y son uniformes:

- Interpretar auténticamente la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- Conciliar facultativamente los problemas colectivos, cuando este acto es compatible con la conciliación sindical.
- Vigilar para el cumplimiento de lo pactado.
- Desarrollar cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica de lo convenido.

Todo ello sin perjuicio de la competencia de la autoridad laboral.

El hecho de tanta regularidad se debe a que las disposiciones legales nacionales prescriben con minuciosidad todo lo relativo a esta cuestión.

Varía, sin embargo, el número de los vocales, de acuerdo con las características de la empresa.

Composición de la Comisión Mixta

NUMERO DE VOCALES	N.º DE CONVENIOS	
	De empresa	Provinciales
4 por parte económica y 4 social.....	1	—
3 por parte económica y 3 social.....	4	—
2 por parte económica y 2 social.....	17	20
Pendientes de aprobación o en trámite de revisión..	3	4
<i>Total</i>	25	24

5.—REPERCUSIONES EN PRECIOS

Cada nuevo Convenio supone una mejora en las remuneraciones. Lo cual no sólo es socialmente deseable, sino necesario para mantener el poder adquisitivo del salario. No obstante, esa mejora puede tener efectos contraproducentes, si no se basa en la realidad económica.

Se da un claro progreso social cuando al aumento de renta nominal sigue un aumento de la renta real de todas las clases sociales, principalmente de

las más necesitadas. No basta con subir nominalmente los salarios o las pensiones; es necesario mantener su valor real, su poder adquisitivo. Estos son los dos frenos de lucha. Ambos deben ser simultáneos. Se retrocede si el coste de la vida sube en mayor proporción que el salario o la pensión. Actualmente, la clave del clima de tensión y contestación que existe en el mundo obrero está, junto con la toma de conciencia de sus derechos, en la erosión de la moneda. Esta situación afecta más todavía a los ancianos, jubilados y pensionistas, que tienen menos elementos de organización y defensa que la clase obrera y están menos atendidos por la legislación actual. Cuando las fuerzas físicas y morales les abandonan, después de haber trabajado toda su vida, muchos se sienten mendigar una ridícula pensión por parte de la Previsión Nacional.

Por otra parte, la remuneración no puede separarse de los problemas generales de la política económica, y se sabe que, en el mercado de libre competencia, el poder de compra puede encarecer los precios.

«Para poder elevar los salarios reales—afirma Tamames (2)—no hay más camino que elevar la productividad y la producción, y actuar sobre la estructura social. Todos los aumentos que no se deban a una de esas razones conducen a alzas de precios.»

El mejoramiento de los salarios, en términos reales, mayor que la productividad, sólo se alcanza con la disminución de beneficios, que los empresarios, naturalmente, tratan de evitar. Por ello se esfuerzan en cargar las alzas salariales en los precios de venta. El mismo resultado se da cuando esos beneficios no existan.

La vigente Ley de Convenios y su Reglamento exigen que se haga constar expresamente en todos los Convenios si lo pactado tendrá repercusiones en los precios. La aprobación de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos es más difícil cuando se expresa la subida de éstos.

Esta cláusula, por eso, es conocida con el nombre de «la no repercusión en precios». «Las fórmulas empleadas en España suelen ser vagas: no deben repercutir, a su juicio no repercutirán, etc.» (3).

Con esta hipótesis estudiamos los Convenios navarros. La fórmula utilizada por 13 Convenios de empresas (59 por 100) es ésta o similar: «Las partes deliberantes manifiestan que las condiciones económicas pactadas no repercutirán en los precios de los productos elaborados por la empresa». Expresan una voluntad decidida y clara de no repercusión en los precios.

Los nueve restantes (41 por 100), también de empresa, de los Sindicatos del Metal, Prensa, Alimentación y Textil, emplean fórmulas más imprecisas:

«Los beneficios que se establecen en el presente Convenio necesariamente deben ir acompañados de los aumentos de productividad necesarios, comprometiéndose el personal a este incremento de productividad para lograr niveles de producción óptima, esperándose que los aumentos en las percepciones no impliquen una elevación en los costos.»

«Los aumentos salariales pactados no habrán de suponer, por sí mismos, una repercusión en precios, ello sin perjuicio de la modificación de aquéllos

(2) Tamames: **Estructura Económica Internacional**. Alianza Editorial, Madrid, 1970.

(3) Sagardoy, Juan: **Nuestro Tiempo**. Mayo 1972, núm. 215, págs. 48-58.

por consecuencia de las negociaciones y acuerdos que la representación económica puede establecer con los Organismos Administrativos competentes.»

«Las partes hacen constar que, a su juicio, lo aquí pactado no repercutirá en aumento del precio...»

«No supondrá un aumento inmediato del precio.»

En los Convenios provinciales la proporción y las fórmulas empleadas son parecidas.

Parece que sólo se debía poner esta cláusula cuando se tenga la convicción sincera de que las mejoras no repercutirán realmente en los precios. Tampoco se debe obligar, con ningún tipo de presión, a ponerla para quedar tranquilos sólo con eso, sin exigir después su fiel cumplimiento.

6.—CATEGORIAS PROFESIONALES

ESTRUCTURA DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES SEGUN LOS CONVENIOS COLECTIVOS NAVARROS

N.º Tarifa
Seguridad
Social

I.—TECNICOS:

1) TITULADOS:

a) Superiores:

— De dirección:

Director	1
Subdirector	1
Técnico Jefe	1

— De puesto técnico:

Ingeniero	1
Químico	1

b) Medios:

Licenciado	1
Perito	2
Practicante	2
Aparejador	2
Ayudante técnico sanitario	2
Ayudante técnico titulado	2
Maestro industrial	2
Asistente Social	2

2) NO TITULADOS:

a) Técnicos simplemente:

Ayudante de técnico no titulado	4
Apoderado	4
Ayudante de encargado general no titulado...	4

b) Técnicos de taller:	
Jefe de taller de 1.º	3
Jefe de taller de 2.º	3
Contramaestre	4
Maestro de taller o fabricación	4
Maestro de 2.ª	4
Encargado de taller o fabricación	4
Subencargado	4
Capataz	4
Auxiliar	7
Técnico de taller	7
Aspirante de 16 a 18 años	7
Aspirante de 14 a 16 años	7
c) Técnicos de oficina:	
Jefe de Sección	3
Delineante proyectista	4
Dibujante proyectista... ..	4
Delineante superior	4
Delineante calcador	4
Delineante de 1.ª	4
Delineante de 2.ª	4
Auxiliar técnico de oficina... ..	7
d) Técnicos de propaganda:	
Jefe de propaganda	3
Agente de propaganda	4
e) Técnicos de organización:	
Jefe de sección 1.ª	3
Jefe de sección 2.ª	4
Técnico de organización 1.º	4
Técnico de organización 2.º	4
Auxiliar	7
Aspirante	7
h) Técnicos de laboratorio:	
Analista de 1.º	4
Analista de 2.º	4
Auxiliar	7

II.—ADMINISTRATIVOS:

Jefe 1.º administrativo	3
Jefe 2.º administrativo	3
Oficial 1.º administrativo	5
Oficial 2.º administrativo	5
Auxiliar administrativo	7
Aspirante:	
— De 17 años	7
— De 16 años	7
— De 14-15 años	7

III.—MERCANTILES:

Jefe de ventas	3
Jefe de compras	3
Viajante	4
Corredor de plaza	4

IV.—SUBALTERNOS:

Vigilante	6
Almacenero	6
Portero	6
Telefonista	6
Ordenanza	6
Cobrador	6
Lector de contadores	6
Inspector de suministros	6
Guarda jurado	6
Guarda no jurado	6
Sereno	6
Conserje	6
Acomodador	6
Cocinero	6
Camarero	6
Listero	6
Ascensorista	6
Sanitario no titulado	6
Basculero o pesador	6
Mozo	6
Botones 18-20 años	10
Botones 16-18 años	11
Botones 14-16 años	12

V.—OPERARIOS:

Jefe de equipo de 1.º	8
Jefe de equipo de 2.º	8
Oficial de 1.º	8
Oficial de 2.º	8
Jefe de equipo de 3.º	8
Oficial de 3.º	9
Especialista de 1.º	9
Especialista de 2.º	9
Especialista de 3.º	9
Ayudante de especialista	9
Jefe de equipo de peones	9
Peón	10
Aprendices de 4.º año o de más de 18 años	11
Aprendices de 3.º año o de más de 17 años	11
Aprendices de 2.º año o de más de 16 años	12
Aprendices de 1.º año o de más de 14 y 15 años	12
Pinche de 16-17 años	11
Pinche de 14-15 años	12

VI.—TRABAJOS FEMENINOS:

Encargada	8
Oficiala 1.ª	8
Oficiala 2.ª	8
Oficiala 3.ª	9
Ayudante 18 años y más	10
Ayudante menos de 18 años	10
Aprendiza más de 18 años	11
Aprendiza más de 17 años	11
Aprendiza más de 16 años	11
Aprendiza más de 14-15 años.....	12
Mujer de limpieza	12

Obsérvese la distinción profunda entre técnicos, administrativos, mercantiles, subalternos, operarios y trabajos femeninos, y la graduación dentro de cada uno de esos campos. Llama la atención la separación del trabajo femenino, aunque la mayoría de los Convenios distinguen entre el trabajo considerado como propio de la mujer y su persona misma. Cuando una mujer realiza oficio o trabajo idéntico al del hombre no tiene discriminación económica, al menos en la letra del Convenio. La tiene, muy marcada, al tratarse de trabajos u oficios considerados como propios de la mujer.

En los Convenios estudiados se dan estas discrepancias con la estructura general reseñada:

- El maestro de taller está en un Convenio antes que el contraamaestre.
- El técnico de oficina, en dos Convenios, antes que el maestro de taller.
- El capataz de especialistas, en un Convenio, como los técnicos de taller.
- El capataz de peones está en un Convenio como los técnicos de taller.
- El técnico de laboratorio, en un Convenio, antes que el de organización.
- El técnico de oficina, en un Convenio, como administrativo.
- El capataz de peones, en un Convenio, como subalterno.
- La mujer de limpieza, en un Convenio, como subalterno.
- El capataz de especialistas, en dos Convenios, entre los obreros.

No aparecen entre las categorías reseñadas los especialistas en el proceso de datos, tales como: programadores, perforista, oficial de tal proceso, ni tampoco los graduados sociales, pero sí los asistentes sociales. Probablemente, en futuros Convenios, se consignarán estas nuevas profesiones.

7.—LA JORNADA LABORAL

El estudio de la jornada laboral en los C. C. es sumamente importante, no sólo para los trabajadores, sino también para los dadores de trabajo. Es el compromiso de la prestación personal que el trabajador adquiere con la empresa. La jornada laboral regula el número de horas que la empresa puede exigir a cada uno de los trabajadores.

Como punto de contraste y comparación con nuestra situación actual, expondré algunos datos relativos al tema y referentes a España y a otras naciones.

F. AZCONA

Por primera vez en España, se determina la jornada laboral de ocho horas para ciertos empleos de Hacienda Pública, por la Real Orden de 11 de marzo de 1902.

El año 1903, se regula la jornada laboral de los mineros y se establece la de nueve horas para los trabajos subterráneos, y la de diez para el laboreo de roca abierta y para los trabajos exteriores.

En 1918, se regula el horario del comercio y se ordena que los establecimientos deben estar cerrados doce horas diarias, del lunes al sábado inclusive. Por exclusión, se deduce que otras doce horas diarias pueden estar abiertos.

En el aspecto legal, se ha avanzado muchísimo. También en el aspecto real estamos muy lejos de aquella situación, aunque no se ha avanzado todo lo que muchos desearían.

Se conserva un estudio sociográfico, elaborado en 1912 por el Instituto de Reformas Sociales, «para preparar el proyecto de regulación de la jornada de trabajo de las personas empleadas en los establecimientos mercantiles». Según sus datos, se trabajaba en esos establecimiento de doce a dieciocho horas en invierno, y en verano, de catorce a diecinueve horas. El año siguiente, García Font, inspector de Trabajo en Barcelona, dejaba escrito: «... en el llano de Barcelona, la jornada había sido de sesenta y cuatro horas semanales. En el resto de Cataluña, se ajustaba a la ley vigente, o sea, sesenta y seis horas; en la montaña, tenían que trabajar sesenta y seis horas, pero actualmente se trabajan sesenta y seis, sesenta y ocho y setenta horas, y a veces más» (4).

Más tarde, el Instituto de Reformas Sociales publica el estudio titulado: «Duración de la jornada de los distintos oficios y términos geográficos de España». Las autoridades hacían estos sondeos con la intención de regular la jornada laboral. Los resultados los recogemos en este cuadro:

Jornadas laborales en España (en %) (5)

JORNADA LABORAL	A Ñ O S			
	1914	1920	1926	1930
42 horas.....	0,05	3,03	2,83	0,08
48 horas.....	11,68	81,73	89,69	92,80
54 horas.....	10,24	5,78	1,23	1,28
60 horas.....	64,21	4,11	1,45	1,08
66 horas.....	4,65	0,57	0,08	1,01
Otras.....	7,17	4,78	4,72	3,75
No consta.....	2,00	0,00	0,00	0,00
<i>Total.....</i>	100,00	100,00	100,00	100,00

(4) R. Paraque y Raúl García-Durán Lara: **La semana de treinta horas**. Ed. Redondo. Barcelona, 1970.

(5) R. Paraque: **La semana de treinta horas**, o. c.

CONVENIOS COLECTIVOS EN NAVARRA

La evolución es clara. La causa es la regulación legal de la jornada laboral, junto con un sistema de inspección rigurosa, sobre todo al principio. El número de infracciones a la legislación vigente, advertidas por los inspectores de Trabajo en 1920 llega a 11.173, que representan el 44,11 por 100 del total de los centros visitados; porcentaje que alcanza el 50 por 100 en 1923. A raíz de esta severa política, los porcentajes de infracciones disminuyen, hasta ser pequeños hacia el año 1930.

El tema de la reducción de la jornada laboral está de moda durante esta época, continuamente se discute y se trata de él.

Se han conservado algunos folletos de conferencias en los que se exponen los puntos de vista obreros, patronales y técnicos, con relación a la reducción de la jornada laboral. Para los obreros, la reducción del horario es necesaria, y su razón fundamental es la eliminación del paro. Para eliminarlo no basta con el subsidio de paro, esto ayuda a la inflación; es necesario, dicen, reducir la jornada laboral. Para el patrono, la reducción de la jornada significa un incremento del coste, que lleva a la inflación, la que acarrea un paro todavía mayor. El problema, pues, se centra en torno al paro: para unos, la reducción de la jornada es su solución; para otros, esta reducción es contraproducente. Este era el problema candente en aquellos años. La opinión técnica piensa que el problema proviene de la mala organización del crédito: la falta de dinero lleva a un consumo menor, el cual, al mismo tiempo, acarrea la baja producción, y entonces lleva al paro. La reducción de la jornada, en su opinión, no es solución al paro, que viene de la organización de los créditos; la jornada laboral, sin embargo, no conviene reducirla. El 1 de junio de 1931, se aprueba la Ley de Jornada Máxima de Trabajo, pilar fundamental de la regulación laboral en este punto.

HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA, SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD (6)

RAMA DE ACTIVIDAD	AÑOS	
	1965	1966
Agricultura	49,46	50,32
Alimentación	46,84	46,91
Industrias Textiles	46,43	47,20
Maderas y Muebles	46,92	47,57
Químicas, Caucho y Derivados del Petróleo, etc. ...	47,06	47,47
Industrias Metálicas	46,67	47,52
Otras industrias fabriles	46,93	47,21
Construcción y Obras Públicas	45,58	46,37
Banca y Seguros	44,60	45,00
Transporte y Almacenaje	49,94	50,18
Comunicaciones	46,41	46,05
Administración Pública	45,00	45,33
Servicios personales	52,74	52,07

(6) Instituto Nacional de Estadística.

HORAS TRABAJADAS EN LA SEMANA, SEGUN CATEGORIA
SOCIO-ECONOMICA (7)

CATEGORIA SOCIO-ECONOMICA	AÑOS	
	1965	1966
Los directores	49,03	49,26
Los cuadros superiores	43,52	44,51
Cuadros medios	45,10	45,58
Técnicos medios	40,85	42,02
Empleados de oficina	44,56	45,19
Empleados subalternos	49,14	48,78
Contramaestres y obreros cualificados	46,57	46,99
Peón y obrero sin cualificar	44,81	45,18
Personal de servicios	51,07	50,60

Estos datos representan la media aritmética ponderada de horas trabajadas en España. Dentro de la jornada laboral hay tiempos de descanso y tiempos muertos no contabilizados en este cálculo.

Se dan unas diferencias notables entre las diversas regiones españolas. Normalmente, las regiones con un elevado crecimiento económico tienen una jornada real de trabajo superior a las de las regiones menos favorecidas. En una misma categoría profesional, las diferencias, por ejemplo en la construcción, llegan hasta seis horas semanales; en la producción de metales, siete; en la industria química, cinco horas.

Jornadas laborales previstas y aprobadas en los Convenios Colectivos navarros:

Jornada laboral	% de los C. de empresa	% de los C. provinciales
48 horas	72	66
45-47 horas	14	13
Menos horas	14	21
	100	100

Entre los Convenios de Empresa se comprueba que:

- El grupo laboral que tiene una jornada menor es el empleado en los distintos periódicos.
- Normalmente no hay distinción entre la jornada laboral de los obreros y la de los administrativos. Sin embargo, en dos de ellos, la jornada de los primeros es de cuarenta y cinco horas, y la de los administrativos, de cuarenta y dos horas.
- Se hace distinción entre jornada continua y jornada partida. Aquella es más corta, de siete horas, entre Convenios, mientras que es de ocho

(7) Instituto Nacional de Estadística.

CONVENIOS COLECTIVOS EN NAVARRA

- horas para la misma categoría profesional cuando trabaja en jornada partida.
- El turno de noche, de diez de la noche a cinco de la mañana, tiene una jornada más breve; normalmente, cuarenta y dos horas.
- Hay una tendencia, recogida en varios Convenios, de no trabajar los sábados por la tarde.
- Los guardas y los porteros y el personal subalterno en general tienen una jornada especial.

En los Convenios Provinciales se advierte que:

- Para las oficinas y despachos se establece, con alguna excepción, la jornada intensiva de ocho a catorce y treinta horas semanales para los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
- El del comercio de la piel establece una jornada, para el invierno, de cuarenta y ocho horas, y otra para el verano, de cuarenta y dos horas.
- El del comercio de metal prolonga la jornada en algunos días señalados.

La jornada no se mide solamente por su duración, sino también por su intensidad. No es lo mismo una jornada trabajada a un ritmo personal, a ritmo según las fuerzas físicas y morales, según el cansancio y el descanso que cada uno necesite, que la jornada a ritmo intensivo impuesto desde fuera. El ritmo de trabajo es muy difícil medirlo. No hay instrumentos, ni datos comparativos que puedan darnos una visión a este respecto. No obstante, en las empresas se prevé un ritmo normal de trabajo, el ritmo al que responde una remuneración considerada como normal: el ritmo medio de la fábrica. En 11 Convenios de Empresa existe una prima a la productividad para fomentar precisamente un ritmo más intenso, para fomentar una productividad mayor. En cuatro Convenios se prevé el control personal del trabajo realizado por cada uno de los trabajadores. Son medidas que, al mismo tiempo que elevan la productividad, fuerzan precisamente para ello el ritmo normal de trabajo.

Los datos precedentes presentan la jornada laboral desde un punto de vista teórico. Es la jornada que se intenta obtener, pero puede ser muy distinta la jornada real, las horas realmente trabajadas dentro de la jornada laboral.

La Oficina Internacional del Trabajo ha calculado el total de la duración anual del trabajo en 1961 para estas naciones del Mercado Común:

DURACION ANUAL DEL TRABAJO EN 1961 (8)

NACIONES	Horas trabajadas
Italia	2.025
Alemania Federal	2.078
Bélgica	2.196
Holanda	2.232
Luxemburgo	2.254
Francia	2.259

(8) O. I. T.: **Estadística de las Comunidades Europeas**. Datos recogidos en el V Plan de Desarrollo.

Categorías profesionales y horas trabajadas el año 1971 en Industrias Químicas de Navarra

C A T E G O R I A S	Suma n.º de operarios	Suma de horas trabajadas	Media aritmética ponderada Horas trabajadas	Desviación de la media aritmética ponderada	Abertura
Peón ayudante fabricación.....	61	129.238	2.119	20	1,126
Especialista femenino, ayudante.....	186	405.628	2.181	82	1,119
Oficial 2.ª.....	107	239.300	2.236	137	1,140
Oficial 1.ª.....	59	132.909	2.253	154	1,065
Especialista Ayudante 3.ª.....	352	735.588	2.090	-9	1,103
Especialista Ayudante 2.ª.....	221	458.306	2.074	-25	1,103
Especialista Ayudante 1.ª.....	100	210.275	2.103	4	1,103
Oficiales fabricación 3.ª.....	19	40.242	2.118	19	1,000
Oficiales fabricación 2.ª.....	71	145.02	2.047	-52	1,046
Oficiales fabricación 1.ª.....	90	187.960	2.088	-11	1,017
Oficial 3.ª Taller.....	108	227.570	2.107	8	1,119
Oficial 2.ª Taller.....	135	271.780	2.013	-86	1,103
Oficial 1.ª Taller.....	122	256.397	2.102	3	1,167
Jefe de equipo. Capataz fabricación.....	31	64.228	2.072	-27	1,123
Jefe de equipo. Capataz taller.....	25	51.961	2.078	-21	1,106
Encargado.....	38	78.427	2.064	-35	1,106
Auxiliar laboratorio.....	10	19.964	1.996	-103	1,183
Ayudante técnico y de laboratorio.....	28	61.268	2.186	87	1,000
Auxiliar administrativo.....	64	126.363	1.974	-125	1,194
Auxiliar administrativo 2.ª.....	53	104.015	1.963	-136	1,132
Total.....	1.880	3.946.717	2.099		1,148

Desviación Standert = 67,02

Categorías profesionales y horas trabajadas en el año 1971 en empresas siderometalúrgicas de Navarra

C A T E G O R I A S	Número de operarios	Suma horas de trabajo	Media aritmética ponderada Horas trabajadas	Desviación de la media	Abertura
Peones.....	136	289.793	2.131	61	1.082
Especialistas jornada partida.....	592	1.280.053	2.162	92	1.069
Especialistas primer nivel jornada continua.....	3.030	6.244.112	2.061	-9	1.093
Especialistas segundo nivel jornada continua.....	1.003	2.095.821	2.090	11	1.106
Especialistas tercer nivel jornada continua.....	249	516.453	2.074	4	1.106
Oficial 3. ^a jornada partida.....	138	294.980	2.138	68	1.069
Oficial 3. ^a jornada continua.....	666	1.398.894	2.087	17	1.093
Oficial 2. ^a jornada partida.....	106	235.347	2.220	150	1.361
Oficial 2. ^a jornada continua.....	600	1.251.825	2.086	16	1.093
Oficial 1. ^a jornada partida.....	145	314.555	2.169	99	1.069
Oficial 1. ^a jornada continua.....	542	1.129.810	2.085	15	1.093
Encargados jornada partida.....	81	175.476	2.166	96	1.069
Encargados jornada continua.....	187	389.476	2.083	13	1.093
Auxiliar Administrativo masculino y femenino.....	383	771.971	2.016	-54	1.191
Oficial Administrativo 2. ^a	268	438.406	1.636	-434	1.179
Total.....	8.126	16.817.972	2.070		1.357

Desviación Standard = 88,07

Elaboración de datos de primera mano.

No se puede deducir de los Convenios Colectivos el número de horas trabajadas en Navarra, por eso, y para responder a esta cuestión, he preparado estas tablas con datos obtenidos de las empresas. El estudio ha sido hecho sobre un total de 10.006 obreros, auxiliares y oficiales de segunda administrativos de las industrias químicas y metalúrgicas navarras. No representa a todas las categorías profesionales, ni a todos los sectores de producción. No obstante, los datos pueden ser significativos.

Las categorías obreras inferiores trabajan más horas, siendo la de oficiales de primera la que en 1971 trabajó más horas. También aquí se confirma la hipótesis de que los administrativos trabajan menos horas que los obreros.

Teniendo en cuenta que el número de fiestas oficiales, incluidos los domingos, es de 60 al año aproximadamente, los días laborables son 305, menos los de vacaciones pagadas. La diferencia entre las horas realmente trabajadas y las que se podía esperar según esos días laborables en una jornada completa se debe a las vacaciones, permisos, tiempos muertos y tiempos de paro dentro de la jornada laboral. Por otra parte, el número de horas trabajadas es mayor, ya que las horas extras no están contabilizadas.